

T.E.

trabajadores de la

Enseñanza



NUM. 116 - OCTUBRE 1990 - 225 PTAS.



ELECCIONES SINDICALES

Vota eficacia y firmeza



TE.

TRABAJADORES DE LA ENSEÑANZA

SUSCRIBETE

La educación vista por los que la trabajan
INTRODUCE ESTA FICHA EN UN SOBRE Y
ENVIALA A:

Fernández de la Hoz, 12 - 2.ª planta - 28010 Madrid

Nombre

Apellidos

Dirección N.º

Población D.P.

Deseo suscribirme a la revista «TE» por el período de un año a partir de

La suscripción y forma de pago las indico a continuación:

Suscripción anual: 2.250 ptas.

Forma de pago:

- Giro Postal (indiquen fecha envío).
- Adjuntamos talón a favor de la cuenta 1053/6000378757 (Caja de Ahorros de Madrid).
- Domiciliación bancaria (cupón adjunto).

Sr. Director de BANCO
Caja de Ahorros

Domicilio de la Agencia

.....

Población DP

Provincia

Titular de la cuenta

N.º de la cuenta

Sírvase atender hasta nuevo aviso a mi cuenta los recibos que a mi nombre le sean presentados por los titulares de la cuenta n.º 1053/6000378757 (Caja de Ahorros de Madrid).

Fecha Atentamente
(Firma)

UNOS PRESUPUESTOS GOLFOS

Dijo Solana, al empezar el curso, que este Gobierno iba a mantener un esfuerzo prioritario en los presupuestos del 91, matizando a continuación o advirtiendo que éstos tendrían que adaptarse a las circunstancias difíciles que se encontraban en la mente de todos..., o sea, el Golfo estaría presente en los recursos económicos destinados a la enseñanza, precisamente en el curso de la reforma.

La verdad es que este Gobierno tiene prioridades bien distintas de las enunciadas en ruedas de prensa o ante la opinión pública. Las prioridades escritas en números, claras y contundentes, que figuran en los Presupuestos Generales del Estado para el año 91, así lo reflejan. La política de ajuste que se aplica desde el Gobierno se justifica como actuación frente a los dos desequilibrios principales de la economía española: la inflación y el déficit de balanza de pagos. El desempleo, que vuelve a crecer, y los gastos destinados a fines sociales que disminuyen, continúan sin ser prioritarios. Porque como se dice en la justificación de estos presupuestos: «La estrategia macroeconómica del Gobierno se basa en una maximización del crecimiento económico, no en el corto plazo, sino en el medio plazo, compatible con la reducción de los desequilibrios macroeconómicos hoy existentes», pues eso...

El próximo número de TE tratará, como todos los años, de forma extensa e intensa, el tema de los presupuestos de educación, pero no queremos dejar pasar la ocasión sin adelantar, aunque telegráficamente, lo que ya señalan desde el Gabinete de Estudios de la FE-CC.OO. como conclusiones generales:

— Los PGE de 1991 vienen marcados por la política general de ajuste económico, destacando el fuerte descenso en el ritmo de crecimiento del presupuesto del MEC, del 14,3 por 100 al 11 por 100, justo en el momento en que el gasto debiera crecer considerablemente para preparar la aplicación de la reforma.

— El crecimiento más importante se da en el programa de EE.MM., especialmente en lo relativo al aumento de la plantilla y de las inversiones. Ello es lógico en la perspectiva de aplicación de la reforma, que supone la escolarización de toda la población hasta los dieciséis años. Sin embargo, se congelan los gastos de funcionamiento, lo que implica que la calidad del servicio educativo no va a aumentar.

— La práctica congelación del programa de Preescolar y EGB nos indica claramente que la reforma se va a hacer sobre mínimos. La creación de los puestos escolares catorce-dieciséis años se hace a costa de su propia calidad y de la no aplicación de la reforma en Preescolar y EGB. La plantilla permanecerá estable, con lo que la implantación del profesorado especialista se retrasará. Los gastos de funcionamiento descienden en términos reales, por lo que, si tenemos en cuenta su escasa cuantía actual, podemos afirmar que quedan bajo mínimos.

— El programa de Enseñanzas Universitarias es uno de los más afectados por el ajuste económico, produciéndose descensos netos en cuanto a plantillas e inversiones y relativos en cuanto a gastos de funcionamiento, capítulo en el que no se alcanza el crecimiento de la inflación.

— En definitiva, llegada la hora de la verdad, queda clara la falacia del famoso billón de pesetas con que supuestamente iba a financiarse la reforma. Con estos presupuestos se atiende casi exclusivamente a la extensión de la obligatoriedad hasta los dieciséis años y ello en condiciones precarias. Para cumplir este objetivo se realiza en condiciones deficientes la escolarización de los niños de tres años y se olvida el viejo proyecto de reforma de la educación infantil, a la vez que se limita la aplicación de la reforma en EGB y se resiente la calidad de la enseñanza universitaria y la investigación civil.

Otro estribillo que este Gobierno mete en sus cantilenas es el de la moderación salarial. Antes por una causa, ahora por otra y siempre sobre los mismos. Tenemos que recordar que el 14-D motivó el reconocimiento a la negociación colectiva de los funcionarios, que los criterios que el Gobierno utiliza para señalar los porcentajes de incremento salarial están basados en previsiones imposibles de alcanzar y que estamos cada vez más hartos de ser los únicos que pagamos, cada vez más, al fisco y simultáneamente perdemos poder adquisitivo.

Ya es hora de que no golfeen ni presupuestos ni salarios, que las necesidades no esperan, muy al contrario, se agravan.

S U M A R I O

• *Dirección*

Jaime Ruiz

• *Subdirector*

Eusebio Salán

• *Consejo de Administración*

Miguel Reneses, M.ª José García

• *Secretaría de Administración*

Pepa Blanco

• *Consejo Redacción*

Javier Doz, Fernando Lezcano, Pamela O'Maley, Miguel Recio, Juan Carlos Jiménez, José Benito Nieto, Diego Justicia, Iñigo Echenique, Francisco Soto, Antonio García, Eusebio Salán, Marisol Pardo, M.ª José García

• *Corresponsales*

Cataluña: Virgili Burrel i Ferrer
Andalucía: Pedro Roso
País Valencià: Luis G. Trapiello
País Vasco: Ricardo Arama
Galicia: José Paraño
Canarias: Inmaculada Pérez Hernández

• *Colaboradores*

Eloy Terrón, Miguel Escalera, Mariano Fernández Enguita, Andrés Mellado, Honorio Cardoso, Emilio Criado, Antonio Guerrero, Antonio Baylos, Ramón Bello, Paco Luján, Desiderio Fernández, Pilar López, Martín R. Rojo

• *Edita:* Información y Escuela
C/ Fernández de la Hoz, 12
Teléfono 410 35 83

• *Maquetación:* A. Valero y Chiqui.
255 77 85 • *Portada:* M. Martí
• *Propuesta gráfica:* Exposición «La imagen sublime» C. A. Reina
Sofía/Barco por la Paz en
Centroamérica

• *Fotocomposición:* Ciceralia.
204 34 41 • *Imprime:* Gráficas Caro.
777 09 12

• *Publicidad:* HG Agentes. Pza.
Conde de Valle Suchil, 7. 447 43 19
446 08 50. 28015 Madrid

Dep. Legal: M. 42238-1988

EDITORIAL

3

ENTREVISTA

5

Fernando Lezcano. Secretario general de la FE-CC.OO.

INTERNACIONAL

9

Asamblea CMOPE 1990 • Institutos Cervantes

DEBATE-REFORMA

12

El sentido de la reforma educativa

CC.AA.

16

Los cuadernos de Jerez

ELECCIONES SINDICALES

19

Programa electoral • Defender la enseñanza pública
• Personal laboral del MEC

PRESUPUESTOS 91

37

La LOGSE en el proyecto de Presupuestos del Estado 1991

NOTICIAS SINDICALES

38

LIBROS

48

Fe de erratas

En nuestro número de septiembre, un duende malévolo nos quiso añadir dos meses de vida. En la portada —blanca y roja—, figura «número 118, época III» cuando, en realidad, debería poner «número 115». Este que tienes en tus manos es, pues, el 116.

ENTREVISTA

FERNANDO LEZCANO SECRETARIO GENERAL DE LA FE-CC.OO.



■ Las elecciones sindicales en la enseñanza, dentro del marco general.

Estas son las elecciones que deben medir el respaldo social de las organizaciones sindicales tras un cambio en las relaciones de fuerzas y en las estrategias. Concretamente son las elecciones del 14-D, de la PSP y su negociación exitosa en muchos apartados, de la unidad sindical. En nuestro caso concreto, son las elecciones de la huelga del 88, los acuerdos de noviembre, de su desarrollo, del convenio de privada, del Decreto de Retribuciones del PDI, del convenio de laborales de Universidad, etcétera.

Pero estas elecciones se enmarcan en un contexto que puede caracterizarse como difícil desde el punto de vista de la intervención sindical.

Los PGE del Estado, presentados recientemente en las Cortes, sitúan lo que ya se había anunciado antes del desastre («la crisis del Golfo»), un ajuste económico que puede representar, de mantenerse, un grave deterioro del poder adquisitivo de los empleados públicos y de todos aquellos sectores privados que tienen vinculación con los presupuestos, como en el caso de la enseñanza concertada. Supondrá recortes drásticos en la oferta de empleo público y un menor crecimiento de las partidas sociales, particularmente del presupuesto educativo.

Sin duda, un contexto complejo para abordar la acción sindical reivindicativa, sin caer en la tentación de la demagogia electoralista.

Porque ésta es una de las claves del próximo proceso electoral. En la medida en que se han presentado unos presupuestos con las características antes mencionadas, se abre un espacio particularmente abonado para utilizar como eje de las campañas electorales, el radicalismo y la demagogia sin más base

que la de ganar méritos no conseguidos en la acción sindical cotidiana.

De ahí la necesidad de no dejarnos condicionar en lo que se refiere a nuestra tradicional acción frente a los presupuestos, por esta situación, y debamos ser coherentes en la línea reivindicativa a seguir marcando procesos de movilización simultánea a la preparación de las elecciones. Intentando que la articulación de la negociación-presión se salde positivamente para los empleados públicos, conscientes de que ésta es la mejor baza electoral.

■ **Repasemos lo sucedido en el último período.**

Antes mencionaba el 14-D, la PSP, la Unidad Sindical, éstas, creo, son las elocuentes características del último período.

El 14-D marca el punto de inflexión en nuestra sociedad, cuando muchos habían teorizado el agotamiento del sindicalismo de clase como modelo, revalorización del papel de las organizaciones sindicales. Por sus contenidos, por inaugurar la fase de unidad sindical más duradera y provechosa que hemos conocido y por su rotundo éxito. El 14-D marca una única fase del poder sindical frente al Gobierno y las patronales. Razonablemente este hecho debe reflejarse en las elecciones.

La PSP supuso, en su momento, un salto cualitativo en la capacidad de proposición de las organizaciones sindicales. De las plataformas escuetas y, por lo general, negativistas se pasó, en un acto que denota el grado de madurez sindical, a la elaboración de alternativas en todos los terrenos que afectan a las condiciones de vida y de trabajo de los asalariados.

Todo ello, 14-D y PSP, en el marco de la unidad sindical, que ha dado credibilidad a estas iniciativas y fuerza para desarrollarlas con éxito, cubriéndose a la vez un objetivo estratégico de CC.OO.

Más concretamente un período marcado por estos elementos ha supuesto evidenciar la mayor capacidad y eficacia de las organizaciones confederales y de clase, frente a las sectoriales y corporativas. Baste recordar el acuerdo sobre empleados públicos, en el que se recoge la deuda social, la cláusula de revisión salarial, la equiparación de nuestras pensiones a las del régimen y el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva; ninguna organización de sector, ni siquiera del conjunto



J.M. YTURRALDA, Formación línea-espacio.

Los PGE del Estado, presentados recientemente en las Cortes, suponen un grave deterioro del poder adquisitivo de los empleados públicos y de todos aquellos sectores privados que tienen vinculación con los presupuestos, como en el caso de la enseñanza concertada

de funcionarios, ha sido capaz, nunca, de conseguir un paquete de mejoras tan significativo, tanto cuantitativa como cualitativamente.

■ **Aspectos concretos significativos en algunos subsectores: privada, pública, universidad...**

Hacer un balance global, así a bote pronto, resulta arriesgado, ya que nuestra actividad en este período ha sido amplia y rica, en cualquier caso y por citar algunos hechos significativos:

En el sector público yo destacaría los mismos acuerdos de noviembre del 88, y los que nuestras federaciones territoriales han ido cerrando en diferentes CC.AA. Estos acuerdos tuvieron la virtud de poner fin, con éxito, a unas movilizaciones que corrían el riesgo de suponer una grave derrota para el profesorado. Entre otras razones porque representaban un gran avance en la conquista de nuestras reivindicaciones, por supuesto mucho más importante que los preacuerdos de mayo, a pesar de que algunos sindicatos se hayan empecinado en decir que eran lo mismo.

El desarrollo de los acuerdos ha sido difícil y contradictorio pero, a pesar de estar pendientes hoy de su última fase, se puede decir que globalmente ha sido satisfactorio. Concurso de traslados de EGB, calendario escolar, estabilidad de interinos, responsabilidad civil...

En el sector de la enseñanza privada, se han producido cambios significativos en este período, se han ido cumpliendo los plazos de equiparación con el sector público que debe culminar en enero del 93 y se ha firmado el 8.º Convenio General de la Enseñanza Privada, con participación de CC.OO. después de muchos años de no darse las condiciones para ello. Nuestra firma ha sido posible porque la patronal y los otros sindicatos han aceptado temas claves propuestos por nosotros, en jornada, vacaciones, PAS, etcétera.

Sigue habiendo convenios que son un insulto para los trabajadores como el de ACADE, que por supuesto CC.OO. no ha firmado, y en otros hemos conseguido mejoras significativas como el de escuelas infantiles.

Por tanto, en este sector se han dado avances donde se dejan notar nuestras iniciativas y acción coherente y continuada.

En Universidad la situación es más compleja. Es justo reconocer que nuestra campaña en contra del Decreto de Retribuciones del PDI no ha tenido el

éxito deseado, a pesar de que la secundasen la mayoría de las juntas de personal, lo cual nos obligó a reorientar nuestra estrategia para alcanzar la alternativa de la homologación.

Contrasta con esta situación el PAS laboral, donde la acción sindical de nuestros cuadros ha permitido la firma de un convenio francamente bueno. Su bondad ha quedado reflejada en los reiterados intentos del Ministerio de Economía de bloquear su aplicación, cosa que finalmente no ha conseguido, saliendo publicado el 6 de octubre del 90.

En lo que se refiere al personal laboral del MEC, el balance es menos optimista, ya que a estas alturas no hemos conseguido romper la oferta de la Administración para la revisión salarial del 90. En cualquier caso, nuestra federación no ha renunciado a ello y seguirá luchando en la medida en que los trabajadores del sector secunden nuestras propuestas.

■ La LOGSE y el ajuste económico.

Me parece muy adecuado que me hagáis esta pregunta, puesto que el balance sectorial se completa con el balance sobre un tema global que para nosotros tiene un carácter estratégico.

La reforma recientemente aprobada en las Cortes nace, desde nuestro punto de vista, coja y con poca credibilidad de que alcance los objetivos que supuestamente se ha marcado, la ausencia de una ley de financiación, no abordar la reforma de la formación inicial, que favorezca la conservación del cuerpo único de enseñanza, como temas más generales, justifican nuestra reticencia y opinión crítica.

De todas maneras, ello no nos lleva a no reconocer los avances que se han logrado introducir tanto en la negociación sindical como política, de los cuales yo destacaría el tratamiento dado a la situación de los interinos, la jubilación a los sesenta años, la permeabilidad entre los cuerpos, la posibilidad de que el actual profesorado de EGB siga impartiendo clases en el ciclo 12-14, los módulos de garantía social formativa para los alumnos que antes de los dieciséis años no obtengan el certificado de ESO (Escolarización Secundaria Obligatoria). La reducción de ratios a 25 en primaria, 30 en secundaria, los períodos de formación del profesorado fuera del centro...

Pero cuando decía que no éramos optimistas sobre su viabilidad es porque, como se está demostrando con los PGE



para el 91, la reforma puede fracasar, como ya denunciábamos en su día, por la insuficiencia presupuestaria. Efectivamente, la crisis actual que ampara la política de ajuste del Gobierno, nos da la razón, con hechos, de la justeza de la Ley de Financiación que hemos venido reivindicando a lo largo de todo este período de negociaciones de la LOGSE. Cuando nosotros decíamos que no nos bastaba una memoria económica porque sólo establecía previsiones presupuestarias y que la LOGSE

debía ir acompañada de una Ley de Financiación que marcara, no sólo previsiones sino, y sobre todo, compromisos, es porque creíamos y creemos que la reforma debía estar por encima de vaivenes políticos o cambios de previsiones presupuestarias. Y así ha sido, en la primera coyuntura adversa de la vida de la LOGSE se modifican las prioridades presupuestarias del Gobierno poniendo en cuestión la puesta en marcha y el desarrollo de la reforma.



La reforma recientemente aprobada en las Cortes nace, desde nuestro punto de vista coja y con poca credibilidad de que alcance los objetivos que supuestamente se ha marcado; la ausencia de una ley de financiación, no abordar la reforma de la formación inicial, que favorezca la conservación del cuerpo único de enseñanza, como temas más generales, justifican nuestra reticencia y opinión crítica

■ **¿Qué le pedirías a nuestros lectores?**

Cuando hemos diseñado nuestra campaña electoral, hemos optado por una campaña escrupulosa de balance del trabajo realizado, de las actitudes mantenidas y de los logros alcanzados durante este período, a la vez que presentábamos nuestras propuestas programáticas para los cuatro años que siguen a las elecciones.

Lo hemos hecho así porque consideramos que no debemos caer en la tentación de la confrontación con otros sindicatos ni ofrecerles a los trabajadores un espectáculo de disputa donde cada uno intenta afirmarse negando a los demás. Pensamos que se ha producido un proceso de sindicalización y madurez en el sector en el que los trabajadores, ante un balance y un programa, tendrán elementos suficientes para elegir en qué organización sindical depositan su confianza.

Así que lo que yo pido a los electores es muy simple, es que en el ejercicio de madurez al que antes me refe-

ría, valoren qué ha hecho cada organización durante este tiempo, cuál ha sido su comportamiento y qué se propone hacer en un futuro, para que su elección se realice en base a los hechos y no a las promesas.

En este sentido yo quisiera que reflexionasen también sobre el hecho en sí de la participación electoral. Es frecuente canalizar el descontento absteniéndose, pero deben darse cuenta que con la abstención benefician a ciertos sindicatos que se han instalado en un modelo poco participativo y al Gobierno que desea debilitar a los sindicatos en base a su representatividad. Creo que es una gran responsabilidad canalizar el descontento en positivo, dándole la confianza a quien se la merece y quitándosela a los que no y, sobre todo, no haciéndole el juego a la Administración ni a las patronales porque, de lo contrario, se resentirá la capacidad de presión que nos permite abordar las distintas negociaciones con mayores garantías de éxito. ■

ASAMBLEA CMOPE 1990

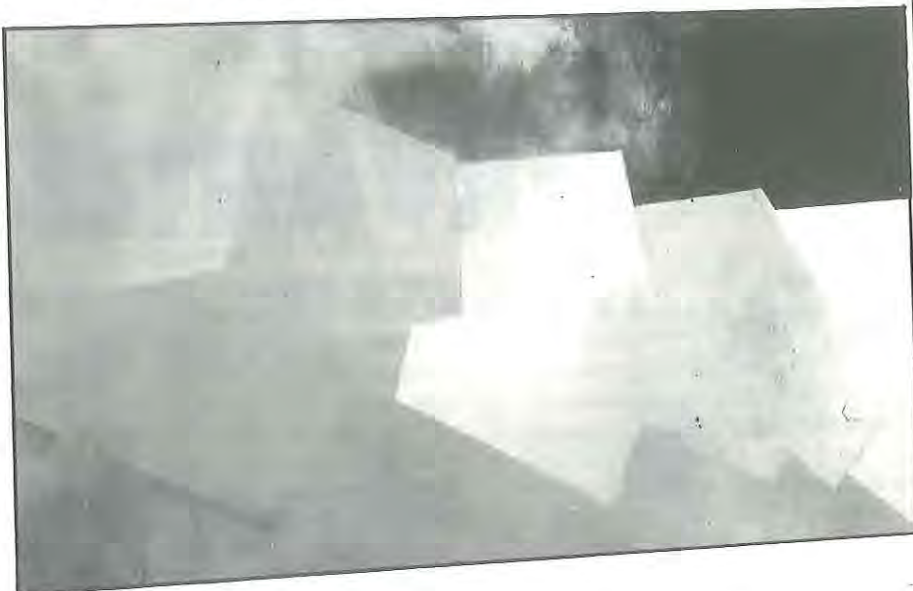
Más de 480 delegados de aproximadamente 140 organizaciones de docentes, procedentes de 94 países, participaron en la XXXIII Asamblea Mundial de Delegados de la Confederación Mundial de Organizaciones de Profesionales de la Enseñanza (CMOPE), que tuvo lugar en San José, Costa Rica, del 6 al 10 de agosto de 1990.

Se extiende un agradecimiento especial a las dos organizaciones miembros de Costa Rica, la Asociación Nacional de Educadores (ANDE) y el Sindicato de Trabajadores de la Educación Costarricense (SEC), por su valiosa ayuda en garantizar el funcionamiento eficiente de la reunión.

La asamblea tuvo lugar en momentos en que el asunto sobre la unidad internacional de los educadores se ha convertido en un verdadero tema de discusión para todas las organizaciones participantes. A juzgar por el largo y a menudo difícil debate que se sostuvo, se evidenció la importancia de este tema para todas las organizaciones miembros de la CMOPE. En forma consecuente con las metas y objetivos fundamentales de la CMOPE, a las organizaciones miembros se les dio total oportunidad de expresar sus puntos de vista con respecto al proceso de unificación. Como resultado, el Comité Ejecutivo de la organización ha recibido un mandato claro para continuar las discusiones y las negociaciones con las otras tres organizaciones internacionales de docentes.

El tema de esta asamblea, de fundamental importancia para la CMOPE en cuanto a su filosofía, fue «El papel de las organizaciones de personal docente en la promoción de la justicia social y las libertades democráticas». Antes de la asamblea se llevaron a cabo intensos preparativos alrededor de la resolución sobre el tema. Estos preparativos fueron coordinados a nivel regional, dado que existía disparidad de criterios entre varias partes del mundo.

La asamblea de las mujeres, que se llevó a cabo el 6 de agosto de 1990, produjo enmiendas muy importantes a la resolución sobre el tema, que asegurarán que los intereses de las mujeres sean enfocados apropiadamente. En



JESUS DE LA SOTA, S/T

muchos de los países desarrollados, los derechos de los educadores están ya bastante consolidados aunque severas restricciones se están sintiendo.

Otras regiones, como en el caso de la mayor parte de América Latina —la región anfitriona de la reunión—, por necesidad deben concentrarse sobre el papel de las organizaciones docentes en la promoción de la justicia social y la democracia.

La resolución buscaba lograr la relevancia global a la vez que se asegurara la relevancia en medio de circunstancias ampliamente dispares a las que se enfrentan las organizaciones miembros de la CMOPE.

El derecho de los docentes a formar organizaciones fuertes y eficaces es un requisito previo, si es que los docentes han de desempeñar su papel como promotores de la justicia social y las libertades democráticas.

Las organizaciones miembros de la CMOPE reafirmaron su compromiso de lograr estos objetivos para todos. Son demasiados los países en los que los docentes sindicalistas se han convertido en blanco a causa de este compromiso y han sido encarcelados, torturados y aun asesinados por la misma razón.

Con su apoyo unánime a esta resolución, las organizaciones miembros de la CMOPE reforzaron su compromiso

con la unidad internacional de los docentes. Las internacionales de docentes deben ponerse a la cabeza de este esfuerzo, buscando cumplir con el compromiso suscrito en la constitución de la CMOPE, de lograr la unificación de todos los educadores del mundo.

Los delegados expresaron su profunda preocupación por la horrible situación que enfrentan los educadores, los niños y todos los demás miembros de la sociedad liberiana. Se hizo un llamado a las Naciones Unidas y la Organización para la Unidad Africana para que detengan la guerra civil y ayuden en la reconstrucción del país.

Mary Futrell, anteriormente vicepresidente de la CMOPE y ex presidenta de la Asociación Nacional de Educación (NEA) de los EE.UU., fue elegida en forma unánime como presidenta de la CMOPE en reemplazo del Dr. Joseph Itotoh, cuyo período expiró al finalizar esta asamblea.

Por primera vez en la historia de la CMOPE se ha elegido una mujer como presidente, lo cual constituye un paso adelante positivo para el programa de la CMOPE sobre actividades de la mujer.

Greg O'Keefe, de la Federación Canadiense de Docentes (CTF), y Juan Ambrosio Sabio, de COLPROSUMAH de Honduras, fueron elegidos vicepresidentes de la organización. ■

EXTERIOR

INSTITUTOS CERVANTES

Desde hace varios años se viene hablando de la inminente creación de los Institutos Cervantes. Desde hace algunos meses la intensidad y frecuencia de las voces se han acrecentado. En su momento fue aprobado el Proyecto de Ley por parte del Gobierno y se inició su tramitación parlamentaria.

