

T.E.

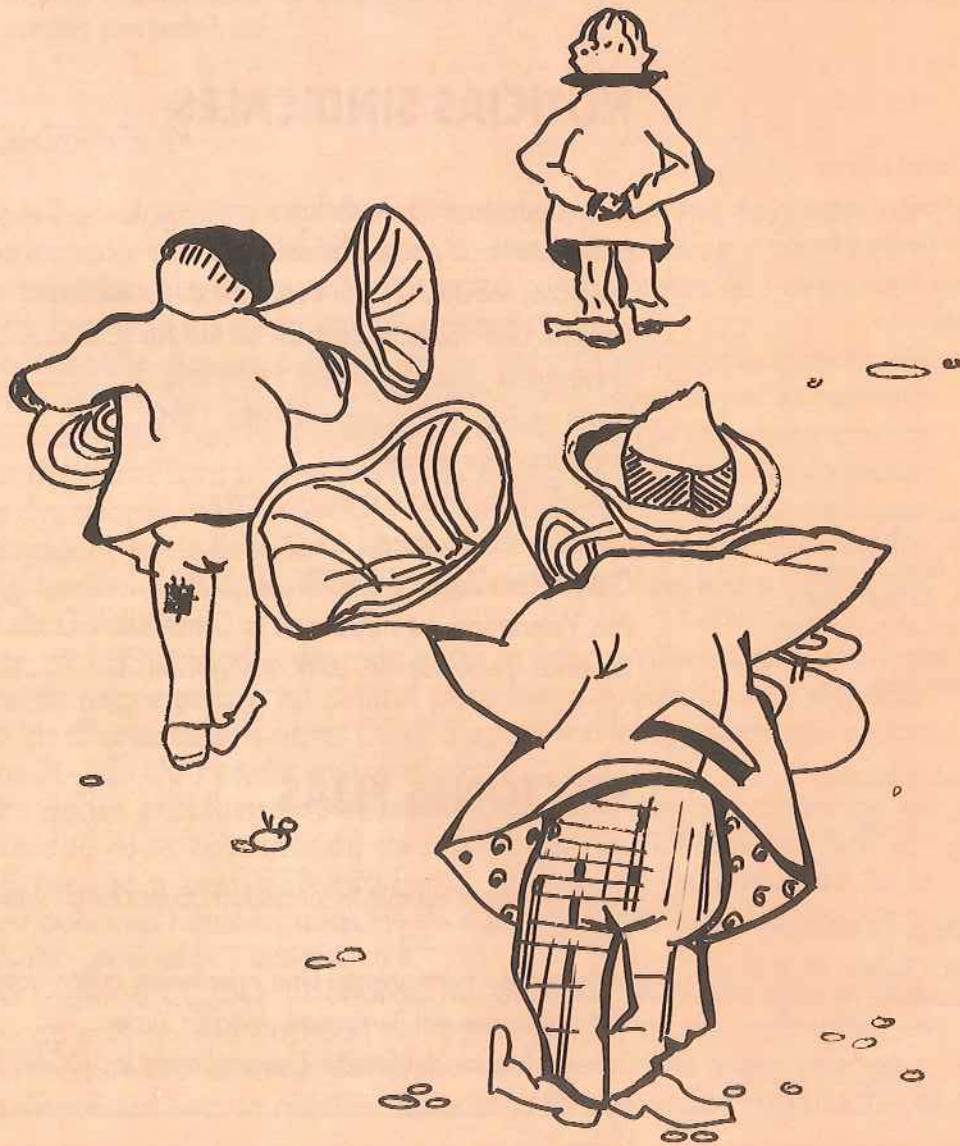
trabajadores de la

Enseñanza



NUM. 124 ● JUNIO 1991 ● 225 PTAS.

NUEVO SISTEMA RETRIBUTIVO



• **Dirección**

José Benito Nieto

• **Secretaría de Administración**

Pepa Blanco

• **Consejo Redacción**

Javier Doz, Fernando Lezcano, Pamela O'Maley, Juan Carlos Jiménez, Diego Justicia, Iñigo Echenique, Antonio García, Eusebio Salán, Marisol Pardo, M.ª José García, Manuel Riesco, Eusebio Salán

• **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, Jaime Ruiz, Salvador Bangueses

• **Edita:** Información y Escuela

C/ Fernández de la Hoz, 12

Teléfono 410 35 83

• **Maquetación:** Chiqui y E. Madrazo.