Junto al procedimiento legal se han ido dando algunos pasos en el sentido de lo que deberán ser los futuros Institutos Cervantes. En varios países se han iniciado las clases de español para extranjeros, se han organizado algunos cursos para profesores extranjeros de español de los que enseñan en institutos de enseñanzas medias.

Para este próximo curso, se anuncia la transformación de 11 de los actuales Institutos de Cultura en gérmenes de los nuevos Institutos Cervantes y la creación de 3 nuevos centros (Lisboa, Milán y Liverpool).

Paralelamente, se convocó un curso para futuros directores de los Cervantes y uno para profesores de español como Lengua Extranjera, que se debe estar celebrando en estos momentos.

En su día ya denunciábamos el que el curso de directores se hubiera convocado sin publicidad previa y que los participantes hubieran sido designados en base a criterios desconocidos. No dudamos que fueran los mejores y los más adecuados, cuestionamos el procedimiento. Sencillamente hemos llegado a creernos que los principios de publicidad, capacidad y mérito (bien aplicados) son básicos para garantizar la igualdad de oportunidades.

Indudablemente, en la convocatoria del curso de directores no fueron respetados.

Nuestras críticas (constructivas en todo momento) y la resolución aprobada en el Congreso de la Federación del Exterior no han servido para que

el MEC corrigiera su dinámica de actuación respecto a los Cervantes.

Desde aquel momento, se han sucedido toda una serie de intentonas por nuestra parte, tendentes a conocer los borradores del Proyecto de Ley y a poder discutir (y aportar nuestras alternativas) el contenido del mismo. Nuestros intentos han sido vanos. El secretismo y el ocultismo han seguido siendo las actitudes habituales.

Y llegó la circular del 14-6-90. Por medio de ella se puso en conocimiento del profesorado de las Agrupaciones de Lengua y Cultura en el Exterior la posibilidad de participar en «un curso de adaptación pedagógica para profesores de español como lengua extranjera», a celebrar entre los días 1 y 27 de julio en Barcelona.

La Comisión Ejecutiva de la Federación del Exterior hizo una primera valoración y decidió iniciar negociaciones con la Secretaría General Técnica del MEC y con cada uno de los consejeros de Educación con el fin de superar las deficiencias, incorrecciones, ... de la convocatoria. Algunos de los puntos de crítica a la circular fueron los siguientes:

- La precipitación con la que se convocaba excluía a aquellas/os enseñantes interesados, pero que ya tuvieran otros planes hechos.

- En algunos países aún hay clases durante parte de la época de celebración del cursillo.

- De ella se excluía a interinos, profesores de centros,...

- Se consideraba la consecución del Diploma del Curso como mérito preferente para acceder a futuras plazas de trabajo en los Institutos Cervantes, despreciando de esta forma otros posibles cursos de perfeccionamiento profesional realizados en España o en el exterior.

- Implicaba la compra de la plaza



JOSE JARDIEL, Viendo pasar los trenes.

en los Cervantes por el módico precio de 150.000 ptas., aproximadamente (5.000 de pensión completa por 27 días, más gastos de viaje y sin contar el dinero de bolsillo).

- No se establecía ningún baremo para el caso de que el número de solicitudes superara el de plazas ofertadas.

Nuestros primeros contactos con el Ministerio indicaron que no habían previsto una respuesta tan masiva por parte del profesorado y que no estaban preparados para esta eventualidad. La única salida que se les ocurrió fue convocarnos a una reunión para establecer un baremo conjunto. Paralelamente detectamos presiones, por



parte de algunos Consejeros de Educación, con el fin de conseguir colocar a algunas de las personas «que ellos» consideran idóneas (al margen de cualquier criterio objetivo de selección). Estas presiones se hicieron extensivas a nuestro sindicato, pretendiendo que avaláramos algunos de los criterios que sobre la marcha se les iban ocurriendo con el fin de arropar a los seleccionados a priori.

Dada esta situación y teniendo en cuenta que las incorrecciones de la convocatoria eran responsabilidad del Ministerio que la había lanzado sin negociarla (ni siquiera informar a los sindicatos) y que cualquier baremo realizado con posterioridad a la convoca-

toria puede ser acusado de discriminatorio, nuestra posición fue la de exigir que se aceptaran todas las solicitudes y en el caso de que fuera imposible que se establecieran por sorteo los participantes en este 1.º curso, garantizando a la vez la participación del resto en próximos cursillos.

El MEC manifestó que no se podían ampliar las plazas y que el sorteo no era un procedimiento utilizable por la Administración (debe ser más acertada la libre designación). Por nuestra parte, consideramos que tienen razón cuando afirman esto último, pero entendemos que era la única forma no discriminatoria de superar el callejón sin salida en que el MEC había metido su propia convocatoria.

Finalmente decidieron tirar por el camino de en medio y establecer una selección en base a repartos de plazas por país entre miembros de los Equipos de Apoyo, profesores de las Agrupaciones, lectores..., utilizando como criterio la puntuación obtenida en el momento de la salida al exterior.

Ni que decir tiene que este criterio es totalmente cuestionable porque la puntuación inicial puede haberse visto modificada radicalmente en los años posteriores y porque no era un criterio válido para aplicar a todos los colectivos (¿cómo se ha seleccionado a los lectores?). A la vez, y en varios países llama la atención el número de plazas destinado a los miembros del Equipo de Apoyo. El MEC reincide en su viejo error de primar (también en cuanto a la formación) a aquellos sectores de los enseñantes no vinculados al trabajo directo en el aula.

En definitiva, un proceso lamentable, un reincidir en los mismos errores y un paso más en el camino de que los Institutos Cervantes nazcan con el lastre que crea la duda de que los procedimientos seguidos para formar a su futuro profesorado no han sido ni claros, ni objetivos, ni democráticos. ¿Qué ocurrirá cuando se trate de proceder a la contratación de nuevo profesorado?

Mucho nos gustaría equivocarnos en uno de los aspectos recogidos en el informe presentado al Congreso Constituyente de la Federación del Exterior: con los Institutos Cervantes están preparando la gran «colada» de adictos y sumisos. ■

**Secretariado de la FE de CC.OO.
en el Exterior.**

1.º ENCUENTRO REGIONAL DE PROFESORES DE GEOGRAFÍA, HISTORIA Y CIENCIAS SOCIALES



CENTRO DE
PROFESORES
DE CASTILLA-
LA MANCHA

ALCAZAR DE SAN JUAN 22,23,24 NOV.1990

COLABORAN: Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha
Diputación Provincial de Ciudad Real
Ayuntamiento de Alcázar de San Juan

Expresamos nuestro agradecimiento
a las siguientes Instituciones colaboradoras
de este Encuentro

**JUNTA DE COMUNIDADES
DE CASTILLA-LA MANCHA
DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE CIUDAD REAL
AYUNTAMIENTO DE
ALCÁZAR DE SAN JUAN**

SECRETARÍA Y COORDINACIÓN

CEP's de Valdepeñas y Ciudad Real

ASESORES DE CIENCIAS SOCIALES

María Llanos Gil Martínez
Francisco Prado Moral

COORDINADOR:

Joaquín Díaz-Merry San Gil

César A. Cascante es profesor de Didáctica de la U. de Oviedo y maestro, coautor junto con José M. Rozada y Josetxu Arrieta, del libro «Desarrollo curricular y formación del profesorado». En la actualidad desarrolla diversos trabajos con grupos de profesores de diferentes niveles educativos, en un intento de unir la crítica ideológica y política con la práctica diaria de la enseñanza.

EL SENTIDO DE LA REFORMA EDUCATIVA (I)

Su contexto económico, social, político e ideológico

El propósito de este trabajo es relacionar la situación económica, social, política e ideológica de nuestro país con la reforma educativa y las medidas concretas que la configuran.

Los análisis realizados por los sociólogos críticos sobre la reforma emprendida por el Gobierno socialista a partir del año 83, no alcanzan a interpretar el sentido de las iniciativas concretas (política de formación del profesorado, creación de nuevos puestos, implantación de diseños curriculares, etc.). Los análisis radicales que presentan al sistema educativo como reproductor del sistema social quedan muchas veces formulados de forma general, sin hacer referencia a las actuaciones concretas de la Administra-

ción educativa, como si éstas no estuvieran cargadas de significado.

De esta forma se favorece la disociación entre el discurso general y teórico, y la práctica política, sindical y profesional; y también indirectamente los intereses reproductores del sistema que, ocultos tras un lenguaje legitimador, pasan en buena parte inadvertidos. En definitiva, se hace posible la convivencia armoniosa de la reproducción y la crítica a la reproducción.

Dividiremos nuestra exposición en cuatro apartados. En el primero de ellos, que titulamos **El marco social, económico y político**, señalamos las líneas generales de la evolución de estos aspectos en el contexto internacional para referirnos después a cómo se ha desarrollado la política neoliberal en nuestro país. En el **marco ideológico** señalamos algunos rasgos de la ideología dominante en nuestro país ligados al «modelo de vida occidental». En el tercer epígrafe (**la educación**) significamos la estrecha relación entre lo explicado en los apartados anteriores y los propósitos de la reforma, dirigidos a servir al sistema económico neoliberal y al desarrollo de la ideología dominante. Por último, analizaremos, dentro del marco trazado anteriormente, el sentido que se le puede otorgar a determinadas medidas reformistas. Es el apartado denominado **el sentido de las medidas reformistas**. *Debido a la extensión del trabajo, lo he dividido en dos partes: en esta primera entrega desarrollo los dos primeros apartados y en la siguiente trataré de relacionar lo aquí dicho con los aspectos más específicamente educativos de los dos últimos epígrafes citados.*

Las líneas que siguen son la primera



elaboración de un trabajo que será desarrollado en los próximos tiempos. Mi deseo es contribuir con él a animar la discusión sobre aspectos de la realidad que deben ser analizados de forma integrada.

El marco económico, social y político

El PSOE obtiene una victoria electoral en el año 82 con un programa que contenía rasgos notables de una política socialdemócrata. Su propósito era el de promover el desarrollo del sector público de la economía para producir el despegue de la situación de crisis, al arrastrar tras de sí a la empresa privada. Paralelamente a esto, el Estado dedicaría fuertes inversiones y esfuerzos políticos para el mejoramiento de los ámbitos más sociales de su actuación: cambios profundos en educación, sanidad, vivienda, transporte, etcétera; es decir, aquellos aspectos que podían mejorar las condiciones de vida de la mayoría de los ciudadanos.

Sin embargo, en su toma de contacto con la realidad a través del poder, se produce rápidamente un giro profundo sobre la política propugnada en el programa electoral. De la política económica de impulso de la empresa pública se pasa a adoptar un planteamiento neoliberal que propicie el desarrollo de la empresa privada basado en detrimento de la pública, grandes beneficios para la patronal, despidos masivos, precarización del empleo o, incluso, empleo sumergido, negocios especulativos y/o fraudulentos.

Pero esta trayectoria no es más que una sintonización con las políticas conservadoras que se extendían por Europa y el «mundo occidental». La entrada de nuestro país en la CEE y en la OTAN debe ser interpretada como un paso más en la política neoliberal y sus consecuencias son, por una parte, entrar en un reparto de mercados en el que la asignación para España queda establecida por los intereses de los socios comunitarios más poderosos; y, por otra, asumir una mayor dependencia política y económica al estar integrada en la alianza militar de uno de los dos bloques. En definitiva, el margen de maniobra de la política española en todos sus aspectos se ve reducido al entrar a formar parte de esas dos organizaciones que suponen un camino trazado para el futuro.

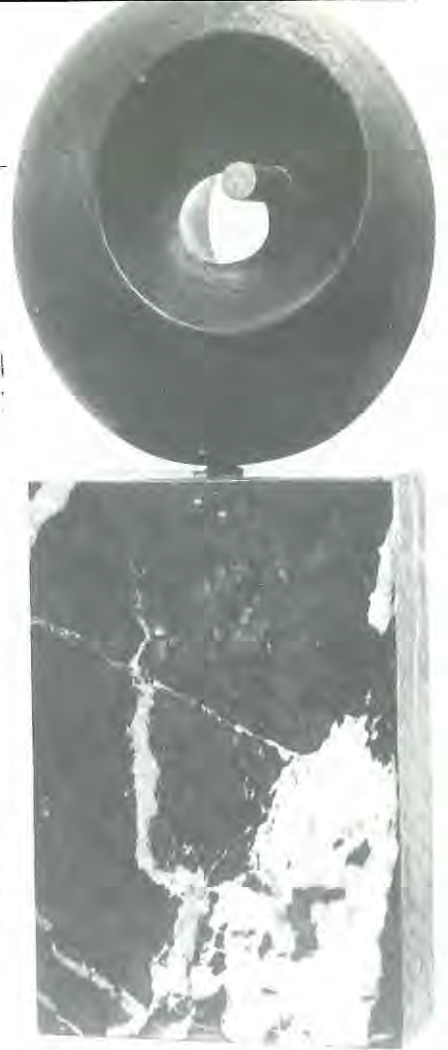
La política económica en beneficio

del sector privado de la economía supone en poco tiempo importantes cambios en la sociedad española. El fenómeno más general es el de una acentuación de las desigualdades sociales. Los sectores más desfavorecidos de la población se ven ampliados por un creciente número de parados y/o subempleados (empleos temporales y sumergidos) y por un aumento de los marginados. Por otra parte, un pequeño sector de la población va recogiendo los beneficios empresariales que año tras año se van incrementando, y aumenta de forma muchas veces espectacular su nivel de vida. En medio de estos dos grupos de ciudadanos, las clases medias soportan la crisis sufriendo más o menos intensamente sus consecuencias con cierta disminución de su poder adquisitivo y un creciente deterioro de algunas de sus condiciones de vida.

Podemos decir que nuestra sociedad en líneas generales se parece cada vez más en su estructura social, y también en otros aspectos que veremos más adelante, a la de nuestro «amigo americano». Se configura una sociedad más desigual, producida por la política neoliberal, que se estructura básicamente en tres grupos: el de las clases privilegiadas, cada vez más minoritaria, el de las clases medias y el cada vez mayor de los parados, subempleados y marginados.

Políticas similares en Europa tienen un mismo tipo de efectos, pero, sin embargo, no producen fenómenos de similar intensidad debido a que la situación de partida no es la misma. Gobiernos progresistas, a partir de la Segunda Guerra Mundial, propiciaron una serie de inversiones y conquistas sociales que ahora son difíciles de desmontar por los posteriores, y que hacen que situaciones de países como Francia, Inglaterra o Italia, por citar algunos, sean diferentes en este aspecto a la del nuestro (1).

Parece también que, en el conjunto del planeta, las consecuencias de la política económica neoliberal ha supuesto un fenómeno semejante de sometimiento en lo político y desigualdad en lo social. La situación de desigualdad norte-sur, el acentuamiento de la miseria en los países del tercer mundo, su deuda externa, producen un triple fenómeno en los países de Asia, Africa y América no desarrollados: por un lado, una creciente desigualdad entre las minorías privilegiadas y el resto de sus habitantes, una desigualdad de estos paí-

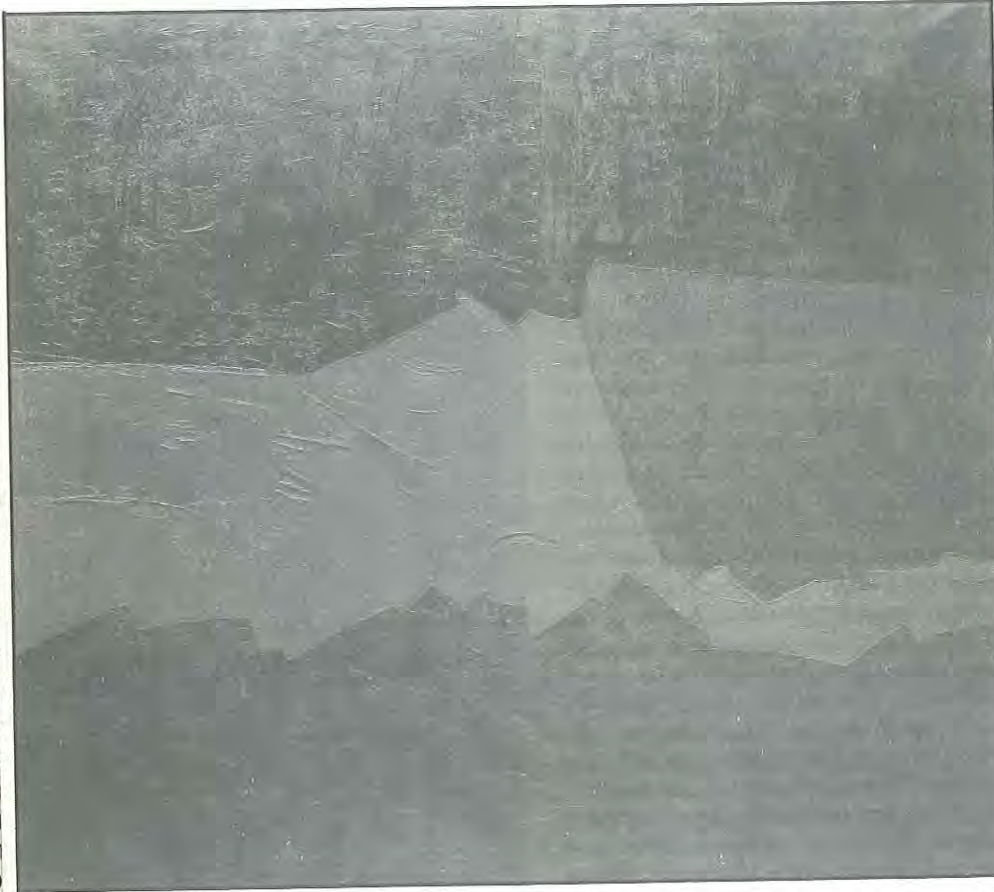


RODRIGUEZ AMADOR, Punto luz dentro de un disco.

ses con respecto a otros de los cuales dependen económicamente, al mismo tiempo que son explotados por ellos; y por último, y como consecuencia de lo anterior, unos condicionamientos políticos de tal magnitud que les hacen adoptar a muchos de ellos formas políticas de «democracia vigilada» por los intereses de las grandes potencias de occidente.

Todas estas circunstancias permiten que la política exterior de EE.UU. adopte una táctica diferente a lo largo de los años 80. Allí donde es posible hacerlo sin perder el absoluto dominio de la situación, el Gobierno norteamericano promoverá situaciones de libertades formales, con elecciones y partidos políticos, asegurando por uno u otro procedimiento un resultado favorable a sus intereses (2).

Se promueve así internacionalmente una exportación del propio modelo político de la sociedad norteamericana, y como consecuencia de ello la democracia es identificada con sus aspectos menos participativos y formales, incrementándose la importancia de los aspectos de «marketing» político. La democracia se reduce cada vez más a una



JOSE MARIA IGLESIAS, Superficies en acción.

continua venta de imagen en la que participan diferentes partidos en condiciones desiguales, lo que acentúa su vertiente manipulativa en detrimento de su realización como mecanismo de manifestación de los intereses de las mayorías.

Nuestro país, en relación directa con la política económica y social llevada a cabo, también acentúa este aspecto de la actividad política: campañas electorales con cada vez menos participación, aumento de la importancia de la imagen que cada partido se vaya creando, a través de los medios de comunicación (y por consiguiente, lucha desigual para el control y utilización de los mismos), etcétera. A estas circunstancias se le unen otras como son el desmantelamiento de los movimientos de participación ciudadana, un alejamiento progresivo de la vida política de sectores y personas que habían protagonizado la oposición de izquierdas a la dictadura, un clientelismo político sin precedentes en los últimos años, etcétera.

Podemos decir que a lo largo de los 80 en nuestro país se produce un desmoronamiento de la izquierda que, quizá, ya se estaba gestando anterior-

mente. Además de los elementos ya citados en este sentido, se consumará la crisis del principal partido de oposición de izquierdas al Gobierno, el PCE; y, por otra parte, el PSOE cristaliza su giro hacia posiciones de derecha, asumiendo, incluso explícitamente, su renuncia a los planteamientos socialdemócratas. La oposición más fuerte a la política neoliberal la constituyen, sin lugar a dudas, las organizaciones sindicales, que cada vez de forma más consciente despliegan iniciativas generales, intentando obligar al Gobierno a no ser el mero ejecutor de las medidas que mejor convengan a las minorías privilegiadas.

El marco ideológico

Consecuentemente con el marco económico, social y político descrito, se extiende en nuestra sociedad una ideología que va a favorecer los intereses de los más poderosos.

Podemos decir que el argumento más difundido al respecto es el de hacer ver que únicamente con «el sacrificio de la sociedad» se podrá «ir saliendo de la crisis», haciendo los ajustes necesarios

que permitan nuevas inversiones, «creación de riqueza», «competitividad» y a partir de ahí, el ingreso definitivo de nuestro país en la órbita de la modernidad y en la sociedad del bienestar. Este planteamiento, con todo lo que conlleva, se ha introducido, mediante un trabajo de propaganda reiterado, en importantes sectores de nuestra población, incluso en muchos que se sitúan en la izquierda. Naturalmente, «el sacrificio de la sociedad» no es el sacrificio de unos pocos privilegiados sino el de la mayoría, que además de perder poder adquisitivo o estar en situación de paro o subempleo, sufrimos especialmente el deterioro de las condiciones de la sanidad, la vivienda o el transporte. La «salida de la crisis» se convierte en un concepto perfectamente maleable que permite en ocasiones hablar del éxito de la política del Gobierno («se está saliendo de la crisis») o seguir esgrimiéndolo para pedir nuevos sacrificios («estamos saliendo de la crisis, pero...»).

Como muestran especialmente los enfrentamientos que se están produciendo entre patronal y sindicatos en la actualidad, los grandes beneficios empresariales no llevan aparejado un reparto de la riqueza generada (3). Por otra parte, y como ya hemos señalado anteriormente, «la modernidad» y la «sociedad del bienestar» que se avecina tiende a ser más desigual y, por tanto, de disfrute de unos pocos.

La difusión de esta ideología se realiza fundamentalmente a través de los medios de comunicación. La evidencia de la realidad social, política y económica «no existe» para la mayoría de la población, que construye su propia realidad y sus propios esquemas de análisis de la misma, a partir de la imagen que los medios de comunicación le proporcionan.

Si hay un fenómeno de rápida evolución en los últimos años, en la sociedad internacional y en la nacional en particular, es el aumento de la presencia de los medios de comunicación en la vida de los ciudadanos. Paralelamente, y a un ritmo no menos vertiginoso, se produce la concentración del control de esos medios en manos de unos pocos sectores ligados a los grupos financieros de ámbito nacional o internacional (4). Al mismo tiempo, los medios de comunicación de titularidad pública se han convertido a pasos agigantados en medios «privados» en los que el Gobierno controla, día a día y hora a hora,

la información que en ellos se da (5). Es también a través de estos medios como se difunden otros aspectos ideológicos complementarios con el anterior y que directa o indirectamente contribuyen a la difusión del «modelo de vida occidental» como el mejor y el único de los posibles. Pasaremos a comentar algunos de ellos.

Se anima, a través de una propaganda cada día más agresiva, a un exacerbado consumismo que se suele identificar con una idea de libertad individual. Parece como si la libertad consistiera en la posibilidad de consumir los múltiples productos que se nos ofrecen y elegir así el tipo de vida que decidamos (6).

El éxito se identifica, cada día más claramente, con el triunfo en los negocios, la obtención de dinero fácil y rápido, la competencia, la posibilidad de consumo consiguiente...

La cultura se convierte en una industria más que, libre de sus valores más críticos y comprometidos, se dirige a un mercado cada vez más amplio y más superficial en su acercamiento a ella, que además es sometido constantemente a una propaganda encubierta en favor de un consumismo de «usar y tirar» (7).

Cerca de la consideración de la cultura como consumo, aparece la ciencia y la tecnología, enormemente mitificadas. La ciencia es presentada como neutral y objetiva, al margen de intereses particulares y realizando enormes avances que permitirían en poco tiempo, a partir del

desarrollo tecnológico consiguiente, el bienestar generalizado. Sin embargo, buena parte de su papel es el de encubrir técnica y neutralmente las decisiones del poder más irracionales, encaminadas a desarrollar sus propios intereses (8).

Se difunde también una idea mitificada de las sociedades «avanzadas», identificándolas con algunas de los países europeos y con la norteamericana. Se oculta así la creciente desigualdad de sus estructuras, la existencia de cada vez mayores bolsas de pobreza y marginación, incluso, en algunas de ellas, la presencia de fenómenos de sobreexplotación de los emigrados, racismo, etcétera, así como el deterioro de la calidad de vida, la incultura y la presencia de un importante número de analfabetos (9).

Al mismo tiempo la propaganda ideológica llega a las esferas más individuales y personales. Se advierte en nuestra sociedad una creciente desvalorización del compromiso social individual, de la ética y del valor del trabajo honrado y constante que busca una satisfacción personal e intelectual más que del éxito social. Se tiende a separar, no vinculándolas en el análisis ni en la acción, la esfera de lo personal, lo profesional y lo social y político; habiendo caído en el olvido lo que podemos llamar una moral de izquierda que se oponga a la «nueva moral» neocapitalista de la derecha.

Pero quizá uno de los rasgos ideológicos más generales de nuestra sociedad

es su «cosificación». En contraposición con la idea de hombre individualmente libre que el poder difunde ligada a su capacidad de consumo, nuestra sociedad, en sus aspectos más generales, se nos presenta como un ser autónomo que evoluciona de forma independiente de nuestra voluntad y nos impone determinados comportamientos necesarios. Así la economía «se recalienta» o «se enfría», la inflación «se dispara», la sociedad camina hacia tal o cual sitio independientemente de nuestra voluntad, y por tanto no nos queda más remedio que obrar de una forma determinada y condicionada ya que a todos nos debe interesar lo mismo. La situación así planteada hace que el individuo sea un objeto, más que un sujeto respecto a los grandes temas económicos, sociales o políticos; mientras que su libertad de opción parece querer limitarse a las decisiones más triviales e individuales. El lenguaje tecnocrático juega un importante papel en este aspecto ideológico, haciendo que las decisiones acerca de los grandes temas sean cada vez más incomprensibles para los que no somos técnicos, incitando así a mantener una actitud pasiva y de sometimiento a sus conclusiones.

César A. Cascante

La dirección del autor es: Facultad de Filosofía, Psicología y Ciencias de la Educación. Aniceto Sela, s/n. 33005 Oviedo (Asturias). Tel.: (985) 10 32 32.

NOTAS

(1) Las diferencias de nivel en la cobertura al desempleo existente en nuestro país en relación con la mayoría de los países de la CEE es un dato significativo al respecto.

(2) El caso de Nicaragua es un buen ejemplo de los condicionamientos que puede imponer el Gobierno de EE.UU. Muchos otros países de Centro y Sudamérica sufren la misma falta de libertad real.

(3) El mejor ejemplo al respecto lo constituye el convenio de la banca que se ha negociado durante el 90, en el que la patronal se negaba a acceder a la petición del 7 por 100 de aumento salarial cuando sus beneficios confesados en el último ejercicio se sitúan cerca del 50 por ciento.

(4) Los periodistas italianos realizaron a principios de este año una huelga en contra del creciente monopolio de los medios de comunicación. En nuestro país basta con repasar la lista de propietarios de las televisiones privadas, de la prensa escrita

o de la radio, para apreciar quién los controla.

(5) Podríamos señalar numerosos ejemplos de este control que el ejecutivo ejerce continuamente sobre los medios de comunicación. Cuando una noticia «inconveniente» se desliza en la edición de un noticiero, queda suprimida en la siguiente. Una muestra del control y manipulación informativa sin precedentes hasta aquel momento en TVE hay que situarla en la campaña del referéndum sobre la OTAN. Ante la posibilidad de que la postura del sí fuera derrotada en las urnas, se montó una entrevista con Gerardo Iglesias, secretario general del PCE por aquel entonces y partidario del no, que ha sido recogida por algunos manuales como ejemplo de manipulación informativa, contrastándola con la posterior a Felipe González. Dos de los periodistas que participaron en aquella entrevista son ahora, uno director de RNE y el otro de TVE.

(6) Un buen número de anuncios plantean esta idea explícitamente con frases

como «móntatelo a tu manera» o «a tu aire», «sé tú misma», etcétera.

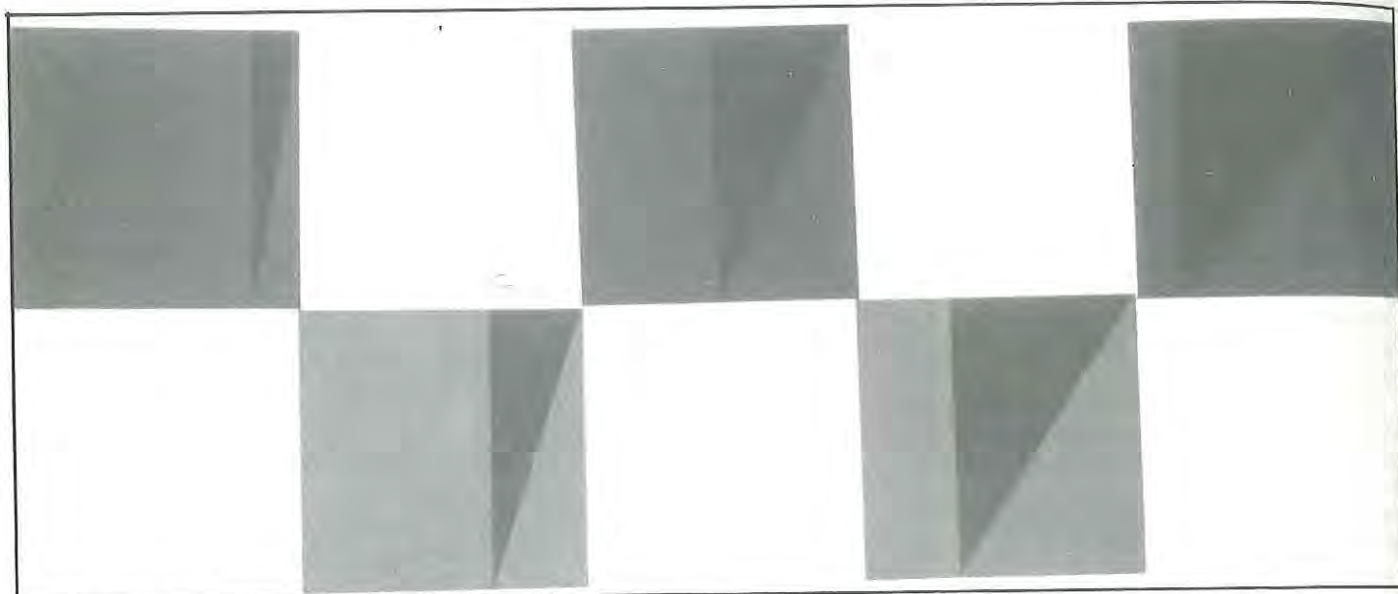
(7) Cualquier suplemento cultural de los periódicos nos sirve para comprobar que la mayoría de los libros que se reseñan, las entrevistas a escritores o músicos, no son más que publicidad encubierta. Cualquier cantante de la CBS es un artista y sus recitales son cultura que se ofrece al pueblo, e incluso, se subvencionan..., y ¡hasta la entrega de los Oscars es un acto cultural!

(8) El papel de la ciencia en nuestra sociedad ha sido planteado críticamente por Habermas entre otros; la tecnocracia es la ideología de una sociedad «cientificada» como la nuestra.

(9) Pocos ciudadanos de nuestro país sabrán, por ejemplo, de los 60 millones de analfabetos o funcionalmente analfabetos que hay en USA; o de las condiciones infrahumanas de los trabajadores turcos en las grandes empresas multinacionales alemanas. ■

LOS CUADERNOS DE JEREZ

LA CIUDAD COMO RECURSO



TOMAS GARCIA, S/T.

Los profesores del marco de Jerez desde hacía tiempo echaban en falta un material elaborado que permitiera desarrollar las líneas que propugnan la investigación del entorno como estrategia didáctica, tanto desde el punto de vista social como natural y científico.

Los «Talleres de Cultura Andaluza», editados por la Junta de Andalucía, cubrían, de forma general, algunos de estos aspectos, pero los más particulares (estadísticas, datos, itinerarios, documentos específicos históricos o cuantitativos, etc.), debían ser arduamente buscados por los profesores interesados.

Por ello, la Delegación de Educación del Ayuntamiento de Jerez, siguiendo la pauta de los «Talleres de Cultura Andaluza», puso en marcha un proyecto para elaborar materiales, documentación, datos, etc., que facilitarían al profesorado y al alumnado la puesta en funcionamiento de los «Talleres de Cultura» adaptados y referidos a nuestra localidad.

Para ello, se contactó con un equipo de cinco profesores como redactores y un profesor como ilustrador y encargado de los aspectos de maquetación y presentación didáctica del proyecto.

Este trabajo de equipo se organizó

en torno a temas monográficos estudiados minuciosamente en lo referido a la localidad, aunque sin olvidar sus relaciones con otros ámbitos geográficos, culturales o científicos.

Se estructuraron en la que denominamos «Carpeta del Profesor», que consta de varias solapas interiores, donde se encuentran un ejemplar del cuaderno del profesor, un ejemplar del cuaderno del alumno del Ciclo Medio y otro ejemplar del Ciclo Superior y un lateral con solapa donde se introducen anexos de ampliación o donde el profesor podrá ir incorporando los materiales de propia elaboración e investigación.

Se ha intentado que el diseño de las carpetas sea lo más operativo posible, de forma que el profesor tenga, en todo momento, el material ordenado y a la vista, que con un solo vistazo localice el tema y al abrirla pueda localizar el documento o cuaderno que vaya buscando.

El documento del profesor expone ampliamente el tema tanto a nivel informativo, como aportando documentación anexa que pueda servir de apoyo a actividades con los alumnos (mapas, gráficos, ilustraciones, textos, etc.), también las oportunas orienta-

ciones didácticas (que incluyen la interrelación del tema con los programas oficiales e, incluso, con los de la Reforma Educativa), batería de actividades, bibliografía, direcciones de interés, datos y fuentes de información que permitan profundizar en los temas tratados.

Los «Cuadernos» de los alumnos tienen unos contenidos similares, pero adaptados en cuanto a vocabulario, extensión, actividades y niveles de profundización a las características psicoevolutivas de los alumnos a los que van dirigidos, que son el Ciclo Medio de la EGB y el Ciclo Superior, con posible ampliación al primer ciclo de las Enseñanzas Medias (lo que los hace valederos para la futura estructura de Primaria y Secundaria obligatoria).

Se ha pretendido que estos «Cuadernos» resulten amenos y motivadores para los alumnos, apoyándose los textos en ilustraciones, alternando información con actividades y presentando los contenidos de la forma más divertida posible para estimular el interés de los alumnos.

Actualmente, se presentan para su uso cinco temas:

1. El Ayuntamiento.

2. El Mercado.
3. El Clima.
4. El Colegio.
5. El Guadalete.

Se han querido seleccionar temas en esta primera aproximación que abarquen un amplio campo, pretendiéndose que tengan una ampliación interdisciplinar, buscando las relaciones entre unos y otros «Cuadernos», o, lo que es lo mismo, intentando llegar a una visión global del entorno y, en este caso, de Jerez y su comarca.

Los alumnos reciben cada uno un cuaderno de trabajo, acorde con su Ciclo. Cuaderno que sólo es empleado como documento de trabajo, pero sobre el que no se realizan las actividades, prefiriéndose que sirvan de herencia de un curso para otro.

Este material ha sido suministrado gratuitamente a todos los centros cuando el profesorado ha manifestado su compromiso e intención de trabajar los «Cuadernos» con sus alumnos. Se les ha invitado a un curso informativo, a través del Centro de Profesores de Jerez, sobre la utilización y didáctica de los «Cuadernos de Jerez», y recibiendo simultáneamente lotes de Cuadernos de alumnos del Ciclo Medio y Superior, también gratuitamente.

A largo plazo se pretende llegar hasta un total de veinticinco «Cuadernos», con temas como «El vino», «La bodega», «El casco antiguo», «Parques y Jardines», «Los jerezanos», «El flamenco», «La población», «El Zoológico», etc., englobados en cinco grandes apartados: «EL MARCO FÍSICO», «LA POBLACION», «LA INDUSTRIA», «LOS SERVICIOS» y «ARTE Y TRADICIONES».

También está programada la creación de un material de apoyo complementario a los «Cuadernos», videos, juegos didácticos, montajes de diapositivas, ediciones musicales, etc.

Los cinco primeros temas se han ido repartiendo a lo largo del presente curso y desde el principio del mismo, por lo que ya han tenido un cierto nivel de experimentación del que hemos sacado algunas conclusiones, que permitirán mejorar la elaboración de los siguientes.

Por un lado, algunos profesores consideran a los «Cuadernos» cerrados en ellos mismos, es decir, que las actividades planteadas lo son sobre el mismo texto del cuaderno y parece re-

huirse la investigación y experimentación de campo. Admitimos la crítica parcialmente, temiendo los elaboradores pecar de irreales si planteáramos actividades que supusieran la salida de Centro y preferimos un tipo de actividades potenciadoras de la experimentación e investigación con un mínimo de salidas, pero con un máximo de utilización de recursos bibliográficos, laboratorio, audiovisuales, etc.

Otra crítica es que los textos informativos de los cuadernos de alumno son meras adaptaciones de los «Cuadernos del Profesor». También asumimos la crítica, en parte, porque el «Cuaderno del Profesor» ofrece mayor ampliación-información para posibilitar una mejor profundización, y pretendemos diferenciar el contenido de uno y otro en próximos «Cuadernos», planteándolos, por ejemplo, como itinerarios o actividades secuenciadas y con menor carga de teoría e información.

Como aspectos positivos se ha valorado:

- Lo amenos y motivadores que han resultado para los alumnos, sobre todo comparándolos con los temas equivalentes de los libros de texto «oficiales». Al parecer, dicha motivación está estrechamente ligada a la vinculación y proximidad de lo trabajado.

- Lo cuidado de la presentación.
- La adecuada adaptación de las edades en el lenguaje, estilo, dibujos.
- Lo atractivo del tratamiento en forma de cómic.
- La gran ayuda, ahorro de trabajo y tiempo.

También se ha detectado como positivo el que los niños han captado las relaciones conceptuales, los paralelismos y las coincidencias entre los distintos temas, lográndose así uno de los objetivos educativos que se pretendía: la integración de conocimientos sobre la localidad.

Por último, se ha notado un incremento del interés de los alumnos sobre su entorno, consiguiendo, gracias al conocimiento, aún parcial y limitado, del mismo, que ha llevado, tanto a alumnos como a profesores, a querer profundizar sobre el mismo, habiéndose descubierto aspectos inéditos o poco conocidos y se ha llegado, o al menos así lo manifiestan, a entender la importancia educativa del entorno inmediato al alumno, con el cual



VENANCIO BLANCO, Segador.

prácticamente se puede cubrir un programa «oficial» o desarrollar un proyecto curricular de Centro.

Para terminar, nos gustaría resaltar que los «Cuadernos» están aún en experimentación y, por tanto, estamos abiertos a todas las críticas, aportaciones y anexos que se les quieran hacer. Recordando también que son programas abiertos y que en muchos casos (datos, anexos, documentales,...) deben ser completados por los mismos profesores, especialmente con material producto de la misma experimentación.

He aquí una vía desde la cual las Administraciones locales pueden contribuir no sólo a mejorar el conocimiento de la propia comarca y localidad, sino también a comprenderla y amarla, y, en muchos casos, a descubrirla. ■

Los «Cuadernos de Jerez» pueden conseguirse solicitándolos a:

DELEGACION DE EDUCACION Y CULTURA
AYUNTAMIENTO DE JEREZ
C/ ANCHA, 3
JEREZ

JOSE GIL TORRES
JAVIER PALACIOS DEL VALLE

Cuadernos T.E.



SERIE:

LEYES

L.O.G.S.E.
LEY ORGANICA
DE ORDENACION GENERAL
DEL SISTEMA EDUCATIVO

FEDERACION DE ENSEÑANZA

CC.OO.

FERNANDEZ DE LA HOZ, 12 - 1ª PLANTA - 28010 MADRID
TELFs. 410 35 83 - 410 37 13

Si estás interesado en alguno de los cuadernos T.E., solicítalo a ENSEÑANZA, C/ Lope de Vega, 38, 3.º 28014 Madrid. Mándanos en sellos de 8 ó 20 pesetas, por el equivalente al importe, más 100 pesetas para gastos de envío.



Cuadernos T.E

CONVENIOS

| | |
|-------------------------------------|-----|
| ● Privada (CECE) | 250 |
| ● No concertada (ACADE) | 250 |
| ● Centros infantiles | 200 |
| ● Educac. Especial Estatal | 250 |
| ● Educación Especial (Madrid) | 250 |
| ● Laborales del MEC | 250 |
| ● Laborales de Universidad | 250 |
| ● Universidades privadas | 250 |
| ● Autoescuelas | 100 |

Plas.

LEYES

| | |
|--------------------------------------|-----|
| ● Concurso traslados EGB | 200 |
| ● LODE | 300 |
| ● Estatuto de los Trabajadores | 250 |
| ● LMRFP | 250 |
| ● LOLS | 200 |
| ● LSA | 250 |

| | |
|---|-----|
| ● LOGSE | 350 |
| ● Estat. de Autonomía de Madrid | 200 |
| ● La Constitución | 250 |
| ● Centros en crisis (acuerdo final) | 200 |

DOCUMENTO SINDICAL

| | |
|--|-----|
| ● Estatutos de la Confederación Sindical de CC.OO. | 200 |
| ● Estatutos de la Federación de Enseñanza de CC.OO. | 100 |
| ● 1.º Congreso Sindicato CC.OO. de Madrid | 200 |
| ● 2.º Congreso Sindicato CC.OO. de Madrid | 200 |
| ● Guía jurídica de delegado sindical | 500 |

| | |
|------------------------|--|
| 1.º Congreso FE-CC.OO. | |
| 2.º Congreso FE-CC.OO. | |
| 3.º Congreso FE-CC.OO. | |
| 4.º Congreso FE-CC.OO. | |
| 5.º Congreso FE-CC.OO. | |
| Los cinco congresos | |

ELECCIONES SINDICALES

BALANCE DE ACCION SINDICAL DE LA FEDERACION DE ENSEÑANZA DE CC.OO. EN LA ENSEÑANZA PUBLICA: EGB, MEDIAS, ETC.

FIRMEZA Y EFICACIA EL RESULTADO DE UN ESFUERZO COLECTIVO

EFICACIA: EL MODELO SINDICAL

Las primeras elecciones en la enseñanza pública dibujaron un panorama sindical muy fragmentado en el que convivían seis sindicatos con suficiente representatividad en el ámbito estatal, y tres más en su respectiva comunidad autónoma.

A pesar de ello, la Federación de Enseñanza de CC.OO. (que fue la segunda fuerza sindical más votada) consiguió desarrollar los principales elementos de su modelo sindical y convertirse en referente indispensable para cualquier actuación sindical.

Destacamos en este sentido el que hoy ya se haya hecho habitual disponer de un plazo, que puede durar de una semana a quince días, para realizar las consultas pertinentes antes de firmar o no cualquier acuerdo. O que hayamos sido capaces de impulsar, incluso en solitario, fórmulas de referéndum ante los temas más importantes.

La participación de los trabajadores y trabajadoras sigue siendo la guía conductora de nuestro sindicalismo.

EL 14-D

Estos tres años han supuesto también la demostración de la superioridad del modelo sindical confederal frente a los sindicatos de sector y coordinadoras.

La plataforma reivindicativa que llevó a la huelga general el 14 de diciembre contenía demandas ampliamente sentidas de los empleados y empleadas públicos en general, y de los y las enseñantes en particular.

Pocas veces se podrá ver con tanta claridad cómo funciona en la práctica un modelo de acción sindical en el que destacan su carácter fuertemente reivindicativo, su independencia del poder y la función que cumple la solidaridad de todos los trabajadores y trabajadoras y la acción confederal. Gracias a ella se ha conseguido recuperar notablemente la capacidad adquisitiva perdida, mejorar las pensiones, conseguir la cláusula de revisión salarial y el derecho a la negociación colectiva.

La Propuesta Sindical Prioritaria (PSP) demuestra que sólo los sindicatos de clase (las Confederaciones Sindicales) están en condiciones de actuar frente a las grandes decisiones de política económica, social y laboral.

PARTICIPAMOS EN TODOS LOS AMBITOS DE DECISION Y NEGOCIACION

El carácter confederal de CC.OO. le permite intervenir en todos los ámbitos donde se toman decisiones que afectan al profesorado. Así, al ser sindicato representativo, ha podido negociar directamente con el Gobierno la Propuesta Sindical Prioritaria. Pero además le permite intervenir en la mesa general de la Función Pública, donde se discuten los temas comunes de los empleados públicos (retribuciones, MUFACE, pensiones, etcétera). Consejo Escolar del Estado y de las Comunidades Autónomas, Consejo General de la Formación Profesional, son otros ámbitos desde los cuales CC.OO. ha intervenido para defender sus posiciones.

Por último sólo dos sindicatos, la Federación de Enseñanza de CC.OO. y FETE, participan en las siete mesas sectoriales de educación (territorio MEC y Comunidades Autónomas con transferencias).

EL PREACUERDO

La lucha del año 86 fue la mejor demostración tanto de la eficacia como de la firmeza de la Federación de Enseñanza de CC.OO.

Eficacia, porque fuimos el único sindicato capaz de documentar y fundamentar con estudios la reivindicación de la homologación.

Eficacia, para conseguir el máximo de unidad intersindical y de participación del profesorado en la movilización.

Firmeza para resistir del MEC y no firmar el preacuerdo.

Firmeza para mantener la presión hasta conseguir una mejor oferta que abría soluciones a temas retributivos, de profesorado interino, de responsabilidad civil, etcétera.

POR UNA VERDADERA REFORMA EDUCATIVA

A finales del curso pasado, el Gobierno presentó el Proyecto de Reforma del Sistema Educativo (LOGSE). La actividad reivindicativa y negociadora de CC.OO. consiguió modificar parcialmente dicho pro-

yecto. Entre otras cosas: acceso indefinido del profesorado de EGB al primer ciclo de educación secundaria obligatoria (12-14 años); valoración de la experiencia docente del profesorado interino para el acceso a la función pública, programa de garantía social para paliar el fracaso escolar, elaboración del Plan Nacional de Prospección de las necesidades del mercado de trabajo, dependencia del administrador del director del centro, impartición de las especialidades de primaria por especialistas, inclusión de principios no discriminatorios y no sexistas, etcétera.

A pesar de estos avances, quedaron sin modificarse aspectos centrales de nuestras reivindicaciones, encaminadas a conseguir una enseñanza pública en condiciones de calidad, por lo que convocamos la jornada de movilizaciones del 10 de mayo, demandando una verdadera y profunda reforma progresista.

El Parlamento recibió la influencia de esta jornada reivindicativa y ha seguido incorporando enmiendas, fundamentalmente las disposiciones adicionales relativas, la primera, a la creación de centros superiores de formación del profesorado (integración y regulación de las actuales instituciones de formación inicial) y relativas, la segunda, a la financiación y calidad de la enseñanza (máximo número de alumnos por aula, períodos sabáticos, servicios de orientación, profesorado de apoyo).

Una vez aprobada la ley, la actividad de la Federación de Enseñanza de CC.OO., siendo fiel a las reivindicaciones del 10 de mayo, prestará especial atención a su desarrollo para que suponga una mejora de las condiciones laborales y de la calidad de la enseñanza.

A medio plazo, el aumento del número de vacantes reducirá el número de profesorado provisional.

Integración de diversos colectivos de profesorado. Se contempla en la LOGSE la unificación del profesorado agregado de Bachillerato y del profesorado numerario de FP.

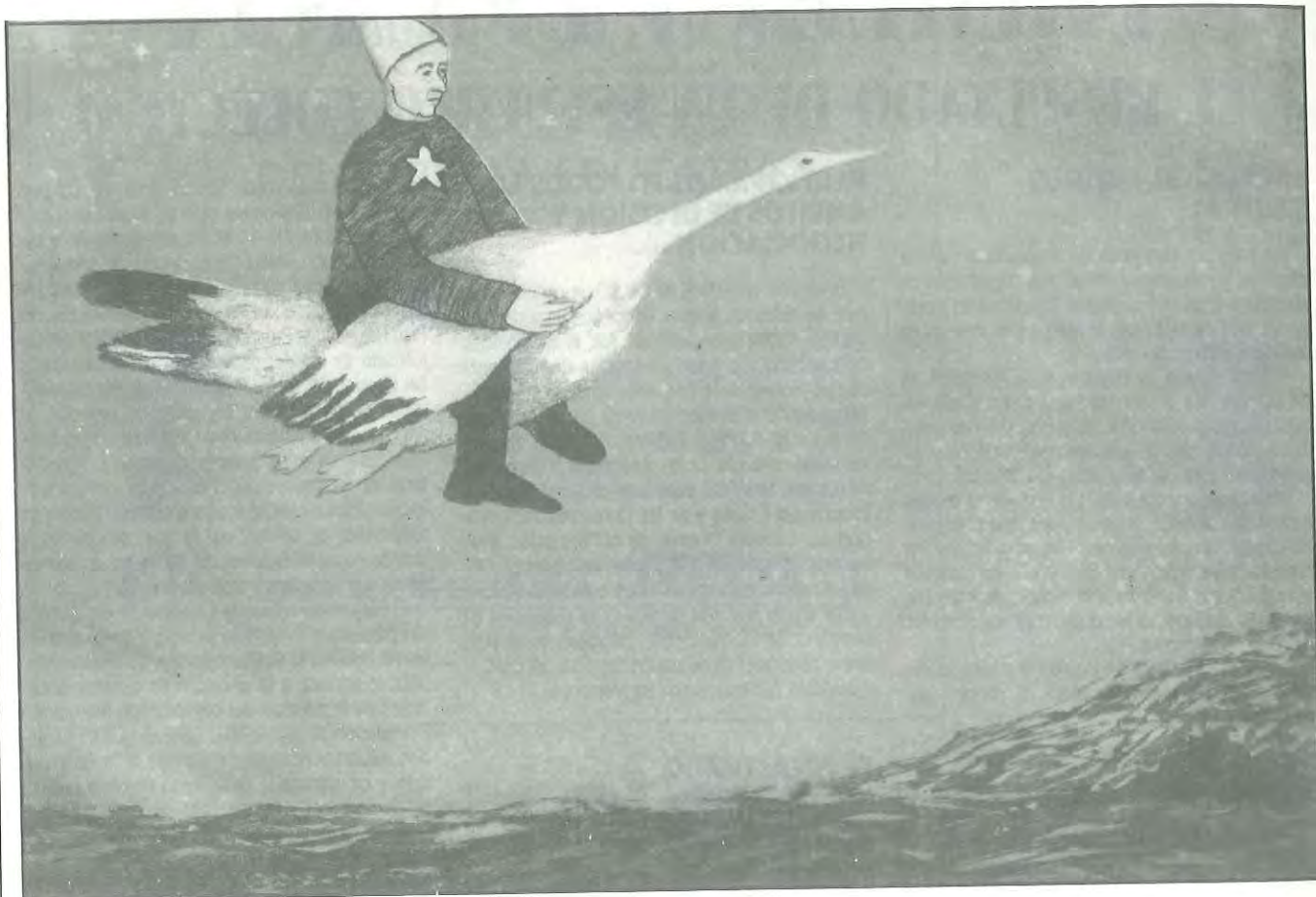
Anteriormente se habían integrado el personal varío, las escalas A y B del AISS y el profesorado de los CEIS.

Mejorar la situación laboral del profesorado interino. Aumento de la estabilidad, incremento de la duración de los contratos, equiparación retributiva (100 por 100 de las básicas), modificación del acceso, teniendo en cuenta la experiencia docente.

Dotación de personal de Administración y servicios en los centros con más de 24 unidades de EGB. ■

ELECCIONES SINDICALES

PROGRAMA ELECTORAL EFICACIA Y FIRMEZA: PARA SEGUIR AVANZANDO



IGNACIO BERRIOBEÑA, El mago volador.

La Federación de Enseñanza de CC.OO. se propone mantener las líneas fundamentales que ha desarrollado durante el último trienio: máxima participación del profesorado a través de asambleas de centro, zona o comarca y provinciales; consultas puntuales sobre temas de importancia; potenciación de las Juntas de Personal y elección de representantes de centros.

De esta manera, tanto la negociación como la movilización resultarán más firmes y eficaces.

Objetivo primordial será conseguir en cada territorio con competencias las mismas mejoras y avances que hayamos conseguido en otros (5.000 pesetas en Cataluña, permisos y licencias en Euskadi,

dietas en territorio MEC y Cataluña, etcétera).

■ MEJORAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO

1. NUEVA REGULACION DE LA JORNADA DOCENTE

— Disminución de la jornada lectiva (20 horas EGB, hacia las 16 en medias) en la perspectiva de la equiparación progresiva de las condiciones laborales de los diferentes niveles educativos.

— Reducción de horario lectivo para

la realización de tareas de gestión, de coordinación pedagógica y tutorías.

— Regulación de la jornada continuada del profesorado. Mantenimiento de los servicios de comedor a cargo de personal especializado. Programación y dotación de las actividades de la tarde a cargo de las diferentes administraciones con competencias educativas. Reivindicamos la autonomía de los centros para organizar la jornada atendiendo a criterios flexibles y sin confundir la jornada del profesorado con la del alumnado o de apertura de los centros.

— Reducción de jornada sin pérdida de retribuciones por razón de edad (55 años), situaciones familiares, enfermedades, estudios, etcétera.

ELECCIONES SINDICALES

— Tutorías:

- Simplificar las funciones (adecuándolas).
- Dar una mayor autonomía a los claustros para determinar las tareas en cada centro.
- Extensión de los servicios de orientación.
- Reducción de horario lectivo (tres horas).
- Formación permanente y recursos materiales y técnicos.

— Adecuación del calendario escolar en función de criterios pedagógicos sin aumento de los días lectivos.

2. RETRIBUCIONES

Mejora del poder adquisitivo de los salarios.

Trienios al 5 por 100 del sueldo. Pagas extraordinarias por el 100 por 100 de las retribuciones mensuales (básicas, complementos, trienios).

Complemento de insularidad (o residencia) para el profesorado de Canarias y Baleares en las mismas condiciones que el resto del funcionariado.

Complemento especial por destino en el extranjero para el profesorado que realiza su actividad en el exterior.

Regulación de las dietas para retribuir las actividades escolares fuera del horario habitual (excursiones, colonias, etcétera) y las actividades de perfeccionamiento del profesorado.

Fiscalidad. Disminución automática del IRPF en función de la inflación.

Homologación retributiva. Establecimiento de un mecanismo permanente de homologación: con la media ponderada de las demás retribuciones complementarias (destino, específico y productividad) de los funcionarios de igual titulación (grupo B y grupo A).

Constitución de las comisiones de estudio de la homologación prevista en los diferentes acuerdos con las administraciones educativas.

Cobro del primer plazo al finalizar los acuerdos (enero 1991).

Modificación del sistema retributivo para recoger las especificaciones docentes y la consideración educativa igual de los distintos ciclos y etapas.

3. FORMACION PERMANENTE

Establecimiento de un sistema combinado de formación voluntaria incentivada y obligatoria en tiempo de trabajo (lectivo y dedicación al centro). La formación permanente ha de estar ligada al trabajo de los claustros.

a) Profundizando en la línea de que sea el propio profesorado el que gestione su formación, pedimos:



FRANCISCO SAN JOSE, Caracas hacia el Noroeste.

1. Aumento del número de consejeros de los centros de formación, teniendo reducción horaria para su tarea y modificación del sistema de proporcionalidad de elección de dichos consejeros. Dotación suficiente de responsables de coeducación.

2. Participación de los sindicatos y los sectores sociales en la investigación educativa (Instituto Nacional de Investigación y Evaluación Educativa).

b) Participación, evaluación y seguimiento de las distintas actuaciones y planes en las comisiones provinciales.

c) Desarrollo de la LOGSE para permitir la implantación y generalización de años sabáticos. Esta medida debe alcanzar, en 1996, al 3 por 100 de la plantilla de forma permanente.

Dentro de este marco, se reclamará atención y planes específicos de reducciones horarias y períodos sabáticos para las mujeres y el profesorado de la enseñanza rural.

d) Flexibilización del horario, favoreciendo la posibilidad de que el profesorado disponga de un cupo de horas lectivas para revertir en diferentes actividades de formación (proyectos de centros, curriculares, de innovación, etcétera) bajo control y seguimiento.

e) Aumento del presupuesto de formación, potenciando no sólo las actuaciones de la Administración, sino también los proyectos de innovación e investigación, así como los MRPs.

f) Planes de formación específica para:

— Consecución de nuevas titulaciones (licenciatura, doctorados, etcétera).

— Adquisición de habilitaciones para nuevas especialidades (mal adscritos, re-

conocimiento de la experiencia, necesidades del sistema).

— Implantación de la LOGSE.

g) Establecimiento de un «perfil» de la formación de cada profesor y profesora a lo largo de su vida profesional, de forma que se contemplen las distintas modalidades de formación a que el profesorado tiene derecho.

h) Areas: Sea cual sea la organización del currículo, el profesorado no será obligado a impartir asignaturas distintas a su especialidad, salvo que voluntariamente lo solicite.

Las administraciones educativas pondrán en marcha los planes de formación necesarios para esta transformación de especialidades.

4. MOVILIDAD

De unos cuerpos a otros y entre los distintos niveles educativos.

De primaria a secundaria, mediante concurso de méritos.

Hacia la Universidad, facilitándose plazas de profesorado asociado, departamentos de didáctica, tutorías de la UNED, etcétera, que no supongan doble jornada.

Acceso mediante concurso público y objetivo a puestos de trabajo fuera de los centros.

5. INCENTIVACION COLECTIVA

Para fomentar el trabajo cooperativo y la autonomía de los centros:

— Dotar a los proyectos educativos de centro de los medios necesarios para lle-

ELECCIONES SINDICALES

varlos a cabo (recursos humanos y materiales).

— Períodos sabáticos y reducción horaria para formación.

— Satisfacer proyectos de formación en servicio de un centro o grupo de centros.

— Becas temporales para la experimentación e investigación de proyectos curriculares.

6. REFORMA DE LA FORMACION INICIAL

Hacia el cuerpo único: nivel de licenciatura para todo el profesorado, desde la educación infantil hasta el Bachillerato, con fases comunes y de especialización pedagógicas adecuadas a cada especialidad y nivel educativo.

— Transformación de las comisiones de servicio de carácter estable en puestos definitivos, bien en plantillas o en puestos singulares.

8. LUCHA CONTRA LA PRECARIZACION DEL EMPLEO: INTERINOS/AS

Ampliación de los compromisos de estabilidad.

Zonificación, comarcalización de las sustituciones.

Modificación del acceso ligándolo a la formación inicial y a la valoración de la práctica docente.

Mantenimiento en las listas de estabilidad de los interinos que se encuentren de baja por descanso de maternidad en el momento de los nombramientos.

Para que las trabajadoras docentes no pierdan un mes de vacaciones si les coincide con la baja por maternidad.

Nuestro sindicato vigilará por el cumplimiento de todas las leyes y medidas no discriminatorias.

10. PENSIONES Y JUBILACION

Jubilación a los treinta años de servicio. Incrementar la vigencia de la jubilación anticipada a los sesenta años.

Pensión mínima equivalente al Salario Mínimo Interprofesional, aunque no se haya alcanzado el período mínimo de cotización (diez años).

Derecho a cobrar el 50 por 100 de la base reguladora con diez años de cotización, alcanzando el 100 por 100 a los treinta años de servicio.

Base reguladora igual a 24 mensualidades íntegras divididas entre 28.

11. SALUD LABORAL Y ASISTENCIA SANITARIA

Control de la calidad de los servicios que prestan las entidades concertadas.

Introducción de la medicina preventiva.

Aumentar las prestaciones (servicio ocular y dental, complementos, anticoncepción, etcétera).

Catálogo, previsión y seguimiento de las enfermedades profesionales.

Derecho a una revisión médica anual.

Constitución de comités de salud laboral, encargados de revisar y controlar las condiciones de trabajo en los centros.

12. COMISIONES DE SERVICIO

La correcta catalogación de los puestos de trabajo y el buen funcionamiento de los concursos de traslados ha de suponer la desaparición de la mayor parte de estas situaciones administrativas y su conversión en puestos singulares.

Para las comisiones de servicio que se mantengan, exigimos que se cubran por concurso de méritos de forma pública y supervisión de los representantes del profesorado.

13. REFORMA DE LA INSPECCION

Para convertirla en una función temporal, con la finalidad de evaluación del sistema educativo y la calidad bajo la supervisión del Consejo Escolar del Estado y de las respectivas comunidades autónomas. ■



ALBERTO GRECO, La corte degli intighi.

Supresión de la Disposición Adicional 11.2, que otorga a los estudios de primaria la consideración de diplomatura.

Habilitación de la licenciatura, a efectos de docencia, de los actuales profesores de EGB y maestros de taller, a través de la formación permanente (facilitada e incentivada).

7. CONCURSO DE MEDIAS

La unificación de los cuerpos de agregados de Bachillerato y numerarios de FP debe provocar una modificación del concurso de Medias en la siguiente perspectiva:

— Catálogo y adecuación de las plantillas.

— Modificación del baremo: primando la permanencia en el centro.

Idem con los interinos en servicio militar o prestación social sustitutoria.

9. DERECHOS DE MATERNIDAD, CUIDADO DE HIJOS Y ALIMENTACION

Arbitrar medidas para que los derechos legales por el cuidado de hijos e hijas (alimentación, lactancia) puedan ser ejercidos por padres y madres, en igualdad de condiciones y facilitando los horarios para el ejercicio de dicho derecho.

Para que sea una realidad que las cuatro últimas semanas de baja por maternidad/paternidad puedan ser cogidas por los padres.

DEFENDER LA ENSEÑANZA PÚBLICA

POR UN PLAN DE CALIDAD DE LA ENSEÑANZA, POR UN GASTO PÚBLICO EDUCATIVO DEL 6 % DEL PIB

- **Disminución del número máximo de alumnos y alumnas por aula:**

Educación infantil: Desde 5 niños (0-1 años) hasta un máximo de 20 al final de la etapa.

Educación primaria: Máximo de 25 niños/as por aula. Aplicación inmediata para el próximo curso.

Educación secundaria: Máximo de 25 (transitoriamente 30 en el próximo curso).

- **Aumento de plantillas, infraestructura y recursos; un 25 por 100 más en tres años para:**

Cubrir las especialidades de educación física, música, dos idiomas, plástica, pretecnología, informática y nuevas tecnologías.

Dotación suficiente de profesorado de apoyo por ciclo o nivel.

Cobertura de todas las sustituciones. Cupo equivalente al 8 por 100 de las plantillas distribuidas por zonas geográficas.

Evitar la impartición de asignaturas afines.

Permitir la división de los grupos en prácticas y experiencias (talleres, laboratorios, etcétera).

- **Aumento de los recursos humanos y materiales de los centros, dando contenido a la autonomía de gestión.**

Aumento del personal de administración y servicios, personal especializado en comedores, transporte, etcétera.

- **Integración escolar.**

— Apoyamos la integración de los niños con deficiencias o necesidades educativas especiales en todos los niveles del sistema educativo ordinario.

— Exigimos el cumplimiento de todas las condiciones del Plan Experimental de Integración.

— Mejorar las condiciones de las aulas de educación especial en cuanto a su ubicación, dotación y mejor dotación de personal especializado de apoyo.

— Dotación de cuidadores o personal específico para atender los niños



MANUEL ALCORLO, Recuerdo de Roma.

que lo requieran, en los momentos de ocio, comedor, transporte e higiene.

— Eliminación de barreras arquitectónicas en los centros y adaptación de los servicios comunes (mobiliario, transporte, comedor, patios, etcétera).

— Creación de puestos escolares públicos para alumnos con graves déficits o trastornos que dificulten su integración en los centros ordinarios, actualmente en el sector privado.

— Puesta en funcionamiento del Centro de Recursos para la Educación Especial.

- **Orientación escolar y equipos de apoyo**

— Creación de equipos de atención temprana, cara a la detección y estimulación precoz.

— Ampliación de los actuales equipos psicopedagógicos de apoyo, reduciendo así su área de intervención y con mayor dotación de medios.

— Creación de departamentos de

orientación escolar en todos los centros educativos y niveles.

- **Constitución de una comisión de planificación** que asegure que existen suficientes centros públicos de educación infantil (0-6 años) que posibilitan la incorporación laboral de la mujer, y de enseñanza secundaria (12-18), con la consiguiente dotación de personal e instalaciones adecuadas para cubrir la demanda y garantizar una real op-tatividad.

Publicidad y negociación de la nueva red de centros.

Plan de construcciones y adecuación de los centros.

- **Descentralización de la gestión educativa en los niveles político y administrativo:**

Competencias plenas para la totalidad de las comunidades autónomas. Transferencia total de los centros de defensa.

Organización de la Administración

ELECCIONES SINDICALES



PEDRO MOZOS, S/T.

en distritos educativos, que serían las unidades orgánicas y funcionales en que se estructuraría el conjunto de recursos humanos y materiales que se aplican en el servicio de educación en una Administración autonómica. Cada distrito contendría una oferta completa de servicios educativos públicos desde los 0 a los 18 años.

● **Escuela rural.**

Mejorar las instalaciones y dotaciones materiales, flexibilizar los currículos, escolarización de niños y niñas de tres años en condiciones adecuadas para evitar su marginación.

Centros de recursos con suficientes especialistas, apoyos, etcétera. Restricciones especiales para la supresión de unidades.

Prioridad del profesorado de estos centros para asistir a cursos y períodos sabáticos.

Profesores sustitutos por comarcas.

Viviendas dignas. Abono de gastos de desplazamiento.

● **Avanzar hacia una auténtica enseñanza coeducativa.**

Revisión y control del material didáctico.

Orientación educativa y profesional para las alumnas y alumnos que potencien las cualidades y aptitudes sin prejuicios sexistas.

Currículos no sexistas que contemplen la educación sexual y la formación en economía y tareas domésticas que aseguren una mayor autonomía de hombres y mujeres.

● **Educación de adultos**

1. Estabilidad para el profesorado. Pasar a laborales fijos y/o funcionarios a los contratados temporales, tanto los dependientes de la Administración central como los de la autonómica y local.

2. Incremento de plantillas del profesorado en educación de adultos.

3. Normalización del procedimiento de acceso a las plazas de educación de adultos, vía concurso general de

traslados, y establecimiento de la especialidad correspondiente.

4. Equiparamiento y recursos adecuados para las plazas de los centros y programas de educación de adultos.

5. Creación de plazas suficientes en la red de centros y programas estables.

Creación de centros propios, con dedicación exclusiva a la enseñanza de adultos.

6. Establecimiento de equipos técnicos de apoyo (animadores, trabajadores sociales, sociólogos, etcétera) para la intervención social, que den contenido a los procesos de educación de adultos, clarificando los perfiles profesionales.

7. Participación del modelo de educación de adultos de la LOGSE, con los que se desarrollan en las distintas CC.AA., como Ley de Educación de Adultos de Andalucía, ordenación de Cataluña, País Valenciano, etcétera. ■

ELECCIONES SINDICALES

PROGRAMA GENERAL CC.OO.

PERSONAL LABORAL DEL MEC

BALANCE PERIODO 86-90

El período transcurrido desde la anteriores elecciones sindicales ha supuesto para el personal laboral del MEC un estancamiento en sus condiciones de trabajo y una disminución de la capacidad negociadora de sus representantes.

Las causas de dicho estancamiento pudiéramos caracterizarlas por:

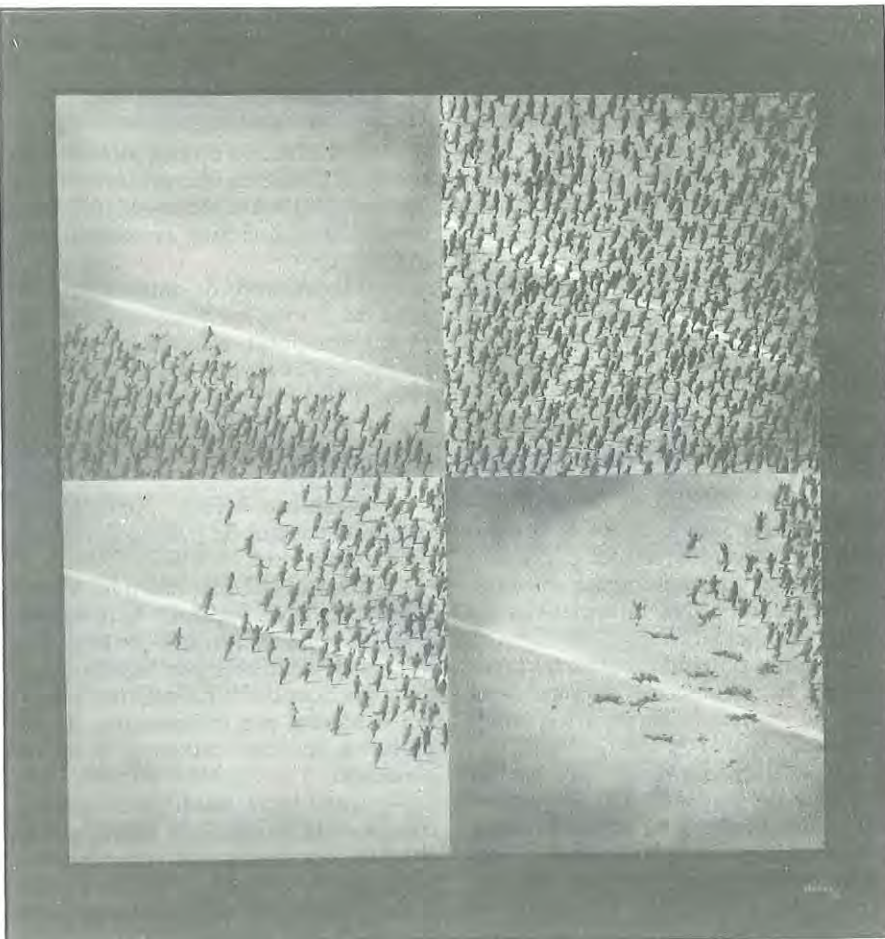
- La persistencia de la política económica del Gobierno, que, vía Presupuestos Generales, fija unilateralmente sin negociación los incrementos salariales por debajo del IPC.
- A pesar de haberse negociado en este período dos convenios (87 y 89), prácticamente se mantiene el articulado del convenio del 87, que ya entonces supuso retrocesos en vacaciones, movilidad, trienios, etcétera.
- Ausencia de voluntad política del MEC, a pesar de comprometerse, para abordar claramente el proceso de equiparación retributiva de las distintas categorías y niveles del convenio con sus iguales del resto de convenios de otros ministerios y organismos autónomos.
- La falta de eficacia en el control y seguimiento de las diversas actuaciones del MEC en aplicación del convenio (concurso de traslados, turno de ascenso y nuevo ingreso, vacantes de OEP, etcétera) por la actitud conformista y a veces interesada de la representación de UGT, que bloqueaba o impedía las propuestas de los representantes de CC.OO.

No obstante, estas consideraciones y la realidad de nuestra representación, minoritaria en número pero mayoritaria en dedicación y esfuerzo en defensa de los trabajadores, hemos centrado nuestros esfuerzos en desarrollar y plasmar los siguientes elementos de nuestro programa:

— Fondos adicionales que mitigasen la pérdida de poder adquisitivo por las limitaciones fijadas en los Presupuestos Generales y destinando su aplicación a las categorías peor retribuidas.

Fondos adicionales año 87: 327 millones.

Fondos adicionales año 88: No hubo.



JUAN GENOVÉS, Cuatro fases en torno a una prohibición.

Fondos adicionales año 89: 240 millones.

— Compensación de la deuda social también a los laborales, así como la aplicación anual de cláusula de revisión salarial por el desvío de la inflación prevista.

— Creación de una comisión paritaria de acción social que distribuya los fondos económicos a ella destinados por la negociación colectiva y destinada a: anticipos reintegrables, indemnizaciones por pérdidas de salarios, ayudas asistenciales (dentarias, oculares...).

Fondo acción social 87: 16 millones.

Fondo acción social 88: 16,7 millones.

Fondo acción social 89: 17,5 millones.

— Hemos avanzado en la cobertura de las bajas temporales y excedencias (maternidad, enfermedad, etcétera), quedando aún pendiente por conseguir el que las sustituciones lo sean a jornada completa.

— Compensación de las horas extraordinarias por reducción de jornada en vez de económica.

— Reserva del puesto de trabajo por embarazo, así como la aplicación de la reducción de jornada por el cuidado de hijo/a nacido o adoptado, al padre o a la madre.

— Realización, en la mayoría de las provincias, de concursillos por localidades en cada zona, que eviten la adjudicación de centros a dedo por parte del director provincial.

— Hemos tenido que recurrir a la

ELECCIONES SINDICALES

vía jurídica para que se consideren personal incluido en el convenio a las trabajadoras y trabajadores de comedores escolares, evitando la privatización del servicio mediante subcontratas, así como propiciando reclamaciones de cantidades por no ajustarse las tablas salariales del convenio a los del acuerdo marco.

— A la Inspección de Trabajo hemos tenido que recurrir para evitar que se exijan funciones no recogidas en convenio a las categorías de cuidadores, educadores, etcétera, así como cuando se han intentado modificar unilateralmente los períodos de vacaciones, o por cuestiones de salud laboral en los centros.

— Se ha abierto camino la creación de una red única de servicios de apoyo a la escuela y empieza a clarificarse la situación administrativa de los trabajadores de estos servicios.

— Hemos propiciado constantemente la participación de los trabajadores mediante asambleas informativas; hemos recabado su decisión mediante referéndum antes de la firma o no de los convenios; hemos procurado mantenerlos constantemente informados mediante hojas informativas de cierta periodicidad.

— Hemos obtenido sentencias favorables a la reclamación de plus completo de coordinación para los «mini equipos».

Este esfuerzo, realizado por las delegadas y delegados de CC.OO., afiliados y simpatizantes, ha supuesto ganar la confianza de las trabajadoras y trabajadores del sector. Por todo ello, estamos convencidos de conseguir tu voto en estas elecciones para las mujeres y hombres que se presentan en la candidatura de CC.OO., lo que nos permitirá, con tu participación y apoyo, avanzar hacia la equiparación salarial y unas mejores condiciones de trabajo, conseguidas ya en aquellos sectores similares de otras administraciones y CC.AA. en las que CC.OO. tiene mayor representación y, por tanto, mayor capacidad negociadora (laborales universidad, laborales del Ministerio de Defensa, así como laborales de educación en Euskadi, Cataluña, etcétera).

OBJETIVOS GENERALES DE NUESTRO PROGRAMA

1. Material salarial

— Equiparación salarial con las mismas categorías de otros colectivos

similares del resto de Ministerios y CC.AA.

— Mejora y recuperación del poder adquisitivo de los salarios.

— Revisar los actuales pluses existentes y adecuarlos a las condiciones de trabajo y funciones desempeñadas, en tanto en cuanto no se corrijan las razones que lo originan.

2. Empleo y contratación

— Constitución de una comisión paritaria de plantillas que controle el curso de traslados, ascensos, nuevo ingreso, contratación y contratos temporales.

— Mecanismos de control sindical para las nuevas contrataciones de carácter temporal a nivel provincial, mediante listas públicas de sustitución que permitan atender rápidamente la baja producida y que la jornada del sustituto sea igual que la del que sustituye.

— Establecer la correspondiente relación de puestos de trabajo del personal laboral.

— Garantía de plantilla que evite la amortización de puestos y la recuperación de aquellos puestos de laborales que están ocupados por funcionarios, así como aquellos otros puestos que están ocupados por trabajadores de superior o inferior categoría a la reconocida.

— Introducir modificaciones en concurso de traslados de forma que se garanticen: conocimiento previo de las vacantes existentes por centro y localidad, posibilidad de renuncia al puesto adjudicado, compatibilidades con el turno de ascenso, movilidad interdepartamental, etcétera.

— Supresión del baremo de la puntuación correspondiente a la residencia previa obligatoria del cónyuge.

— Jubilación forzosa a los sesenta y cuatro años y voluntaria a los sesenta años e incentivada.

3. Jornada y vacaciones

— Posibilitar (mediante acuerdo o por la vía jurídica) que la Administración cumpla el convenio, sin limitar el período de disfrute de vacaciones en las fechas que cada dirección provincial decida unilateralmente (equipos multiprofesionales).

— Reducción de la jornada semanal de 35 horas de lunes a viernes, desaparición del cómputo anual; en el caso de equipos multiprofesionales, se res-



TERESA EGUIBAR, Torsos.

ELECCIONES SINDICALES

petarían las dos horas y media para formación, reuniones, etcétera.

— Consideración de permiso retribuido a los períodos de inactividad de los centros durante el curso escolar (Navidad y Semana Santa y aquellos días no lectivos que contempla el calendario escolar), así como para equipos multiprofesionales, con el objetivo de unificar las condiciones de trabajo entre estos equipos y los SOEV.

— Regulación de forma más objetiva que evite interpretaciones y aplicaciones de los directores y secretarios de los centros, en todo lo relacionado con jornada, vacaciones, permisos, etcétera.

4. Asistencia y acción social

— Dotación de fondos equivalentes al 0,5 por 100 de la masa salarial (actualmente es del 0,17 por 100).

- Indemnización por pérdida de salario.
- Ayudas asistenciales.
- Becas y bolsas de ayuda al estudio.
- Ayudas psicoterapia.

— Préstamos y anticipos a cuenta sin intereses de hasta tres mensualidades deducibles de la nómina mensual, según establece la norma (10 por 100 de la nómina mensual).

5. Salud laboral

— Seguridad e higiene en el trabajo.

— Dotación de fondos económicos para permitir la realización de las propuestas que salgan de los comités de Seguridad de Higiene.

— Propiciar el cambio de puesto de trabajo y/o reducción de jornada por capacidad disminuida en el desempeño de sus funciones o grave riesgo para la salud del trabajador o trabajadora, que no le impida el desempeño de otras funciones propias de su categoría.

— Elaboración del mapa de riesgos de enfermedades profesionales producidas por los elementos de trabajo o características del mismo (fotocopiadoras, productos de limpieza, calefacciones, cocinas, carga y porteo de niños, alteraciones psicológicas, etcétera).

— Revisión médica periódica y medicina preventiva (vacunaciones, etcétera) a través de equipos sanitarios de empresa.

- Seguro de vida y accidentes.
- Exigencia a la Administración de

que cumpla la normativa vigente en materia de salud laboral, bien negociando o por la vía jurídica.

6. Formación

— Presentación de un plan de formación, con su financiación específica, que desarrolle por categorías módulos de formación académica o profesional que permita el funcionamiento de la comisión de formación (artículo 44 actual convenio).

— El período de formación se computará con tiempo de trabajo.

7. Homogeneización de niveles y clasificación profesional

— Constitución de una mesa técnica que realice los estudios oportunos para clarificar las funciones de las distintas categorías y las posibles reclasificaciones de éstas o creación de otras nuevas.

— Reducción de los ocho niveles existentes gradualmente en cinco.

8. Funcionarización

Los criterios para encarar este proceso serían:

— Funcionarización amplia, mediante la aplicación no restrictiva de la Ley 23/88.

— Mecanismo de acceso mediante la integración o simple concurso de méritos por tratarse de un mero cambio o status jurídico.

— Inamovilidad en el puesto de trabajo que se venga ocupando al funcionarizarse, diferenciando estos puestos de la correspondiente Oferta de Empleo Público.

— Mantenimiento de los derechos profesionales y retributivos adquiridos en los convenios de origen (promoción, antigüedad, etcétera).

9. Derechos sindicales

— Cumplimiento por la Administración del convenio y normativa laboral vigente.

— Constitución de una comisión paritaria de mediación a nivel provincial.

— Edición, con cargo a la empresa, de un ejemplar para cada trabajador del convenio en vigor, así como otros acuerdos que en desarrollo del convenio afecten a la mayoría de la plantilla (acción social, etcétera). ■



ELECCIONES SINDICALES

INTRODUCCION

Desde las elecciones sindicales de 1986 y 1987 se han producido dos acontecimientos históricos en el panorama sindical de nuestro país:

— *La Huelga General del 14-D (1988)*

— *Los Acuerdos*

Gobierno-Sindicatos (1990)

Estos hechos han sido fruto del esfuerzo de los sindicatos de clase y, muy especialmente, de la fuerza que los trabajadores dieron con su voto a CC.OO. en los procesos electorales del 86 y 87.

CC.OO. hemos empleado la fuerza de esos votos para luchar por la ampliación de los derechos sindicales, para profundizar en la unidad de acción con el sindicalismo de clase, lo que permitió la Huelga General del 14-D, que empezó a dar sus frutos con los acuerdos Gobierno-sindicatos del presente año y para mejorar las condiciones de vida y trabajo no sólo de los trabajadores y trabajadoras en activo, sino también para quienes estaban en situación de paro o de jubilación.

El reconocimiento del derecho a la negociación colectiva de los empleados públicos y la consiguiente modificación de la LOR, el control sindical de contratos y nombramientos y la cláusula de revisión salarial constituyen algunos ejemplos de la importancia que el voto bien orientado tiene para conseguir avances significativos en el terreno sindical y social.



JULIO LOPEZ HERNANDEZ, Esperancita.

PROGRAMA UNIVERSIDAD

NUESTRAS SEÑAS DE IDENTIDAD

CC.OO. somos un sindicato de clase, no corporativista, caracterizado por un modelo de participación abierto que trata de potenciar los órganos de representación unitarios (comités de empresa, juntas de personal) y que, desde la independencia política que el pluralismo de nuestra afiliación y nuestros propios estatutos le reconocen, luchamos por el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo en nuestros centros en el marco de una acción solidaria con el conjunto de los trabajadores.

OBJETIVOS GENERALES

Como sindicato de clase, nuestros objetivos tienen una doble orientación.

— La mejora de las condiciones de vida y trabajo de todos los empleados públicos de la Universidad.

— La defensa del uso racional de los fondos públicos para impulsar la mejora del servicio público de la enseñanza superior.

En ese doble marco, defendemos:

UNIVERSIDAD PUBLICA

Frente a la tendencia, de hecho, a la privatización encubierta, que supone:

— La utilización abusiva del artículo 11 de la LRU, que acaba siendo un mecanismo más de subvención a las empresas por la compra de servicios de investigación y docencia a precios inferiores a los del mercado.

— La concesión de servicios en régimen de contrata y subcontratas, que suponen destrucción de empleo público estable, sustituido por empleo precario privado.

UNIVERSIDAD DE CALIDAD

Dotación de la infraestructura necesaria (medios materiales y humanos) que permita el aumento de la oferta de plazas universitarias y la disminución de la actual masificación, así como



DIMITRI PAPAGEORGIU, Luna uno.

una atención más directa a los estudiantes.

Control democrático de la calidad de la docencia y la investigación por las universidades con las debidas garantías sindicales.

FINANCIACION Y GESTION

La consecución de un incremento sustancial de la financiación pública constituye un requisito fundamental para la obtención de una universidad pública de calidad. Y resulta, además, imprescindible una gestión democrática, transparente y ágil de los fondos públicos para acabar con la financiación de otros capítulos mediante los excedentes del capítulo de personal y aprovechar al máximo las posibilidades de incremento de la Oferta de Empleo Público.

UNIVERSIDAD DEMOCRATICA

Modificación de la LRU y la legislación universitaria en una doble dirección:
— Adecuación a la legislación sindical vigente.

— Vinculación de la universidad a su realidad social y democrática, sin privilegios corporativos y en el marco de la autonomía universitaria.

Igualmente, CC.OO. nos comprometemos a impulsar y promover cuantas iniciativas en el ámbito universitario tiendan hacia la consecución de la paz, la colaboración internacional y la defensa y mejora del medio ambiente.

OBJETIVOS LABORALES Y PROFESIONALES

1. Derechos sindicales

En aplicación y desarrollo de los acuerdos Gobierno-sindicatos, defendemos que sean objeto de negociación por los representantes sindicales (juntas de personal, comités de empresa y sindicatos) las materias siguientes:

— La determinación y aplicación de las retribuciones de los empleados públicos.

ELECCIONES SINDICALES

— La preparación y diseño de los planes de Oferta de Empleo Público, previa ampliación de las relaciones de puestos de trabajo.

— La clasificación, elaboración y modificación de las relaciones de puestos de trabajo.

— La determinación de los programas y fondos para la acción de promoción, formación y perfeccionamiento.

— Los sistemas de ingreso, provisión y promoción profesional del colectivo.

— Medidas de salud laboral y prestaciones sociales.

— Todos los anteproyectos de ley que afecten, de algún modo, al acceso a la situación de empleado público, carrera profesional, retribuciones y a las condiciones de trabajo y al ámbito de las relaciones del personal de la universidad y sus organizaciones sindicales con la Administración.

DEFENDEREMOS, igualmente:

— La constitución de órganos de mediación y arbitraje, para la resolución de conflictos sin necesidad de apelar al sistema judicial.

— El control sindical de los contratos y los nombramientos para potenciar la creación de empleo estable.

— La creación de comisiones de seguimiento de acuerdos para garantizar su correcto cumplimiento.

— La reglamentación del empleo precario encubierto a fin de acabar con el uso de las becas para encubrir relaciones de naturaleza laboral.

2. *Modificación del marco de negociación*

Constitución de las mesas sectoriales de universidad, en sus distintos ámbitos (universidad, comunidades autónomas y estatal), delimitando claramente las capacidades de cada una de ellas y sin perjuicio de las competencias de los órganos de representación unitarios.

3. *Seguridad Social y pensiones*

3.1. Potenciación y mejora del Régimen General de la Seguridad Social y equiparación al alza en las prestaciones de todos los regímenes actualmente coexistentes para los empleados públicos.

3.2. Aproximación progresiva de la pensión al salario real percibido en el momento de la jubilación. Ello debería pasar por la homologación del Régimen de Pensiones de Clases Pasivas con el Régimen General de la Seguridad Social, mejorado en los siguientes aspectos:



CRISTINO DE VERA,
Mesa, silla y velas encendidas.

— Jubilación, siempre voluntaria, a los sesenta años.

— La base reguladora para el cálculo de las pensiones deberá ser la suma de todas las retribuciones personales de percepción fija.

— Derecho a la percepción del 50 por 100 de la base reguladora a los diez años de cotización, para alcanzar el 100 por 100 a los treinta.

3.3. Revalorización de las pensiones generadas de acuerdo con el régimen anterior.

3.4. Cuando se haya cotizado por los dos regímenes y hasta tanto se consigue la equiparación total, derecho a optar por el sistema de jubilación que el interesado considere más beneficioso según su propio criterio.

4. *Salud laboral*

— Dotación de un porcentaje a negociar de la masa salarial presupuestaria para esta atención.

— Cogestión paritaria de plan, así como de los fondos adscritos.

— Creación de los gabinetes sanitarios de empresa (o gabinetes asistenciales), con dotación de medios humanos en la plantilla de la universidad y elementos materiales suficientes en todos los campos.

— Constitución de comités de salud laboral (anteriores comités de Seguridad

e Higiene en el Trabajo), como órganos paritarios de participación de todos los sectores universitarios y con funciones efectivas en esa materia.

— Negociación de un plan de salud, seguridad e higiene y elaboración de planes de prevención obligatorios en los centros, que comprendan mapas de riesgos, acciones preventivas y planes de evacuación y emergencia.

— Impartición de cursos de seguridad e higiene con periodicidad anual.

— Control por el Comité de Salud Laboral de la salubridad e higiene en todas las dependencias de las universidades.

— Eliminación de las barreras arquitectónicas que dificultan el acceso a centros públicos a personas con minusvalías.

— Garantías para el traslado de puesto de trabajo, si resulta necesario, de la trabajadora embarazada, sin merma de derechos económicos ni profesionales, e incorporación a su puesto anterior después del parto.

5. *Prestaciones sociales*

— Dotación presupuestaria negociada de un porcentaje de la masa salarial.

— Cogestión paritaria de la ejecución y aplicación de los fondos para prestaciones sociales.

— Seguro combinado de vida y accidentes y responsabilidad civil obligatoria.

— Creación de un sistema de compensación económica mediante bonos, dirigido al personal cuya renta no supere, en dos veces y media, el Salario Mínimo Interprofesional, para cubrir las siguientes atenciones:

● **Educativa:** Becas de material didáctico para el compañero o la compañera e infancia a su cargo.

Asistencia a escuelas infantiles de los menores.

● **Vivienda:** Alquiler subvencionado.

● **Salud:** Odontológica y óptica no incorporadas a la Seguridad Social o MUFACE.

● Transportes públicos colectivos subvencionados.

● Comedor y cafetería subvencionados.

● Incremento de dotación en los fondos para anticipos y préstamos, superando los límites fijados actualmente y con participación de representantes sindicales en su concesión.

● Plantear un acuerdo entre universidades para crear una red internacional y nacional de intercambios en vacaciones, aprovechando la infraestructura de colegios mayores, residencias y comedores universitarios. ■



JUAN BARJOLA, Contrastes de la vida.

PDI UNIVERSIDAD

POLITICA DE EMPLEO, CONTRATACION Y PLANTILLAS

RACIONALIZACION, que pasa por:

a) Reforma de la estructura de los cuerpos de personal docente e investigador funcionario, tendiendo a su unificación según las líneas siguientes:

— Eliminación de diferencias entre cuerpos que, con iguales requisitos de titulación para el acceso a idénticas obligaciones docentes e investigadoras, tienen derechos distintos (en lo económico y en lo académico), yendo así a la unificación de los catedráticos y titulares de universidad.

— Eliminación de denominaciones diferentes para cuerpos de iguales derechos y obligaciones, por carecer de sentido y, más aún, en el marco de los departamentos, es decir, conversión de los catedráticos de escuela universitaria en titulares de universidad.

— Eliminación de la denominación del cuerpo de titulares de escuela universitaria a fin de no restringir su capacidad docente, ni hacer referencia a un tipo de centros (lo que tampoco tiene sentido en el marco de los departamentos), previendo, asimismo, la pro-

moción de estos titulares no doctores (a buscar denominación adecuada) una vez hayan obtenido el título de doctor.

b) Profesorado contratado laboralmente por cada universidad, dividido en:

— Profesorado propio a tiempo completo, con equiparación de derechos y deberes con los funcionarios, de acuerdo con la titulación requerida para el acceso.

— Un porcentaje mínimo a establecer en cada universidad de profesorado de formación a tiempo completo con una colaboración docente, supeditada y orientada a su formación, no superior a tres horas semanales y que no deberá computar para el establecimiento de las necesidades de plantillas.

— Profesorado asociado a tiempo parcial con experiencia profesional externa a la universidad.

Esta propuesta de estructura del profesorado permitiría resolver el problema de la ESTABILIDAD de los actuales PNNs, que siguen constituyendo hoy un tercio del profesorado, cuya situación laboral se está precarizando durante los últimos años y que deberían pasar de inmediato a las figuras contempladas.

Por otra parte, las becas de investi-

gación no deberán implicar actividad docente: para la formación del profesorado deberá utilizarse exclusivamente la figura de profesorado en formación. Asimismo, CC.OO. se opone al uso de las becas para encubrir relaciones de naturaleza laboral y propugnará la regularización de la situación laboral de esos becarios, utilizando alguna de las figuras contractuales de la legislación laboral (formación en prácticas, contrato de obra o servicio...).

AMPLIACION, para conseguir:

■ Disminución del número de alumnos por grupo, tendiendo a un máximo de 50 en clases teóricas y con nunca más de 20 en clases prácticas.

■ Una vez calculada la plantilla teórica, incremento de la misma en un mínimo de un 15 por 100 para hacer frente a sustituciones por asistencia a congresos, estancias en otras universidades o centros de investigación, bajas laborales, etcétera, y cubrir la reducción de obligaciones docentes de los cargos académicos, de gestión y la utilización de horas sindicales, así como para hacer efectivo el derecho al año sabático sin carga adicional para los restantes profesores del departamento.

PLANIFICACION Y ELABORACION de las plantillas, que deberá llevarse a cabo en cada universidad:

— Con la participación de las juntas de personal.

— Determinándolas por criterios objetivos.

— A partir de las necesidades que se deriven de la revisión de los planes de estudio y de la creación de nuevas titulaciones, así como de la formación, estabilización y promoción del profesorado, especialmente PNNs y TEU.

— Encuadradas en las relaciones de puestos de trabajo por departamentos y, en su caso, áreas de conocimiento, de forma que los profesores no permanentes conozcan sus posibilidades de acceso estable a la función docente y el funcionario de promoción.

FORMACION Y RECICLAJE

Planes de formación acordados con las juntas de personal con un doble enfoque:

■ Formación inicial: básicamente orientada al profesorado en formación, tanto en el plano investigador como docente, así como a garantizar al resto del profesorado no doctor la posibilidad de continuar su formación ac-

ELECCIONES SINDICALES

cediendo a la titulación necesaria para su promoción.

■ Formación permanente y reciclaje, tanto docente como investigador, especialmente en el marco del año sabático.

JORNADA Y REGIMEN LABORAL

— Seis horas semanales de clase para el profesorado a tiempo completo (a fin de posibilitar una mayor dedicación a la formación permanente, asistencia al alumnado e investigación), reduciéndolas a tres para los que estén preparando su licenciatura o doctorado.

— Igual consideración de las horas de clase teóricas, prácticas y de laboratorio.

— Equiparación de la carga docente del profesorado en facultades, escuelas superiores y escuelas universitarias.

— A efectos de cómputo de carga docente, se incluirán los cursos de primer, segundo y tercer ciclo con una distribución equilibrada de los mismos.

— En ningún caso se computarán las actividades docentes por las que se reciba una retribución adicional.

RETRIBUCIONES

CC.OO. propugna un sistema retributivo que supere las discriminaciones actualmente existentes y asegure la ho-

mologación con el resto de los funcionarios del mismo nivel, modificando, al efecto, el Real Decreto de Retribuciones 1.086/89, como ha sido solicitado por 20 juntas de PDI, que representan a la mayoría absoluta del profesorado universitario. A tal efecto, propugnamos un sistema retributivo basado en:

a) Reconocimiento a los actuales ayudantes (y en su momento a los profesores en formación) del sueldo del grupo A y los complementos de destino 24 y 26.

b) Equiparación del actual profesorado asociado a tiempo completo (y, en su momento, del profesorado contratado propio) con los actuales titulares de universidad o de escuela universitaria, según tengan o no el título de doctor.

c) Recuperación por los titulares de escuela universitaria y los maestros de taller y laboratorio de las cantidades que se detrajeron de su complemento específico en el Real Decreto de Retribuciones.

d) Homologación mediante un incremento lineal general para el profesorado a tiempo completo, numerarios o equiparados, que se utilizaría para incrementar los complementos de destino y específico, absorbiendo, en su caso, los componentes de éste por méritos docentes y los del actual complemento de productividad investigadora.

e) Un verdadero complemento de productividad, independiente de la categoría y de la antigüedad, dependiendo únicamente de la evaluación global,

de acuerdo con los procedimientos regulados por cada universidad, de las actividades realizadas (incluyendo docencia, investigación, formación de personal investigador, extensión cultural, participación en los órganos de Gobierno o de representación sindical, gestión, etcétera) y asignando después de oír a la respectiva junta de PDI.

Por otra parte, y en tanto el actual Real Decreto de Retribuciones continúa en vigor, CC.OO. propugnará:

a) La implantación de complementos análogos para maestros de taller y laboratorio y profesorado contratado e interino a tiempo completo.

b) Eliminación de las discriminaciones corporativas en la cuantía de los complementos del Real Decreto.

c) Oposición a que la aplicación de dichos complementos se haga en base a criterios elitistas o restrictivos.

d) El control sindical de su aplicación.

DERECHOS SINDICALES

En el ámbito que nos ocupa (el PDI), habrá que potenciar en cada universidad la junta de PDI, lo que se traduce en:

a) Participación de las juntas de PDI en el proceso de evaluación del profesorado, siendo objeto de acuerdo con las mismas los criterios de valoración que hayan de establecerse por las comisiones de evaluación y teniendo que ser oídas en los recursos la aplicación de dichos criterios y la decisión final que se tome con los profesores afectados.

b) Las juntas de PDI deben participar en la elaboración de los criterios y la asignación de recursos docentes entre los distintos departamentos.

c) La planificación de las necesidades de plantilla de PDI debe hacerse necesariamente con la participación de la junta de PDI, de forma que se garantice que dicha planificación responda a las necesidades reales, al tiempo que la ausencia de mecanismos de «vasajalle» o de discriminaciones, controlándose por las juntas de PDI cualquier modificación de plantilla o condiciones de trabajo.

d) Intervención de los representantes sindicales en los procesos de acceso y promoción.

Cara a la aplicación de estos derechos, se propondrán las modificaciones que sean necesarias en los estatutos de las universidades. ■



LUIS GORDILLO, Tragaperras.



JULIO MARTIN CARO, S/T.

PAS FUNCIONARIO

POLITICA DE EMPLEO Y CONTRATACION

Plantillas

a) Oferta pública de empleo anual, con modificación previa por ampliación de plantilla de la relación de puestos de trabajo, que invierta la totalidad de la masa presupuestaria con cobertura previa por funcionarios interinos desde la aprobación del Capítulo I (Gastos de Personal).

b) Dotación presupuestaria para plantillas en activo, para sustituciones por suplencias, permisos sindicales y licencias (dotación de un porcentaje de plantilla).

c) Dotación de incremento de plantilla que establezca una relación de PAS (laborales y funcionarios) de 1,3 a 1,7 por PDI.

d) Delimitación de funciones por grupo de retribución, diferenciando el tipo de trabajo público del privado; eliminación de la polivalencia de los puestos de trabajo. La delimitación de funciones debe ser previa a la negociación de plantilla.

Carrera

Reducción del abanico de niveles, tendiendo a un único nivel de acceso y a un único nivel de promoción por grupo que

reduzca la nivelación jerárquica a su mínima expresión.

- Grupo E (mientras subsista). Nivel de acceso 12. Nivel de promoción 14.

- Grupo D. Nivel de acceso 14. Nivel de promoción 18.

- Grupo C. Nivel de acceso 18. Nivel de promoción 22.

- Grupo B. Nivel de acceso 22. Nivel de promoción 26.

- Grupo A. Nivel de acceso 26. Nivel de promoción 30.

Ampliación de la oferta de empleo de plazas del grupo C, con tendencia a la reducción a tres grupos en las plantillas (A, B, C).

Ingreso y selección

a) Modificación de la Ley de Acceso a la Función Pública: contra el empleo precario, garantía de estabilidad para funcionarios interinos y contratados laborales en tareas administrativas, hasta su acceso como funcionarios de carrera por concurso-oposición (pruebas especiales) que valore el tiempo de trabajo desempeñado para el acceso y sirva para la superación de ejercicios. En el caso de permanecer tres o más años como funcionario interino o contratado laboral eventual en tareas administrativas, acceso directo a funcionario de carrera.

b) Integración de las escalas de las universidades en los cuerpos generales.

c) Eliminación de las pruebas culturales, de velocidad mecánica y de conocimientos memorísticos.

d) Tribunales y comisiones de valoración paritarios Administración-centrales sindicales.

e) Negociación de reglamentos, baremos y temarios de oposiciones.

f) Información pública mensual a las centrales sindicales de las plantillas y su registro de personal.

Promoción

Cogestión por medio de órganos paritarios Administración-centrales sindicales.

a) Promoción de los funcionarios de carrera por concurso, que contemple la antigüedad en la Administración, para los grupos que reúnan la titulación.

b) Concursos trimestrales periódicos.

c) Comisiones de servicio limitadas en el tiempo:

— En el caso de que correspondan a puestos incluidos en la relación de puestos de trabajo: hasta su incorporación al concurso trimestral.

— En el caso de plazas de nueva creación: un año como máximo hasta su incorporación a la relación de puestos de trabajo modificada y consiguiente oferta de estas plazas en concurso.

— Toda comisión de servicio requiere el informe preceptivo y favorable de la junta de personal.

d) Traslados por necesidades de servicio limitados hasta el concurso trimestral y con informe preceptivo favorable de la junta de personal.

e) Concursos públicos de libre designación, como máximo para los niveles 27 a 30, respetando los toques comprendidos en este intervalo ya acordados en las universidades.

Movilidad

a) Concurso y permuta en toda la Administración, sin diferencias exclusivas o restrictivas.

b) Concurso de traslados interuniversitarios.

c) Máximo tiempo para la movilidad de un año de servicio desde el acceso como funcionario de nuevo ingreso, no siendo exigible el nuevo cómputo del año para aquellos funcionarios que hayan ascendido por promoción a un nuevo grupo.

FORMACION

a) Negociación de la dotación de un porcentaje de la masa salarial del PAS funcionario para este fin.

ELECCIONES SINDICALES

b) Cogestión de los fondos, de la programación y de la ejecución de los cursos por la Administración y las centrales sindicales en órganos paritarios.

c) Constitución de un centro de formación para el PAS de universidad.

d) Homologación de los certificados entregados en los cursos organizados por la universidad en concierto con el MEC, INAP (estatal o de comunidad autónoma), comunidades autónomas u otros organismos.

e) Reciclaje permanente de la plantilla.

f) Los cursos se desarrollarán en tiempo de trabajo.



JOSE DUARTE, el columpio.

PERMISOS, LICENCIAS, JORNADA, CALENDARIO Y VACACIONES

a) Jornada continuada de lunes a viernes, con descanso ininterrumpido de 48 horas.

b) Reducción de la jornada semanal real de cada universidad en dos horas.

c) Quinta semana de vacaciones estivales.

d) Vacaciones de una semana en Semana Santa y Navidad.

e) Diez días de libre disposición.

f) En períodos no lectivos y semana de «fiestas locales», reducción de la jornada laboral.

g) Una semana de licencia en caso de enfermedad grave de la compañera o compañero y niños.

h) Derecho a licencias profesionales y de promoción retribuidas.

i) Cogestión, por medio de órganos paritarios Administración-juntas de personal, de permisos y licencias.

RETRIBUCIONES

a) Incremento salarial superior al IPC que mejore la capacidad adquisitiva.

b) Cláusula de revisión salarial en el marco de los acuerdos Gobierno-sindicatos: actualización salarial en los que el IPC real a final de año supere al IPC previsto a principios de año.

c) Trienios de igual cuantía para todos los grupos.

d) Tres pagas extras al año.

e) Congelación de gratificaciones y retribuciones complementarias, excepto niveles, destinando su cuantía a complemento específico lineal. Todo tipo de complemento que implique jornada partida y que represente más del 20 por 100 de las retribuciones de su grupo correspondiente, se transformará en nuevos puestos de trabajo. ■

denuncias planteadas por el personal en cualquier materia, con el fin de limitar al máximo el recurso a las magistraturas (juzgados de lo social) para dirimir interpretaciones económicas, laborales y profesionales.

FORMACION

● Negociación de la dotación de un porcentaje de la masa salarial del PAS laboral para este fin.

● Cogestión de los fondos, de la programación de la ejecución de los cursos por la Administración y las centrales sindicales en órganos paritarios.

● Constitución de un centro de formación para el PAS de universidad.

● Homologación de los certificados entregados en los cursos organizados por la universidad en concierto con el MEC, INEM, comunidades autónomas u otros organismos.

● Reciclaje permanente de las plantillas.

JORNADA DE TRABAJO Y VACACIONES

— Jornada continuada de lunes a viernes, con descanso de 48 horas.

— Reducción de la jornada semanal real de cada universidad en dos horas.

— Quinta semana de vacaciones estivales.

— Diez días de libre disposición.

— En períodos no lectivos y semana de «fiestas locales», reducción de la jornada laboral.

— Una semana de licencia en caso de enfermedad grave del compañero o la compañera y niños.

— Derecho a licencias profesionales y de promoción retribuidas.

— Cogestión, por medio de órganos paritarios, Administración, comité de empresa, de permisos y licencias.

RETRIBUCIONES

● Incremento salarial superior al IPC, que mejore la capacidad adquisitiva.

● Cláusula de revisión salarial en el marco de los acuerdos Gobierno-sindicatos: actualización salarial en lo que el IPC real a final de año supere al IPC previsto a principios de año.

● Homogeneización de criterios para la aplicación de complementos en la relación de puestos de trabajo.

● Indemnización de un mes por año (o la parte proporcional) a la finalización de los contratos temporales.

● Control estricto de las horas extraordinarias urgentes. ■

PAS LABORAL

POLITICA DE EMPLEO Y CONTRATACION

— Utilización total de los fondos públicos presupuestados en el Capítulo I (Gastos de Personal) para la generación de empleo.

— Oferta de empleo público semestral de todas las plazas vacantes presupuestadas, previa modificación y ampliación de las relaciones de puestos de trabajo que recojan las nuevas vacantes y modificaciones funcionales.

— Listas de espera tras la realización de las pruebas de la oferta de empleo público, con validez de seis meses en su aplicación y participación en su seguimiento.

— Reducción a los mínimos imprescindibles de las contrataciones temporales. Consideramos necesaria la aplicación estricta del convenio colectivo vigente y la previsión de puestos de trabajo vacantes, de manera que los contratos eventuales no sobrepasen, en duración, los seis meses.

— Protección sindical de los contratos. Visado por los representantes sindicales de todos los contratos, de las prórrogas de los mismos y de los finiquitos.

— Participación y control de los comités de empresa y sindicatos sobre los convenios con entidades y organismos que tengan incidencia en las plantillas del PAS.

— Cumplimiento de la obligación legal que tienen las empresas con plantilla superior a 50 personas de ofertar un porcentaje de la misma para personal con minusvalías.

— Creación, en cada universidad, de una comisión de resolución de conflictos paritaria, que resuelva los conflictos y



La afición a la lectura. El gusto por los libros. Se convierten en algo natural con el Plan Lector. La clave para conseguirlo es una cuidada selección de lecturas. Apropriadadas a los gustos de los niños. Capaces de despertar su interés. Con los personajes y los argumentos idóneos.

Con los mejores autores para niños.

Libros para convertir la lectura en algo divertido, sencillo y habitual. En algo natural.

Esto es natural. Con Plan Lector.



santillana
ALFAGUARA



F. LOPEZ HERNANDEZ, Retrato de Isabel Quintanilla.

LAS MUJERES, ANTE LAS ELECCIONES SINDICALES

CUATRO años han transcurrido desde la celebración de las últimas elecciones sindicales. Durante este tiempo han ocurrido algunos acontecimientos de especial importancia.

La huelga general del 14-D de 1988, donde millones de hombres y mujeres reclamaron un cambio en la política económica y social del Gobierno, y como culminación de la unidad de los dos sindicatos mayoritarios: la PSP (Propuesta Sindical Prioritaria), conjunto de 20 medidas lanzadas para la negociación.

Una consecuencia derivada de estos acontecimientos ha sido el aumento de la afiliación a los sindicatos, en general, y a CC.OO., en particular, reflejando el acierto en la acción sindical seguida hacia miles de trabajadores y trabajadoras.

Otro hecho de máxima importancia, tanto en España como a nivel europeo, ha sido el gran aumento experimentado en la incorporación de mujeres al mundo laboral.

En España, en los últimos años, la participación femenina en la población activa se ha incrementado en un 25 por 100, alcanzando, actualmente, el 32 por 100.

Sin embargo, en esta importante incorporación de mujeres a la actividad laboral, la cantidad no se ha correspondido con la calidad: la mujer es mayoritaria en la contratación eventual y en el trabajo precario; tampoco ha sido sufi-

cientemente reflejada en la composición de los órganos de representación sindical (delegados y comités de empresa).

Diversas son las causas que generan esta escasa representación sindical, entre otras, la tendencia de las mujeres a delegar en los hombres, unas veces por inseguridad, otras por el excesivo trabajo que supone la doble jornada que realizan la mayoría de las mujeres trabajadoras.

Pero delegar supone no asumir, o defender escasamente las responsabilidades y derechos que tenemos como trabajadoras y nuestros problemas específicos.

La discriminación salarial encubierta se produce constantemente: Jaeger, Avon, Nogalda, son algunos ejemplos donde se demuestra cómo los salarios de las mujeres son inferiores a los de los hombres por el solo hecho de ser mujeres. Igualmente, continúan existiendo categorías «femeninas» que ocupan siempre los últimos lugares de las tablas. Los casos por acoso sexual en los centros de trabajo son habituales y las presiones para el abandono del empleo, cuando las mujeres están embarazadas, se convierten en moneda de uso corriente.

En esta situación, la importancia de los problemas específicos derivados de nuestra condición de trabajadoras no puede ser artificialmente separada de nuestros problemas como mujeres, ya que a nuestra mayor presencia como

asalariadas no se han correspondido unas condiciones económicas y sociales que hagan desaparecer la doble jornada, que es la razón objetiva, sistemáticamente ignorada, que condiciona nuestra participación sindical y, por ende, la presencia en las mesas de negociación de nuestras reivindicaciones específicas.

Las elecciones sindicales nos ofrecen la oportunidad de reforzar la presencia de las mujeres en los Comités de Empresa. La experiencia nos demuestra que la actividad dentro de los órganos de representación de las empresas es decisiva a la hora de denunciar situaciones de discriminación y hacer efectiva la lucha contra ellas.

La presencia femenina es el primer paso que tiene que estar respaldado por la participación activa de las trabajadoras. Para ello, debemos discutir en cada empresa el programa de las elecciones, añadiendo, desde el primer momento, el punto de vista de las mujeres sobre los problemas generales y las reivindicaciones propias.

En la medida que seamos capaces de alentar este debate, los problemas de las mujeres serán mejor comprendidos y posteriormente asumidos por el conjunto de los compañeros.

Las Secretarías de la Mujer hemos superado muchos obstáculos y continuamos avanzando, por ello, ofrecemos nuestro apoyo y experiencia a las nuevas delegadas. ■

LA LOGSE EN EL PROYECTO DE PRESUPUESTOS DEL ESTADO DE 1991

El MEC mantiene el curso 1991/92 como el de comienzo de aplicación de la reforma. Sin embargo, de acuerdo con las cifras de «alumnos a escolarizar durante los años de implantación del nuevo sistema educativo», en dicho curso sólo afectará a la educación infantil y primaria. Al mismo tiempo, parece que el MEC abandona el proyecto de reforma de la educación infantil, atendiendo a la escolarización en Preescolar. En el curso 1992/93 afectará a los dos primeros cursos de Educación Secundaria Obligatoria y no afectará al Bachillerato y a la Formación Profesional específica de grado medio hasta el curso 1995/96.

La dotación de servicios de orientación en los centros públicos de EE.MM. crecerán un 33,7 por 100 en 1991, con lo que el 70 por 100 de los centros de Bachillerato y el 61,9 por 100 de los centros de FP tendrán estos servicios en fase experimental. En cambio, no se habla para nada del programa de integración, en la línea de los padrones sufridos por los proyectos de integración escolar, como es lógico, en los otros niveles educativos.

No hay medidas para solucionar el problema de los profesores desplazados, de los que imparten las asignaturas afines o los que comparten más de un centro. En estos presupuestos de 1991 no hay alusiones al profesorado interino y en expectativa de destino.

Tampoco se cuenta con un mínimo proyecto definido de red de centros. Esta situación, cuando en octubre de 1992 se implantarán los primeros cursos de ESO, es de un nivel de improvisación y gravedad que raya en la falta de planificación más absoluta (véase página 5 y 6 de la memoria económica que acompaña a la LOGSE).

Tampoco encontramos medidas para adecuar la infraestructura de los actuales centros a las exigencias de la reforma: aulas taller, bibliotecas, etcétera. Aún se siguen construyendo centros de EE.MM., de acuerdo a las normas de 1975, sin locales para música, dibujo, idioma, orientación, etcétera.

No hay ninguna referencia a la incorporación de profesores de apoyo para ha-



cer frente a los problemas de aprendizaje derivados del grado de comprensividad reflejado en la Ley. Y cuando se empieza a implantar tímidamente en EGB, se dedican a cubrir bajas por enfermedad y otras sustituciones ajenas a su función.

Al ritmo de planificación de las licencias por estudio (un 8 por 100 más que las de 1990), no se conseguirá «asegurar a todos los profesores a lo largo de su vida profesional la posibilidad de acceder a períodos formativos fuera del centro escolar» (Adicional 39.3.d de la LOGSE).

En conclusión, no se reflejan en los Presupuestos de 1991 el comienzo de medidas de incidencia en la calidad del puesto escolar, y la calidad de la enseñanza como la extensión de la educación física, la incorporación de especialistas en educación musical, integración esco-

lar, nuevas tecnologías, etcétera. No está garantizada la reducción de alumnos por aula (25 alumnos en Primaria y 30 en Secundaria Obligatoria), y queda indefinida en Bachillerato, donde el promedio está en 35 alumnos por aula (38,58 en Baleares).

No encontramos en estos presupuestos de educación para 1991 respuesta alguna para abordar el plan de 14 medidas urgentes para mejorar la calidad de la enseñanza pública que la Federación de Enseñanza de CC.OO. presentó al MEC en marzo de este año.

La ralentización de la puesta en marcha de la reforma es cada vez más alarmante, si el MEC sigue empeñado en restringir gastos educativos y no abordar con decisión el grave déficit social de nuestro sistema educativo. ■

PRIVADA

CC.OO. CONSIGUE 200 DELEGADOS EN LA PRIMERA SEMANA DE ELECCIONES SINDICALES

A pesar de las injerencias de la FERE en el proceso electoral y su apoyo descarado hacia una organización sindical, la FE-CC.OO. ha conseguido elegir a más de doscientos delegados en la primera semana del proceso electoral.



LUIS SAEZ, Oviedo-2



J. L. SANCHEZ, Torso de Adán.

LA FE DE CC.OO. DENUNCIA LA INJERENCIA DE LA FEDERACION DE RELIGIOSOS DE LA ENSEÑANZA (FERE), QUE EN UNA CIRCULAR DESCALIFICA A UNAS ORGANIZACIONES Y RECOMIENDA A OTRAS

La FE de CC.OO. ha tenido acceso a una circular de la FERE remitida a todos sus centros y firmada por su secretario general, Santiago Martín Jiménez, en la que toma posición ante las próximas elecciones sindicales, descalificando a unas organizaciones y mostrando claramente su recomendación para que los centros promocionen a otras.

Ante esta clara y antidemocrática injerencia, la FE de CC.OO. quiere manifestar lo siguiente:

1. Recordar al secretario general de la FERE que las elecciones sindicales son un derecho de los trabajadores regulado por la Ley, y que esta misma Ley protege a los trabajadores de la intromisión, chantaje o coacción de los empresarios, debiéndose atener, por tanto, a las medidas jurídicas que la FE de CC.OO. considere oportuno interponer.

2. Recordar a los trabajadores que el discurso de la FERE es totalmente engañoso, la polémica que pretende situar entre defensores de la libertad de enseñanza y defensores de la escuela pública es totalmente falsa y sólo esconde el apoyo abierto a la organización que ha contribuido año a año, con su subordinación a las directrices patronales, a que los trabajadores de la enseñanza privada continúen discriminados respecto a la pública.

3. La intromisión en el proceso electoral, el intento de marginación de determinadas organizaciones sindicales, el respaldo abierto a otras y el tono apocalíptico utilizado en la misma limitan claramente la vida democrática de los centros y en nada contribuyen a la normalización de las relaciones laborales en el sector de la enseñanza privada. ■

CARTA DE LA FERE

Querida(o) amiga(o):

Como sabes, próximamente se van a celebrar elecciones sindicales en toda España para elegir representantes de los trabajadores en las empresas. Los delegados que resulten elegidos en el período que va del 1 de octubre al 15 de diciembre de este año contabilizarán para determinar la representación de los sindicatos por los que se presentan.

IMPORTANCIA DE ESTAS ELECCIONES

Quiero llamar tu atención sobre la importancia que tienen estas elecciones. No es un acto ajeno que no afecte para nada a la vida de los centros educativos. Al contrario, los resultados van a condicionar todos nuestros esfuerzos por hacer de nuestros centros verdaderas escuelas católicas preocupadas por una educación de calidad y por la evangelización de los alumnos.

La participación de los profesores seculares en la escuela católica tiene distintos aspectos o dimensiones que nacen de la propia complejidad de la institución. La dimensión con mayor dinamismo y profundidad es, sin duda, la de educador. Junto a ella se encuentra la dimensión laboral.

El documento de la Congregación para la Educación Católica, «*El laico católico, testigo de la fe en la escuela*», trata esa dimensión laboral y señala que «*todos los creyentes deben colaborar activamente, en la medida de sus posibilidades, a que el educador tenga el rango social y el nivel económico que merece, junto con la debida estabilidad y seguridad en el ejercicio de su noble tarea*» (n.º 74).

En España, contrariamente a lo que sucede en otros países europeos, las llamadas «centrales sindicales de clase» están fuertemente ideologizadas. No buscan solamente las mejoras económicas y sociales de sus afiliados, sino que pretenden, además, en el caso concreto de la educación, potenciar la enseñanza pública y poner trabas y dificultades a la enseñanza de iniciativa social. Esto se ha puesto de manifiesto, una vez más, en los debates sobre la

LOGSE. He sido testigo de ello en el Consejo Escolar del Estado.

Es engañoso pensar que importa poco a qué sindicato esté afiliado un profesor. Aunque sea buen profesor, aparentemente muy afecto al centro, si está afiliado a un sindicato de clase, está recibiendo constantemente orientaciones que son contrarias a nuestros intereses e, incluso, a la supervivencia de nuestros centros.

De ahí que, respetando la normativa laboral y, por supuesto, la libertad de las personas, *nuestro deseo debe ser que la mayor parte de nuestros profesores, como sucede en la mayoría de los países de la Europa comunitaria, estén afiliados a sindicatos que defienden la libertad de enseñanza, o al menos, si no están afiliados, que se presenten a las elecciones como candidatos por esos sindicatos. Es importante, sobre todo, en aquellos centros donde nunca se han hecho.*

SINDICATOS EN LA ENSEÑANZA DE INICIATIVA SOCIAL

A estas alturas, creo que debe estar claro para cualquier director de centro quiénes son entre los sindicatos los que defienden la libertad de enseñanza.

En la actualidad, los sindicatos con más representatividad en el sector de la enseñanza privada son:

- FSIE: Sindicato Independiente y miembro del Consejo General de la Educación Católica.
- USO: Sindicato independiente de línea neutra.
- ELA-STV: Sindicato del País Vasco de tendencia neutra.
- FETE-UGT: Sindicato de clase de tendencia socialista.
- CC.OO.: Sindicato de clase de tendencia comunista.
- UCSTE: Sindicato de clase de tendencia comunista.

CONSIDERACIONES PRACTICAS

Con vistas a las próximas elecciones de representantes de trabajadores, creo oportuno hacer las siguientes consideraciones:

- Celebrar o no celebrar las elecciones

es una cuestión que incumbe a los trabajadores. No obstante, con miras a asegurar que todo el sector esté debidamente representado, sería conveniente que las elecciones se celebraran en todos los centros docentes. Si no se celebran, se está dando el triunfo a los que son contrarios a nuestro tipo de educación.

■ Los trabajadores candidatos, pertenezcan o no a un sindicato, es conveniente que se presenten por las siglas de uno de ellos. Sólo así se asegura la representación de los intereses de los trabajadores en el ámbito de la negociación del convenio, y en los otros ámbitos en los que intervienen los sindicatos.

■ *Nuestro deseo es que los trabajadores apoyen a los sindicatos que, junto a su función reivindicativa, asuman un «modelo educativo» que promueva positivamente la libertad de enseñanza y la escuela católica. Debemos ser conscientes de que hay sindicatos que ponen trabas o, en el mejor de los casos, se limitan a tolerar tales libertades.*

■ El centro debe actuar con neutralidad en la autorización de reuniones y de otros actos que demanden los sindicatos.

■ Por tratarse de unas elecciones para representantes de trabajadores contratados laborales no puede participar en las mismas el personal sin relación laboral con el centro.

■ *Si queremos construir verdaderas comunidades educativas cristianas, no podemos despreocuparnos de este tema. Debemos interesarnos por tener ideas claras al respecto, conciencia de nuestras obligaciones pero, también, de nuestros derechos y, por supuesto, no ceder a miedos, presiones ni chantajes que puedan ir en contra de la identidad cristiana de nuestros centros. Es fundamental que los delegados elegidos quieran la pervivencia de nuestros centros y que contribuyan, además, positivamente a realizar plenamente su misión evangelizadora.*

Si deseas alguna aclaración más sobre las elecciones sindicales, no dudes en consultarnos. ■

Santiago Martín Jiménez
Secretario General

NEGOCIACION 91

Los sindicatos representativos en la Función Pública hemos celebrado en el día de hoy una reunión en la que constatamos nuestro rechazo a la previsión del IPC para 1991, que consideramos deliberadamente irreal, y que sólo tiene por objeto establecer una subida salarial para los empleados públicos, que no permita a éstos mejorar su poder adquisitivo.

Asimismo, lamentamos y rechazamos el nulo crecimiento de la oferta de empleo público que contribuirá al deterioro de la calidad de los servicios públicos y seguirá impidiendo nuestro acercamiento a la Europa comunitaria de la que formamos parte.

Denunciamos el retraso en la respuesta a todos los puntos contenidos en las plataformas planteadas por nuestras organizaciones desde junio y el incumplimiento de los compromisos adquiridos en la reunión del 27 de septiembre de 1990.

Por todo ello, hemos acordado:

1. Emplazar al ministro Almunia a mantener una reunión, a la mayor brevedad posible, con el objeto de obtener una respuesta gubernamental a todos los puntos de las plataformas que, en su día, les hemos dado a conocer.

2. Demandar la fijación de un calendario que garantice la negociación de todos los temas expuestos en dichas plataformas antes de que finalice 1990.

3. Nos reafirmamos en nuestra voluntad de agotar todas las vías negociadoras, advirtiendo que de no encontrar una voluntad concordante en la Administración, nos veremos obligados a actuar en consecuencia.

4. En todo caso, si no se alcanzan acuerdos antes de finalizar la tramitación parlamentaria de los Presupuestos Generales del Estado para 1991, acudiremos a la mediación legalmente establecida.

5. Por último, hemos decidido convocar a las secciones sindicales y a los delegados a un acto público, a finales de este mes, de rechazo al incremento salarial del 5 por 100 impuesto por el Gobierno y en apoyo a las plataformas reivindicativas presentadas por los sindicatos en la mesa general de negociación. ■

CSIF-CC.OO.-UGT

ENTREVISTA CON



ANA MARI GARCIA es profesora de EGB. Asturiana de toda la vida. Seis años de escuela rural en un pueblo de Cabrales (Berodia) que coinciden con el final del período franquista.

Impulsora inicial del Movimiento Freinet tanto en Asturias como fuera de ella, y del movimiento sindical.

¡Aquella asociación de antiguos alumnos de Magisterio!

Estos son los frentes en los que ha continuado trabajando, desde una zona con bastante fuerza: la del Nalón.

—¿Cómo ves las elecciones sindicales?

—Con buenas perspectivas. Podemos decir que después del estreno que significaron las elecciones anteriores, se ha normalizado la vida sindical en el sector; ya nos conocemos todos, sabemos lo que cada cual ha hecho y el profesorado realizará un voto más ponderado.

No hace falta tener memoria de elefante para recordar el papel de CC.OO., tanto a nivel de enseñanza como confederal.

—¿Qué balance presenta tu sindicato?

—Muy positivo. En primer lugar, presencia sindical a todos los efectos tanto en los centros como en los colectivos y en la negociación con la Administración. Un elemento a destacar es nuestro propio boletín TE que se envía bimensualmente a los afiliados y a los centros. En segundo lugar, está el trabajo diario de consultas, recursos, información, en el que hemos demostrado seriedad y eficacia.

Todo ello se ha reflejado en el alto nivel de afiliación conseguido. Es de destacar la integración en CC.OO. de un valioso grupo de militantes de SUATEA y no sólo por su importancia cuantitativa (± 100) sino también cualitativa.

—¿Qué elementos significativos plantea el actual programa?

—Yo voy a destacar los relacionados con dos puntos: las profesoras y la escuela rural y unitaria. El primero, porque, como parte implicada, considero que pese a ser mayoría en el sector de enseñanza no ocupamos los espacios de decisión ni tenemos presencia destacada en los cargos y puestos representativos. Me parece importante exigir no sólo las medidas necesarias para no resultar perjudicadas por el hecho de ser mujer, sino además las que faciliten nuestro acceso a los cargos para los que estemos capacitadas. El segundo, porque son muchas las dificultades de las escuelas rurales y considero que no por ser minoría deben sus reivindicaciones quedar postergadas; veo muy necesario resaltar las necesidades tanto de infraestructura como de recursos y posibilidades humanas.

Aparte de los puntos concretos, no debemos perder de vista la perspectiva de una lucha por una sociedad más justa y solidaria.

—¿Qué dirías a nuestros lectores?

—Como son personas sensatas, que lean, recuerden, comparen... En enseñanza, Comisiones. ¿O vais a decirme que no? ■

NUEVO CONCURSO Y COMISIONES DE SERVICIO

Para poner en marcha el nuevo concurso de EGB faltan todavía varias actuaciones que CC.OO. ha pedido que las administraciones educativas emprendan con presteza. Por ejemplo, deben publicarse cuanto antes las zonas consensuadas de cada provincia (CC.OO. se opuso a varias de ellas e intentó que fuesen consultadas con el profesorado). Debe inmediatamente prepararse la fase previa del concurso, es decir, el pre-concurso, en el que antes de determinar las vacantes que saldrán al concurso, participará el profesorado mal adscrito o el de unidades suprimidas para reubicarse en su zona en una especialidad adecuada.

Para mejorar los procesos hasta ahora realizados (habilitación y adscripción), subsanando algunos perjuicios ocasionados, CC.OO. ha propuesto:

A. Creación de una comisión especial que reconozca y juzgue aquellas titulaciones o cursos que no estaban expresamente recogidos en el orden de habilitación.

B. Puesta en marcha de un plan específico de formación para dar la habilitación a quienes llevan años impartiendo una especialidad o a quienes estando mal adscritos lo deseen.

ACABAR CON LAS COMISIONES DE SERVICIO

Otra actuación imprescindible es la de establecer la forma de provisión de los puestos actualmente desempeñados en comisión de servicio y que tienen carácter estable (fundamentalmente compensatoria y educación de adultos).

Para reducir el número de provisionales es imprescindible que el profesorado que desempeñe esos puestos sea definitivo y en caso de tener otra plaza en propiedad en un centro ordinario, se vea obligado a optar, liberando así una vacante.

El problema empieza cuando hay que decidir cómo se ocupan esas plazas. Para CC.OO. debía ser una especialidad más y los requisitos para su desempeño o consistirían en una titulación o formación específica que, hoy por hoy, apenas existe. De hecho, la mayor parte de los actuales educadores de adultos y compensadores entraron sin ningún tipo de formación y fueron adquiriendo ésta con la práctica o con los seminarios y jornadas organizadas por el MEC.

Pudiera, pues, parecer lógico que fuesen los actuales «educadores de adultos» o «compensadores» los únicos habilitados para impartir dichas especialidades. Así lo cree el MEC, apoyado por la mayoría de los sindicatos, que quiere rentabilizar la experiencia adquirida por este colectivo.

PROPUESTA DE CC.OO.

CC.OO. tiene discrepancias con este planteamiento pues, sin dudar de que existen excelentes profesionales en estos campos, que más de una vez le han sacado con su voluntarismo las castañas del fuego al Ministerio, también es cierto que existen otros excelentes profesionales que no han tenido ocasión de mostrar su valía porque un sistema oscuro y chanchullero de comisiones de servicio no les ha permitido ocupar esas plazas, o porque, en su momento, no optaron a esas plazas porque no eran definitivas.

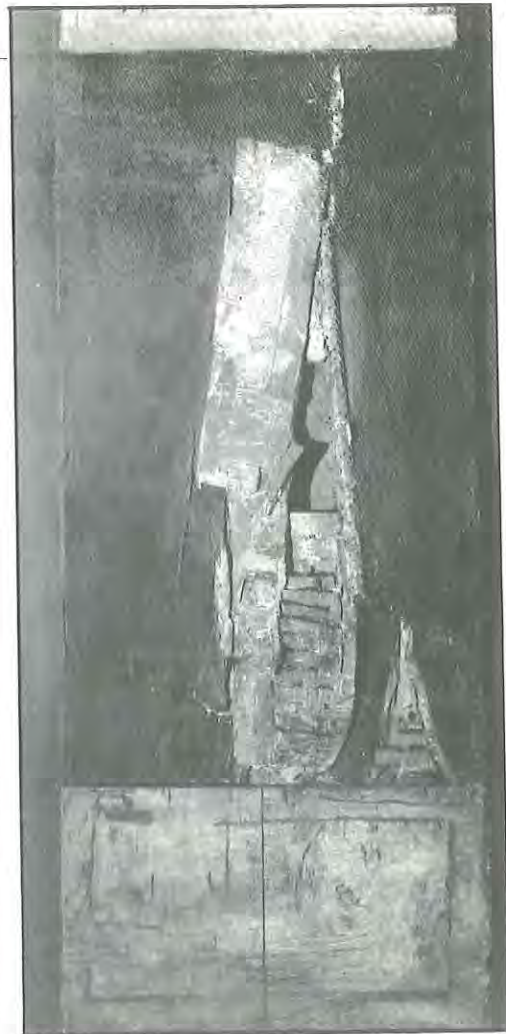
¿Cómo separar la paja del grano?, ¿los cientos de buenos profesionales, de los enchufados del partido de turno en el Gobierno?

La mejor fórmula para empezar un proceso más transparente en el futuro sería que estas plazas saliesen a concurso general con el mismo baremo que el resto de las especialidades. Y así lo ha propuesto CC.OO. a pesar de sus muchos afiliados en dichos sectores. La coherencia supone no decir una cosa para la galería (que queremos que los puestos sean cubiertos de forma clara, abierta y controlable) y otra cosa a los colectivos afectados (que defendemos que se queden). Y se nos podrá acusar de muchas cosas pero nunca de decir una cosa en el MEC y otra en las asambleas.

La lógica del MEC y de la mayoría de los sindicatos nos llevaría a legalizar la actual situación (puestos cubiertos de forma cuando menos dudosa) y convertir todas las comisiones de servicio en puestos definitivos sin dejar opción al resto del profesorado.

REGULAR LAS CONDICIONES LABORALES

A pesar de todo, lo importante no es tanto el baremo que se adopte (también



LUCIO MUÑOZ, Estela.

sería injusto expulsar a los profesores que no han conseguido su plaza por ningún enchufe o afiliación) como que se acabe con las comisiones de servicio y en el próximo concurso de traslado puedan ofertarse el triple de vacantes que hasta ahora, facilitándose la movilidad del profesorado.

La ampliación de plantillas, la desaparición de los turnos de consorte y diezmillistas son otras actuaciones que esperamos faciliten esta movilidad.

Por último, CC.OO., en su línea de defender al máximo los derechos de todos los colectivos, ha propuesto al MEC que cuando se regule el acceso a estas plazas se regulen también las condiciones de trabajo (jornada, vacaciones, supresión de unidades) para evitar que la arbitrariedad de la Administración a la hora de la selección se convierta en excusa para modificar las condiciones laborales como ha ocurrido con el SOEV de Zaragoza, al que se le intenta imponer jornada y vacaciones idénticas a la de los funcionarios no docentes. ■

Blanca Gómez
Juan Carlos Jiménez
Secretaría de A. S. Pública EGB-EE.MM.

LA NEGOCIACION COLECTIVA DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS (PGE 91)

Con la firma de los acuerdos de enero entre el Gobierno y los sindicatos CC.OO. y UGT, se ha dado satisfacción a algunas de las reivindicaciones históricas de los empleados públicos, como el derecho a la negociación colectiva de nuestras condiciones de trabajo (retribuciones, jornada, empleo, protección social, etcétera) y que no se vuelva a producir pérdida de poder adquisitivo como consecuencia de las desviaciones en las previsiones del IPC.

En el contexto del desarrollo de la PSP para los empleados públicos y este nuevo marco de negociación, el área pública de CC.OO. (enseñanza, sanidad, correos y Administración pública) presentó, el pasado 13 de julio en la reunión de la mesa general de negociación para los empleados públicos, su plataforma reivindicativa para 1991.

Los contenidos básicos de dicha plataforma se concretan resumidamente en los siguientes apartados:

RETRIBUCIONES

— Aplicación y mantenimiento de la *cláusula de revisión*, en los términos de los acuerdos de 1990.

— Incremento salarial que permita la mejora del poder adquisitivo.

— Consolidación del 1,2 por 100 de la masa salarial de 1990, con efectos de 1-1-1991 y con carácter universal.

— Pagas extraordinarias iguales al 100 por 100 del salario mensual.

— Igualación de cuantías correspondientes a trienios, dietas e indemnizaciones por razones de servicio.

— Establecimiento de un protocolo que establezca la exigencia de negociar en mesas sectoriales cualquier alteración de los contenidos acordados con carácter general.

CLASES PASIVAS

— Homogeneización del sistema de clases pasivas con el del Régimen General de la Seguridad Social.

— Regulación definitiva del cómputo recíproco.

CALIDAD DE LOS SERVICIOS PUBLICOS

— Inversiones en infraestructura y mantenimiento de los servicios públicos.

— Negociación con los sindicatos de cualquier proyecto que conlleve un posible cambio de titularidad o régimen jurídico de un determinado servicio público.

OFERTA DE EMPLEO PUBLICO

— Determinación de una oferta racional que atienda las necesidades reales de cada servicio público y que permita eliminar el empleo precario.

— Creación de una comisión mixta Administración/sindicatos que estudie la actual situación de los efectivos y que oriente la oferta de cara a los próximos años.

PRESTACIONES Y MEDIDAS SOCIALES

— Dotaciones de fondos de acción social para préstamos para adquisición de vivienda, becas de estudio...

— Creación de mecanismos de defensa ágiles que corrijan la indefensión jurídica en que se encuentran los funcionarios en los actos administrativos que afectan a sus condiciones de trabajo.

MASAS SALARIALES Y AUMENTO DE LAS RETRIBUCIONES MEDIAS DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS (1989-90) REPRESENTADOS EN LA MESA GENERAL DE NEGOCIACION

| Colectivo | Efectivos | | | Retribución media 1989 (pesetas) | Masas Salariales 1989 (millones de ptas.) | Aumento de las retribuciones medias (pesetas) | | | | | |
|---------------------------|----------------|----------------|-------------|----------------------------------|---|---|-------------|----------------|-------------|-------------------|-------------|
| | 1989 | 1990 | Var. | | | General | | Deslizam/Otros | | Total incrementos | |
| | | | | | | Absoluto | Porc. | Absoluto | Porc. | Absoluto | Porc. |
| Administración general | 119.948 | 123.790 | 3,2% | 2.191.433 | 262.858 | 131.486 | 6,0% | 25.957 | 1,2% | 157.443 | 7,2% |
| Correos y Caja Postal | 48.000 | 47.283 | -1,5% | 1.593.939 | 76.509 | 95.636 | 6,0% | 28.591 | 1,8% | 124.227 | 7,8% |
| Docencia no universitaria | 125.369 | 130.267 | 3,9% | 2.383.302 | 298.792 | 142.998 | 6,0% | 102.912 | 4,3% | 245.910 | 10,3% |
| A. justicia (en. J. y F.) | 21.055 | 25.212 | 19,7% | 1.925.548 | 40.542 | 115.533 | 6,0% | 11.997 | 0,6% | 127.530 | 6,6% |
| Funcionarios Seg. Social | 31.923 | 32.781 | 2,7% | 2.187.126 | 69.820 | 131.228 | 6,0% | 3.179 | 0,1% | 134.407 | 6,1% |
| Estatutarios Seg. Social | 144.933 | 156.662 | 8,1% | 2.291.301 | 332.085 | 137.478 | 6,0% | 48.250 | 2,1% | 185.728 | 8,1% |
| Personal laboral | 137.475 | 140.262 | 2,0% | 1.390.291 | 191.130 | 83.417 | 6,0% | 15.518 | 1,1% | 98.935 | 7,1% |
| Docencia universitaria | 11.854 | 11.854 | 0,0% | 3.467.773 | 41.107 | 208.066 | 6,0% | 164.919 | 4,8% | 372.985 | 10,8% |
| Resto universidades | 11.174 | 11.174 | 0,0% | 1.547.736 | 17.294 | 92.864 | 6,0% | 6.241 | 0,4% | 99.105 | 6,4% |
| Total/media | 651.731 | 679.285 | 4,2% | 2.040.931 | 1.330.138 | 122.751 | 6,0% | 49.291 | 2,4% | 172.042 | 8,4% |

SALUD LABORAL

— Constitución en todas las Administraciones públicas de comités de salud laboral con capacidad ejecutiva.

FORMACION

— Creación de un fondo equivalente al 1,5 por 100 de la masa salarial para tal fin.

BLOQUES DE ESTUDIO

— Creación de comisiones encargadas de elaborar los estudios necesarios de cara a la **modificación** de los siguientes aspectos:

- Sistema retributivo.
- Jurisdicción contencioso-administrativa.

Hoy, tras varias sesiones negociadoras de la Mesa General, para el Area Pública de CC.OO., ha quedado patente:

- La nula voluntad del Gobierno de poner en práctica y normalizar el derecho a la negociación colectiva de los empleados públicos legalmente ya reconocido.
- Aplicación a los PGE-91, de la filosofía del «ajuste económico», «enfriamiento» que, a lo largo del 89 y 90, el Gobierno ha venido planteando y que en la sesión negociadora del 25 de julio (antes de la crisis del Golfo) el secretario general de Presupuestos —Antonio Zabalza— anunció con la advertencia de la provisionalidad y variabilidad de las siguientes previsiones:

| Retribución media 1990 sin paga de 52.525 (pesetas) | Retribución media 1990 con aumento de 1,2% (pesetas) | Masas salariales 1990 (millones de pesetas) |
|---|--|---|
| 2.348.876 | 2.377.063 | 294.257 |
| 1.718.167 | 1.738.785 | 82.215 |
| 2.629.212 | 2.660.763 | 346.610 |
| 2.053.078 | 2.077.715 | 52.383 |
| 2.321.533 | 2.349.391 | 77.015 |
| 2.477.029 | 2.506.753 | 392.713 |
| 1.489.226 | 1.507.097 | 211.388 |
| 3.840.758 | 3.886.847 | 46.075 |
| 1.646.841 | 1.666.603 | 18.623 |
| 2.212.973 | 2.239.529 | 1.521.279 |

DESPLIZAMIENTOS SALARIALES Y OTROS COMPROMISOS ADQUIRIDOS DE INCREMENTO DEL CAP. I PARA 1991

| CONCEPTO | Importe (en millones ptas. de 1990) | % Incremento s/masa salarial |
|--|-------------------------------------|------------------------------|
| 1. Nuevos trienios | 6.023 | 0,40 |
| 2. Acuerdos salariales con efectos en 1991 | 10.257 | 0,67 |
| • Docentes no universitarios | 8.500 | |
| • Interinos | 1.757 | |
| 3. Acuerdos retributivos 1990 sin asignación en el presupuesto inicial | 4.102 | 0,27 |
| • Defensa | 3.672 | |
| • Productividad CSIC (pral. apoyo) | 430 | |
| 4. Incrementos originados por aumento de empleo, sin cobertura anual en el presupuesto inicial de 1990 | 26.299 | 1,73 |
| • Docentes no universitario | 12.576 | |
| • Admón. de Justicia | 3.053 | |
| • Insalud | 10.670 | |
| Total deslizamientos | 46.681 | 3,07 |

- IPC deseable del 5 por 100.
- Crecimiento PIB entre un 3,5 y un 4 por 100.
- Menor porcentaje en el crecimiento del empleo, en torno a un 3 por 100.
- Moderación salarial (sin concretar crecimiento del capítulo I, ni de las retribuciones).
- Cumplimiento acuerdos 90: Aplicación cláusula y consolidación 1,2 por 100 de la deuda social 90.
- Recuperación, por parte del Gobierno, de la idea de que el factor fundamental causante de la inflación son los salarios, por lo que propone un incremento general de salarios del 5 por 100 y una previsión de inflación también del 5 por 100. Hoy, conocidos ya los elementos básicos del Capítulo I de los PGE-91, el propio Gobierno reconoce que son restrictivos y sugiere que los salarios de los empleados públicos deben ser el referente para el resto de los trabajadores del país.

Por otro lado, los datos que sobre el Capítulo I (ver anexo) el Gobierno facilita, además de erróneos, son insuficientes al no desglosarse los datos de cada colectivo, dificultando, por tanto, el proceso negociador.

Por todo ello, el Area Pública de CC.OO., tras constatar el rechazo a las propuestas y actuaciones gubernamentales, las dificultades para la unidad de acción sindical por el proceso electoral en curso y la necesidad de dar respuesta a lo que se nos viene encima con los PGE-91, manifiesta:

— Su voluntad de agotar todas las vías negociadoras antes de la aprobación definitiva de los PGE-91, exigien-

do la convocatoria urgente de la Mesa General de Negociación, a fin de que el Gobierno dé respuesta al resto de los puntos de la plataforma reivindicativa: acción social, clases pasivas, empleo, salud laboral, formación y sin descartar cuantas medidas considere conveniente tomar, que permitan llegar a acuerdos.

— Rechazamos este proyecto de PGE-91, por considerarlo restrictivo, no sólo para los salarios, sino también para otros gastos sociales y para el buen funcionamiento y mínima calidad de los servicios públicos.

— Defendemos el criterio de mejora en la subida general de salarios y aplicación correcta de los acuerdos del 90 (cláusula de revisión, consolidación del 1,2 por 100, deuda social-90), así como la negociación y control de aquellos contenidos retributivos que se aplican al margen de la Mesa General y de las distintas mesas sectoriales existentes.

— Proponer al resto de las organizaciones sindicales el emplazamiento al ministro de Administraciones Públicas a fin de que convoque la Mesa General de negociación y se fije un calendario de negociaciones y, asimismo, desarrollemos una campaña informativa dirigida al conjunto de los empleados públicos en apoyo de la plataforma reivindicativa y del rechazo al incremento salarial del 5 por 100, así como a la convocatoria de concentraciones, asambleas de delegados, manifestaciones, etcétera, dirigidas a este mismo fin. ■

TEO AVILA
Secretaría Area Pública FE-CC.OO.

ENTREVISTA



FELIX MATA MARFIL —candidato de CC.OO. en Albacete—, profesor de EGB destinado en el C.P. «San Pablo» de Albacete, se presenta como cabeza de lista por CC.OO. a la Junta de Personal Docente no universitario de dicha provincia.

—¿Cómo ves estas EE.SS.?

—En general, creo que se presentan de forma positiva para CC.OO. El trabajo realizado durante los tres últimos

años ha sido realmente bueno. El 14-D, la PSP, la huelga y los acuerdos de la enseñanza pública, la propia gestión de las organizaciones provinciales, etcétera, en definitiva, nos hemos implantado como sindicato y eso creo que va a tener su reflejo en las urnas de forma positiva.

—¿Qué balance presenta tu sindicato?

—Un dato simplemente, hemos cuadruplicado la afiliación los tres últimos años. Me parece un dato revelador. Nuestra presencia sindical se ha generalizado y en cualquier foro de discusión o negociación está presente CC.OO.

—Elementos significativos del programa

—Para mí lo más significativo es el slogan de «Recuerda y avanza». Es decir, que el programa se basa en la idea de recordar qué es lo que ha pasado en los últimos años y dónde y con quién estuvo CC.OO., defendiendo lo que prometió en la campaña anterior y en las nuevas propuestas para el período que se avecina.

—¿Qué dirías a los lectores?

—Que el sindicalismo de clase se impone, que la unión de todos los trabajadores da mucha más fuerza, que CC.OO. son unas señas de identidad clara y que en esa línea vamos a seguir trabajando. ■

POLITICA ANTISINDICAL EN DIRECCIONES PROVINCIALES

Las sedes provinciales de los sindicatos de enseñanza reciben todos los comienzos de curso decenas de reclamaciones de profesores y profesoras afectados por la negligencia y la improvisación de las administraciones educativas.

El procedimiento burocrático, sin participación sindical, para determinar los puestos de trabajo que correspondrán al profesorado interino, está plagado de errores que causan innumerables perjuicios: profesores que no aparecen en los listados, perdiendo así su puesto de trabajo, profesores desplazados de su provincia a pesar de que existen vacantes suficientes, etcétera.

El problema se agrava mucho más, por la falta de medios de las direcciones provinciales para atender, lógicamente, las reclamaciones, por lo que los afectados o no reciben ninguna explicación o las reciben largas y de malos modos.

Más aún, cualquier interpretación restrictiva o lesiva de la normativa es justificada por las administraciones educativas provinciales como fruto de «acuerdos con los sindicatos» que son totalmente inexistentes, pues hemos sido sistemáticamente ignorados en estos temas. ■

A. Sindical Pública

PROGRAMA ELECTORAL

Elecciones SINDICALES '90

Enseñanza Pública No Universitaria

E.G.B.

CC.OO.

TU GANAS, VOTA CC.OO.

Federación de Enseñanza
Fernández de la Hoz, 12 - 1º / 28010 Madrid
 Telfs. 410 35 83 - 319 51 24

Vota

CC.OO.

Tu sindicato

Andalucía: Telf. 954/ 22 29 97 • Aragón: Telf. 976/ 23 91 85 • Asturias: Telf. 985/ 25 71 87 • Baleares: Telf. 971/ 72 60 60 • Canarias: Telf. 928/ 28 13 14 • Cantabria: Telf. 942/ 22 77 04 • Castilla-La Mancha: Telf. 967/ 21 24 95 • Castilla-León: Telf. 983/ 23 16 17 • Cataluña: Telf. 93/ 319 08 63 • Euskadi: Telf. 94/ 424 43 43 • Extremadura: Telf. 924/ 22 32 48 • Galicia: Telf. 981/ 59 94 50 • Madrid: Telf. 91/ 420 07 11 • Murcia: Telf. 968/ 21 90 60 • La Rioja: Telf. 941/ 24 42 22 • País Valenciano: Pza Nápoles y Sicilia, 3 y 5. Valencia • Ceuta: Telf. 956/ 51 82 43 • Melilla: Telf. 952/ 68 65 35 • Exterior: Telfs. 91/ 410 35 83 - 319 51 24

Recuerda y Avanza

Federación de Enseñanza
Fernández de la Hoz, 12 - 1º / 28010 Madrid
 Telfs. 410 35 83 - 319 51 24

LA NOMINA EN EL TERRITORIO MEC

FUTURA NOMINA MENSUAL

• Profesor de EGB

Código

| | | |
|----|---------------|---------------------|
| 11 | 104.390 ptas. | (sueldo base) |
| 12 | 3.774 ptas. | (trienio) |
| 50 | 12.180 ptas. | (especifico) |
| 52 | 52.729 ptas. | (destino, nivel 21) |

Código

| | | |
|--------------------|-------|----|
| DESCUENTOS: MUFACE | 2.179 | 2 |
| PASIVOS | 7.067 | 80 |

| IRPF | Sin hijos | | N.º hijos | | | |
|--------------------|-----------|-----|-----------|-----|-----|-----|
| | S | C | 1 | 2 | 3 | 4 |
| De 0 a 3 trienios | 18% | 17% | 16% | 15% | 14% | 13% |
| De 4 a 10 trienios | 19% | 18% | 18% | 17% | 16% | 15% |
| Más de 10 trienios | 20% | 20% | 19% | 18% | 17% | 17% |

• Maestro de taller

Código

| | |
|----|---------------|
| 11 | 104.309 ptas. |
| 12 | 3.774 ptas. |
| 50 | 12.180 ptas. |
| 52 | 64.936 ptas. |

Código

| | | |
|--------------------|-------|----|
| DESCUENTOS: MUFACE | 2.179 | 2 |
| PASIVOS | 7.067 | 80 |

| IRPF | Sin hijos | | N.º hijos | | | |
|--------------------|-----------|-----|-----------|-----|-----|-----|
| | S | C | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 0-1 trienios | 18% | 17% | 16% | 15% | 14% | 13% |
| De 1 a 6 trienios | 19% | 18% | 18% | 17% | 16% | 15% |
| De 6 a 12 trienios | 20% | 20% | 19% | 18% | 17% | 17% |

• Catedrático

Código

| | |
|----|---------------|
| 11 | 122.899 ptas. |
| 12 | 4.717 ptas. |
| 50 | 25.004 ptas. |
| 52 | 77.779 ptas. |

Código

| | | |
|--------------------|-------|----|
| DESCUENTOS: MUFACE | 2.768 | 2 |
| PASIVOS | 8.979 | 80 |

| IRPF | Sin hijos | | N.º hijos | | | |
|---------------|-----------|-----|-----------|-----|-----|-----|
| | S | C | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 0-3 trienios | 20% | 20% | 19% | 18% | 17% | 17% |
| 4-11 trienios | 21% | 21% | 20% | 20% | 19% | 19% |

• Agregados y numerarios de FP

Código

| | |
|----|---------------|
| 11 | 122.899 ptas. |
| 12 | 4.717 ptas. |
| 50 | 12.180 ptas. |
| 52 | 64.936 ptas. |

Código

| | | |
|--------------------|-------|----|
| DESCUENTOS: MUFACE | 2.768 | 2 |
| PASIVOS | 8.979 | 80 |

| IRPF | Sin hijos | | N.º hijos | | | |
|-------------------|-----------|-----|-----------|-----|-----|-----|
| | S | C | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 0-1 trienio | 19% | 18% | 18% | 17% | 16% | 15% |
| 2-8 trienios | 20% | 20% | 19% | 18% | 17% | 17% |
| Más de 8 trienios | 21% | 21% | 20% | 20% | 19% | 19% |

DESCUENTOS

Como se ve, los tipos de cotización a clases pasivas del Estado y la MUFACE sufren modificaciones. Se mantienen en el 3,86 y el 1,19 por 100, respectivamente, de los haberes reguladores de las pensiones, lo que supondrá un incremento del 7 por 100 para los funcionarios del grupo B (haber regulador = 2.563.074) y el 13,75 por 100 para los del grupo A (haber regulador = 3.256.660), pues ese es el intervalo en el que se mueven los incrementos de los haberes reguladores.

Las tablas de IRPF que estaban vigentes desde 1987 (su congelación es una de las causas principales del deterioro de las rentas salariales líquidas sufridas en estos años, que sólo era parcialmente compensado bajo la forma de devolución en la declaración de la renta, que llega con un retraso de entre uno y dos años) se modifican a partir del 1 de septiembre de forma claramente insuficiente, deflactándose el 5 por 100, lo que supondrá una mejora para todo el mundo.

INTERINOS

Además de estas subidas, los interinos deben cobrar el 95 por 100 del salario base (hasta ahora cobraban el 85 por 100), según los acuerdos de noviembre.

Debe cobrarse con efectos retroactivos de 1-1-90, y supondrá en total un aumento de más del 20 por 100.

EGB: 164.003 ptas. al mes.

Maestro taller: 176.210 ptas. al mes.

Profesor EGB y FP: 193.870 ptas. al mes. ■

Secretaría Acción Sindical Pública

ENTREVISTA CON

GLORIA MARCOS MARTI. Nacida el 8 de abril de 1950. Profesora de Formación Humanística de FP. Hasta la creación de la FE de CC.OO. participa activamente en la lucha sindical (miembro de la junta de Gobierno del Colegio de Doctores y Licenciados de Valencia y elegida como representante de los PNN de FP de la provincia de Valencia en las coordinadoras de EE.MM.). Afiliada a la FE de CC.OO. desde 1978. Ha trabajado en didáctica (seminarios didácticos dependientes del ICE de la Universidad de Valencia). Ha presentado varias comunicaciones y artículos sobre «Las mujeres y la FP». Trabajó durante dos años en la inspección de FP de Valencia, presentando su dimisión cuando la Consellería de Educación del PV cuestionó su participación en la huelga contra el Estatuto del Profesorado y la carrera docente convocada por CC.OO. Actualmente y desde las elecciones del 87, es presidenta de la Junta de Personal de Centros Docentes no universitarios de la provincia de Valencia.

—¿Cómo ves estas EE.SS.?

—Estas elecciones me parecen fundamentales, puesto que pueden conducir a la consolidación definitiva de la Federación de Enseñanza del PV y a la clarificación del panorama sindical, mucho más confuso que en otros sectores de la función pública, por la existencia de un gran número de ofertas sindicales (7 en la provincia de Valencia) que no responde, en muchos casos, a alternativas excesivamente diferenciadas, pero que en la práctica, y por el deseo de todos de mantener su espacio electoral, se convierte en una falta de unidad de acción que repercute negativamente en la fuerza y en la capacidad de presión/negociación de todos los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza.

—¿Qué balance presenta tu sindicato?

—Creo que el balance que puede presentar la FE de CC.OO.-PV es positivo. Esta conclusión está basada en lo siguiente:

Firmeza en el mantenimiento de nuestras reivindicaciones:

- La FE de CC.OO.-PV se negó a firmar el acuerdo de 1 de mayo con el conseller, Ciscar, que suponía cerrar a la baja la huelga del 87-88. El tiempo nos ha dado la razón. Con este acuerdo no se ha conseguido ninguna mejora específica en el PV y, por el contrario, se han bloqueado una serie de cuestiones que estaban aprobadas para el resto de territorios del Estado y que sólo se han podido concretar en nuestra CA gracias a la firma de la PSP.

- Junto con el resto de compañeros de la función pública conseguimos introducir en la PSP las siguientes cuestiones:

- Mesa sobre homologación salarial de los docentes.

- Inicio de la dotación de PAS en los centros de EGB.

- Incremento en el PV de las cantidades que, en concepto de deuda social, se pagan al profesorado durante el curso 89-90.

- Acuerdos del 13 de marzo sobre esta-



bilidad de los profesores/as interinos/as, que mejoran sustancialmente todos los acuerdos firmados hasta el momento, y que, a diferencia de otros acuerdos firmados por otros sindicatos en el PV, se están cumpliendo en su totalidad.

Coherencia en la defensa de nuestras posiciones:

- Después de la fase de negociación previa, en la que se consiguieron algunas modificaciones importantes, la FE de CC.OO. del PV convocó la huelga del 10 de mayo por la mejora de algunos aspectos fundamentales de la LOGSE que no coincidían con lo defendido en nuestra alternativa a la reforma

—¿Qué elementos significativos plantea el actual programa?

—Nuestro programa es muy amplio y recoge aspectos muy diversos. No obstante, me gustaría destacar dos aspectos que me parecen básicos:

- Mejora de las condiciones laborales del profesorado: incremento salarial, creación de los comités de salud laboral; incentivación de tutorías, actividades de formación permanen-

te..., y, en general, de todas las funciones que realizamos en los centros.

- Negociación del desarrollo de la LOGSE, que implique un acercamiento de las formulaciones generales contenidas en la ley a nuestras posiciones sobre la reforma educativa. Prevemos que la negociación va a ser muy dura, máxime en estos momentos en los que el Gobierno, escudándose en la crisis del Golfo, propone un «ajuste duro». Por tanto, necesitaremos salir muy reforzados de estas elecciones.

—¿Qué dirías a nuestros lectores?

—Voy a ser muy breve. Sólo desde la firmeza y la coherencia de la FE de CC.OO., desde nuestro pluralismo y autonomía y desde la fuerza que nos da estar en una confederación sindical, que representa a miles de trabajadores/as en todos los sectores y en todo el estado español, podremos avanzar mejorando la calidad de la enseñanza y las condiciones de trabajo de todo el profesorado. Parfraseando un conocido anuncio de la TV: ¡Miren, comparen..., recuerden y voten a la FE de CC.OO.! ■

COMITE INTERCENTROS DEL PERSONAL LABORAL
DEL MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA

COMUNICADO SOBRE LA REVISION SALARIAL AÑO 90

Este Comité Intercentros pone en conocimiento de todos los compañeros del Ministerio de Educación y Ciencia la situación actual de la negociación para la revisión salarial del año 1990.

Después de la última reunión celebrada, el pasado 13 de julio, y de la que hemos mantenido hoy, en las que la Administración nos ofrece su última oferta de subida salarial de un 7 por 100 para los niveles del 1 al 6; un 9 por 100 para el nivel 7, y un 8 por 100 para el nivel 8. En esta oferta está incluido: 6 por 100 de la subida salarial de la Ley General de Presupuestos Generales del Estado, 1 por 100 del Real Decreto de Medidas Sociales de 3 de marzo del 89 (anexo V del convenio colectivo) y la congelación de la antigüedad, complementos salariales, etcétera. También proponía una coletilla de aumento de funciones para los ordenanzas: «Traslado de mobiliario y bienes muebles». Los sindicatos presentes, UGT y CC.OO., comunicamos a la Administración que era condición inexcusable para entrar a negociar que se retirara de la mesa de negociación la mencionada coletilla.

La Administración reconsideró su oferta y nos dice que sí, que desaparece la coletilla dicha, y que también se evapora el dinero adicional para alcanzar los porcentajes que se contemplan en su última oferta; este dinero procede de la congelación de algunos conceptos de la mesa salarial y de un reajuste, con gran esfuerzo, del capítulo I de la Ley de Pre-

supuestos Generales del Estado del Ministerio de Educación y Ciencia. Es decir, nos ofertan lo que ya está aprobado por el Parlamento, 6 por 100 de subida salarial.

¿Cómo es posible que en el mes de julio existan 235 millones de pesetas, más o menos, para el personal laboral y en el mes de septiembre desaparezcan?

¿Nos están aplicando ya el tan cacareado «ajuste económico»?

¡No estamos dispuestos a tolerarlo!

La revisión salarial está bloqueada. Estamos manteniendo contactos con todos los sindicatos, comités provinciales y compañeros en general para así tomar las medidas precisas para que los trabajadores laborales del MEC (todos, desde los del nivel 1 a los del 8) comencemos a dejar de perder poder adquisitivo y de una vez por todas ese reconocimiento del MEC de que nuestros sueldos no son dignos empiece ya a ser historia.

Compañeros ordenanzas:

Os recordamos que para el traslado de mobiliario y bienes muebles existe en el convenio una categoría específica para realizar esa función.

EL MOZO

¿Quiere el MEC ahorrar plantilla?

Os iremos informando de las medidas que adoptemos y de las posibles variaciones de la situación creada y endurecida por el MEC. ■

CC.OO. EXIGE LA REFORMA DEL ACTUAL REGLAMENTO DE REGIMEN DISCIPLINARIO

El Reglamento de Régimen Disciplinario, promulgado por Decreto 33/86, constituyó una nueva decepción y una oportunidad de oro perdida para revisar y atemperar al espíritu constitucional y a una concepción distinta de las relaciones laborales en la Administración. La legislación existente estaba basada en elementos autoritarios que situaban a la Administración en una posición superior y privilegiada respecto del funcionario.

Pues bien, para CC.OO. continúa vigente la necesidad de modificar una norma que apenas tiene cinco años de vida. Como afirmamos que el reglamento vigente, tanto técnica como sustancialmente, es de peor calidad y más regresivo que el anterior de 1969, reivindicamos su reforma:

- Porque la tipificación de las conductas y el cuadro de sanciones actual es totalmente impreciso y general, permitiendo así grandes dosis de discrecionalidad.

- Porque el mismo órgano de la Administración que se siente agraviado por un funcionario es quien abre el expediente y designa al instructor; porque éste es a la vez juez y acusador y depende durante todo el procedimiento del superior que ordenó la incoación del expediente, no existiendo, por tanto, independencia y neutralidad.

- Porque se niega la asistencia letrada al expedientado.

- Porque el expediente es secreto hasta la «propuesta de resolución», momento en que el expedientado ya no dispone de los necesarios resortes de defensa.

- Porque no respeta el principio de «presunción de inocencia».

- Porque la interposición de recurso a una sanción no suspende la ejecución de ésta, pudiéndose causar perjuicios irreparables o situaciones de difícil restauración. ■

CC.OO. PIDE LA REUNION INMEDIATA DE LA MESA SECTORIAL DE EDUCACION

En carta enviada al MEC los representantes de CC.OO. han solicitado la convocatoria inmediata de la mesa sectorial para tratar los siguientes puntos, que desarrollan diversos aspectos de los acuerdos de noviembre.

RETRIBUCIONES

a) Constitución de la comisión prevista para estudiar la homologación y la modificación del sistema retributivo.

INTERINOS

b) Modificación del sistema de acceso a la función pública docente.

MAYORES DE CINCUENTA Y CINCO AÑOS

c) Aplicación de la jubilación anticipada a los sesenta años.

d) Calendario para disminuir el número de alumnos por aula. ■

Secretariado de la FE de CC.OO.

JUVENILES

LOS MUSICOS

Versión de Walter de la Mare
Ilustraciones de Verónica Rubio
 Col.: Infantil
 Ed.: DEBATE

Los músicos de Bremen, cuento bastante popular a causa de la serie de TV recientemente emitida, se nos presenta en estado puro, sin los innumerables añadidos que requiere toda serie.

La astucia de cuatro animales, a los que sus dueños ya no quieren, agrada siempre a los pequeños lectores, que les resulta fácil identificarse con los débiles frente a los fuertes, por su similitud frente al mundo adulto. ■



EL MONSTRUO DE LAS FRESAS

Ingrid y Dieter Schubert
 Col.: Gran Formato
 Ed.: LUMEN

A cualquier niño le puede ocurrir que, al despertarse una mañana mientras aún duermen sus padres, se encuentre frente a su ventana un monstruo que lo espera para salvar a la colonia de monstruos donde él vive de un complicado problema. ■

LOS TRES COSMONAUTAS

Umberto Eco
Ilustrador: Eugenio Carmi
 Col.: Apples Mestres
 Ed.: DESTINO

Tres cosmonautas: un chino, un ruso y un norteamericano, viajan a Marte. Existe un mutuo recelo entre ellos. El recuerdo de su «mamá» les hace sentirse iguales. Pero aparece un marciano, tan feo que por lógica debe ser malo, y hay que destruirle, un pájaro herido es ayudado por éste, con lo que descubren que también posee sentimientos.

«Los terrestres ya habían entendido la lección: no basta que dos personas sean diferentes para que deban ser enemigas.» ■

AL OSO LE DUELEN LAS MUELAS

Autor e ilustrador: David McPhail
 Col.: Altea Benjamín, 156
 Ed.: ALTEA

El pequeño protagonista, en su duermevela, oye un extraño ruido a través de la ventana: es un oso con dolor de muelas. Lo invita a entrar e intenta por varios sistemas, entre otros «limpiando» el frigorífico, sacarle el diente que le molesta.

Brujas buenas, ogros buenos, osos buenos..., nos encontramos con gran frecuencia en la literatura infantil actual una sistemática desmitificación de los elementos del miedo tradicionales. Se hace, así, cada vez más borrosa la línea tan frecuente entre buenos y malos de los cuentos clásicos; introduciendo en el niño la «duda», elemento imprescindible de cualquier espíritu crítico. ■

SI BUSCAS AVENTURAS

Autor e ilustrador: Fulvio Testa
 Col.: Austral infantil, n.º 30
 Ed.: ESPASA CALPE

Con unas ilustraciones originales y muy cuidadas, Fulvio Testa invita al lector —la narración está en segunda persona— a protagonizar diversas aventuras, llenas de sorpresas.

Esta colección es recomendable en su totalidad para la biblioteca de aula del ciclo Inicial y Preescolar. ■

PEDAGOGIA

FAMILIA Y EDUCACION

Gonzalo Musitu Ochoa y otros
 Col.: Universitaria/monografías
 Ed.: LABOR

«Prácticas educativas de los padres y socialización de los hijos», subtítulo de esta obra, sintetiza de forma más explícita el contenido. Nadie duda que las prácticas educativas de los padres no son sólo la primera influencia que el niño recibe, sino posiblemente la más significativa. De ahí que conocer el funcionamiento y estructura familiar sea un instrumento de información útil para hacer más eficaz la política social. ■

EL AMBIENTE

ANALISIS PSICOLOGICO
Rocío Fernández-Ballesteros
 Col.: Psicología
 Ed.: PIRAMIDE

El estudio sobre la influencia de los factores ambientales en el comportamiento y la salud humanas es cada vez mayor, pudiéndose hablar, en psicología, de un modelo ecológico o ambiental.

Se requiere, pues, el análisis psicológico del ambiente para, una vez descrito y diagnosticado, proceder a su manipulación y control. ■

LA ESCUELA INFANTIL (3-6 AÑOS)

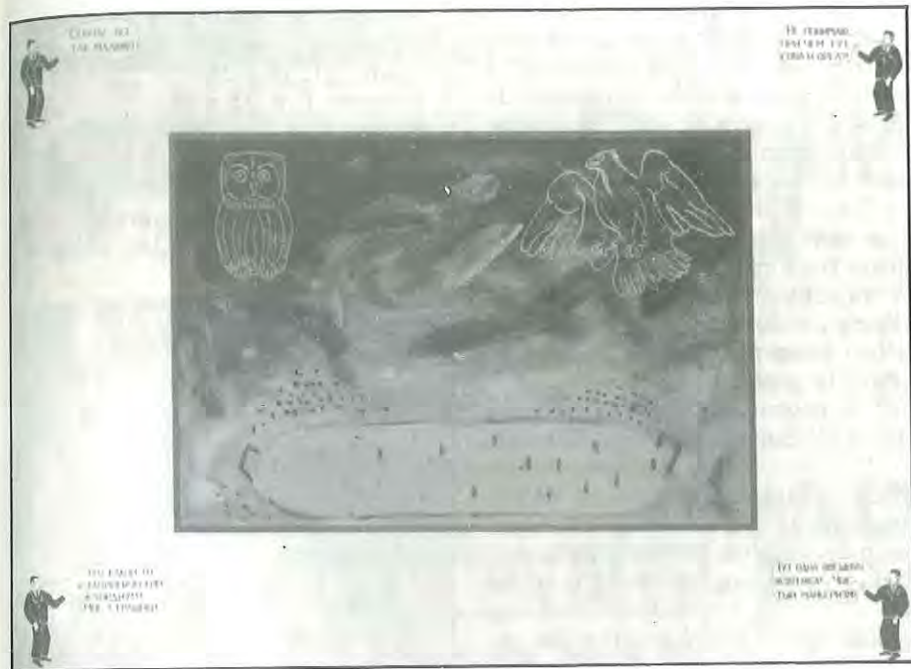
M.º Jesús Ortega
 Ed. ESCUELA ESPAÑOLA

Manteniendo su línea de «libros prácticos», presenta Escuela Española una «propuesta de algunos modelos de metodología globalizadora» —subtítulo de la obra—, para la nueva etapa tres-seis años de educación infantil.

Tras unas breves páginas sobre teoría de la globalización (Decroly, Morrison, método de proyectos...), la autora, experta en esta etapa, presenta un desarrollo de la actividad escolar basada en los «centros de interés». El bloque principal se corresponde a la descripción de la práctica concreta en un colegio público, con ejemplos de programación, organización del equipo directivo, participación de los padres, etcétera. ■

LA SECCION DE ARTE CONTEMPORANEO DE FERNANDO DURAN PRESENTA LA OBRA DE

GUEORGUI KIZEVALTER



La Galería Fernando Durán, con un esfuerzo y trabajo continuado, se propone presentar dentro del panorama de exposiciones de nuestro país una selección de artistas soviéticos contemporáneos de renombre internacional, cuya obra —no muy conocida en España— ha suscitado múltiples escritos y artículos en revistas internacionales, libros monográficos y exposiciones en museos y galerías privadas en Estados Unidos, la República Federal Alemana y otros países europeos.

Creemos, por tanto, que esta exposición cobra un gran interés cultural como testimonio relevante del arte no oficial soviético de las últimas décadas.

KIZEVALTER GUEORGUI DIMITRIEVICH nació en Moscú en 1955. Cursó estudios en el Instituto Pedagógico Lenin de Moscú en 1977. Se dedica a la creación artística desde 1975.

Es miembro fundador del grupo

Acciones Colectivas desde 1976. Es miembro del Club de Vanguardistas y del Comité Urbano de Artistas Gráficos. Alumno y discípulo de Ilya Kabakov.

Las obras que presenta en esta exposición forman parte de las series «Crítica dentro del cuadro», «Material didáctico para gabinetes escolares» y «La destrucción del sueño». Estos trabajos son ironía a la vez que testimonio frío de la realidad soviética; idea llevada a los límites del Kitsch, así como desarrollada a un nivel estético conceptual que profundiza en las teorías de la desmitificación del arte y del autopersonaje.

Sus obras se hallan en las colecciones de Norton Dodge (E.E.UU.), Museo de Arte de Berna y colecciones privadas en Suiza, República Federal Alemana, Francia y en el Museo de Arte Moderno de Moscú.

La exposición se mantendrá abierta al público hasta el 5 de noviembre. ■

Чижик-пыжик, где пьют бѣл?
На Фонтанке водку пил!..



ANTONIO GOMEZ DIAZ

Sevilla, 1951.

Licenciado en la E. S. de Bellas Artes «Santa Isabel de Hungría» de Sevilla.

Profesor de dibujo.

Autor del cuadro «Regla y tintero», motivo gráfico que la FECC.OO. utiliza en estas elecciones sindicales para sus carteles y que T.E. reproduce en la contraportada de este número con su autorización.

EXPOSICIONES

1979: Pintores sevillanos. «El papel». Castillo Vila-Fortuny Cambriels. Tarragona.

1988-89: «Andalucía, arte de una década». Museo de Arte Contemporáneo de Sevilla. Hospital Real de Granada.

1989: Joven pintura española. «El sueño de Andalucía». Ministerio de Asuntos Exteriores. Itinerante por países de la CE.

1989: «Del realismo y la figuración». Galería Nolde. Navacerrada.

1989: «Dos pintores sevillanos». Nolde. Navacerrada.

1990: «Naturalezas». Galería Parámetro. Sta. Cruz de Tenerife.

1990: «Persistencia del realismo». Nolde. Navacerrada.

1990: «A las seis cuerdas, seis poetas, seis pintores». Bial de Arte Flamenco VI. El Toque. ■

JORNADAS

EDUCACION SEXUAL

4 · 5 · 6 OCT · 90

PARQUE CULTURAL VIERA Y CLAVIJO

Los cursos 3.º y 4.º del Colegio Público de Integración de motóricos y motóricas de Fuenlabrada (Madrid), queremos mantener correspondencia y realizar actividades de intercambio durante el presente curso, por lo menos, con los mismos cursos de otros colegios.

No tenemos preferencia en cuanto a la zona.

Quienes se interesen, pueden ponerse en contacto con las tutoras y tutores de estos cursos. Nuestra dirección es:

C.P. Greenpeace.
 C/ Miguel de Unamuno, 34.
 28940 Fuenlabrada (Madrid).
 Tel.: 615 22 22.

COEDUCACION

Durante los días 25, 26 y 27 de octubre tendrán lugar, en el salón de actos de la Facultad de Económicas de Valencia, las II Jornadas Internacionales de Coeducación: la enseñanza de la lengua y la literatura que con el título «Tomar la palabra» ha organizado el Instituto Valenciano de la Mujer, con la colaboración de la Universidad de Valencia.

El objetivo de estas jornadas es dar a conocer estudios y experiencias sobre la crítica feminista a la lengua, a la literatura y su aplicación a la enseñanza. ■

Lourdes Alonso
 Directora de L'Institut Valencià de la Dona

AVISOS

educación artística

TEMPORADA 90-91

En colaboración con el Ministerio de Cultura, y a través del Instituto de las Artes Escénicas y de la Música, se facilita la asistencia de estudiantes de EE.MM. y grupos de adultos de aulas de alfabetización de la Comunidad de Madrid, a los ensayos que la Orquesta y Coro Nacionales de España realiza los viernes por la mañana en el Auditorio Nacional.

Esta actividad se dirige prioritariamente a los alumnos de los centros públicos y concertados.

Para la preparación de esta actividad, se envían a los profesores unas notas explicativas sobre cada concierto.

Los centros participantes deben comprometerse a colaborar en las tareas preparatorias, así como en la evaluación que posteriormente se efectúa.

Cada centro podrá asistir a dos ensayos. En cada uno de ellos se admitirá un grupo de 42 alumnos (máximo) acompañados de dos-tres profesores.

Los centros interesados deberán señalar cuatro fechas por orden de preferencia de las incluidas en el siguiente calendario:

Comunidad de Madrid
 Consejería de Educación

MINISTERIO DE CULTURA
 Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música

Noviembre: 16, 23 y 30.
 Diciembre: 14 y 21.
 Enero: 11, 18 y 25.
 Febrero: 1, 8, 15 y 22.
 Marzo: 1, 8, 15 y 22.
 Abril: 5, 12, 19 y 26.
 Mayo: 3, 10 y 17.

Los ensayos se asignarán según el orden de llegada de las solicitudes. ■

ALBOR EQUIPO CONSULTOR DE PSICOLOGIA

PLAN DE ESTUDIOS para la Obtención de la Titulación de "ESPECIALISTA EN ASESORAMIENTO Y ORIENTACIÓN EDUCATIVA"

200 horas de Formación (12 Módulos uno por mes)

Los estudios que se imparten capacitan básicamente para poder desempeñar con profesionalidad y eficacia funciones tales como:

- TUTORIA de alumnos/as.
- ORIENTACION PSICOLOGICA en aquellos casos de RETARDO Y/O FRACASO ESCOLAR.
- ASESORAMIENTO a Padres y Profesores, en problemas de comportamientos: Hiperactividad, Agresividad, Trastorno, Trastornos emocionales, ...
- DISEÑO DE PROGRAMAS DE INTERVENCIÓN EDUCATIVA, para reeducación de escolares con Problemas Específicos de Aprendizaje: Logopedia, Dislexia, Técnicas de Estudio, etc...

POENCIAS Y COMUNICACIONES

Aspectos Jurídicos y Sociales

CONGRESO INTERNACIONAL DE EDUCACION INFANTIL

Comunidad de Madrid
 Consejería de Educación
 Dirección General de Educación

JORNADAS PEDAGOGICAS

ALTERNATIVAS AL SISTEMA EDUCATIVO

La educación infantil Los nuevos currículos de la E. Primaria
 La educación de adultos La educación técnico profesional

26 y 27 de Octubre de 1990
 Alberque Juvenil
 C/ Marchena Colomero, 14
 Huelva

Organiza: Sindicato de Enseñanza de CC.OO. HUELVA
 Gran Vía 7 - 3ª planta
 Tel. 253923 - 157713

Colaboran: Consejería de Educación de la Junta de Andalucía

LIBRERIA SALTÉS
 C/ Ciudad de Arcena, 1 HUELVA

CC.OO. es un sindicato que se ocupa de la defensa laboral de los trabajadores, tanto en activo como en paro, también trabajamos por una mejora de la calidad de vida, ocio, educación, vivienda, etcétera. En esta línea estamos ampliando los servicios que el sindicato presta a sus afiliados y afiliadas.



CC.OO. A TU "SERVICIO"



Federación de Enseñanza
Fernández de la Hoz, 12 - 1º / 28010 Madrid
Telfs. 410 35 83 - 319 51 24

**MAS DE 800.000
AFILIADOS Y AFILIADAS**

SEGUROS

CC.OO. ha creado CONFYSEGUR, correduría de seguros, para tu asesoramiento y servicio.

PLAN DE PENSIONES

CC.OO. te ofrece la posibilidad de suscribir un plan de pensiones, que complementará el dinero con el que vas a contar a partir de tu jubilación.

ASESORIA JURIDICA

CC.OO. ofrece asesoramiento legal para la defensa de los trabajadores y trabajadoras. Servicio gratuito para afiliados/as.

FORMACION OCUPACIONAL

CC.OO. realiza desde 1986 cursos dirigidos a parados de larga duración, en colaboración con el INEM.

VIAJES

Viajes TULSA, que es el Servicio de Turismo Social de CC.OO., pretende que todos los trabajadores tengan acceso al derecho constitucional de llenar su tiempo de descanso, de ocio, con un contenido sociocultural.

INTERCAMBIO DE CASAS Y APARTAMENTOS

Este es un servicio gratuito que gestiona directamente la Federación de Enseñanza de CC.OO.

TARJETA RENFE

Los afiliados/as a CC.OO. y sus familiares pueden obtener reducciones en el precio de los billetes de tren como consecuencia del acuerdo con Renfe. CC.OO. distribuirá las tarjetas Renfe-CC.OO. exclusivamente entre sus afiliados/as. Para obtener la tarjeta debes dirigirte a tu sindicato o unión local.

VIVIENDAS ASEQUIBLES

CC.OO. promueve cooperativas para la construcción de viviendas que garantizan a los trabajadores precios más bajos y asequibles que los del mercado.

ATENEO CULTURAL

Se están creando en todo el Estado con el objetivo de acercar la cultura a todos los trabajadores y de forma especial a nuestros afiliados/as.

OTROS SERVICIOS

Información de la Federación de Enseñanza de CC.OO.: revista «Trabajadores de la Enseñanza» y «Cuadernos TE».

IFORMATE EN NUESTRAS FEDERACIONES Y SINDICATOS DE ENSEÑANZA

antonió cing