• **Fotocomposición:** Ciceralia. 304 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

TEMA DEL MES

Editorial. <i>ABRIR UN DEBATE</i>	3
Una propuesta. <i>Fernando Lezcano</i>	5
¿Existen otras alternativas? <i>Eugenio B. Fernández</i>	7
Incentivación económica. <i>Manuel Couto</i>	8
Hacia un modelo de escuela pública. <i>Adelino Castaño</i>	9
Incentivación, promoción, evaluación y retribuciones. <i>Javier Doz</i>	10
Un modelo de evaluación. <i>Angel Chica</i>	13
Propuesta de acuerdo	15
Sistemas retributivos europeos	16

NOTICIAS SINDICALES

Un período carente de diálogo	1
EGB/EE.MM.: <i>El poder sindical</i>	2
Laborales MEC/AA.PP.: <i>El despertar de los laborales</i>	3
Privada: <i>Una nueva correlación de fuerzas</i>	5
Universidad: <i>Tablas salariales laborales</i>	6
Mural sindical: <i>Elecciones sindicales 1990</i>	8
Andalucía: <i>Los primeros</i>	10
Euskadi: <i>Presupuestos para privatizar</i>	12
Cataluña: <i>Continuismo</i>	13
Galicia: <i>Una Xunta sin iniciativas</i>	14
País Valencià: <i>La sordera de la Consellería</i>	15
Canarias: <i>Tema estrella. La homologación</i>	16

SECCIONES FIJAS

¿Qué funciones cumple la formación ocupacional? <i>Mariano Fernández Enguita</i>	19
La formación permanente: Una orientación crítica. <i>José M.ª Rozada</i>	22
Visita al Museo del Ferrocarril. <i>Joaquín Yuste</i>	24
Consejo Escolar del Estado. Desarrollando la LOGSE. <i>Iñigo Etxenike</i> ..	27
BOE	30
Libros	31
Escuela Sindical Juan Muñiz Zapico	33
Servicios: <i>Intercambio de casas</i>	34

ABRIR UN DEBATE

La Federación de Enseñanza de CC.OO. va a generalizar el debate entre sus afiliados en torno a nuestra propuesta retributiva en dos direcciones, que enlazan con los acuerdos de noviembre del 88 y nuestra oferta electoral, homologación y nuevo sistema retributivo.

El presente número de TE pretende ser únicamente una guía para el debate. No aspira a ser un gran documento sobre sistema retributivo, sino a situar los términos en los que se ha expresado la discusión hasta el momento y recoger los diferentes documentos que sobre este tema se han ido elaborando por personas u organizaciones expresando sus puntos de vista.

De manera esquemática el debate hasta el momento se ha fijado en los siguientes parámetros:

HOMOLOGACION

Sobre homologación hay total coincidencia en que ese es nuestro objetivo prioritario, por coherencia con los acuerdos previos y con nuestro programa electoral. A este respecto, todos consideramos que debe retribuirse de forma lineal y con carácter retroactivo.

A la hora de cifrar su cuantía, surgen algunas dificultades que expresan la pluralidad de objetivos reivindicativos introducidos por la realidad autonómica, y que hoy la homologación no es posible calcularla con los criterios del año 88, al haberse producido procesos de deshomologación en dos direcciones, con respecto a los funcionarios del Estado y respecto a los funcionarios de las CC.AA. Así nos encontramos con cifras como las 18.000, territorio MEC, las 30, 35 de Catalunya, Valencia y Andalucía, las 65 de Galicia.

Ante esta diversidad y dejando clara la articulación del proceso que consiste en negociar a nivel central para luego profundizar la negociación en los diferentes territorios, CC.OO. *cuantificó la homologación en torno a las 20-25.000 pesetas mes/persona.*

Otro de los problemas que suscita el cálculo de la homologación en la actualidad es la constatación de las diferencias existentes entre EGB-EE.MM., ya que si bien EGB está cerca, en términos generales, de tener unas retribuciones homologadas, no sucede así en el caso de EE.MM., donde persisten diferencias sustanciales.

Esta realidad CC.OO. la aborda haciendo un planteamiento político que enlaza con nuestra tradición de *cuerpo único* y de no profundizar en las diferencias entre cuerpos, de tal manera que la cifra antes mencionada y la linealidad sea un objetivo homologador de ambos colectivos.

NUEVO SISTEMA RETRIBUTIVO

Acerca del nuevo sistema retributivo se han configurado diferentes posiciones:

1. Aquella posición que plantea que el NSR (Nuevo Sistema Retributivo) debe ir encaminado a dignificar la función docente y en esa medida propone que se reivindique una *cantidad lineal para todos, negociando los plazos de aplicación*.

2. Aquellos que creen que se podría introducir un sistema de *tramos plurianuales que, garantizando su linealidad (igual cuantía entre cuerpos) y que todos los trabajadores puedan acceder a ellos (por tanto, no jerarquizador)*, podrían contribuir a dar una perspectiva de mejora de las retribuciones a lo largo de la vida profesional de los docentes, dignificando y compensando así nuestra función social.

En esta alternativa se configuran tres posiciones diferentes:

2.1. Aquellos que consideran que los tramos deben conseguirse exclusivamente por la edad, como mejor garantía de que lo alcancen todos.

2.2. Aquellos que a la edad le introducen la *acreditación* de algunos requisitos objetivables asociados a la actividad docente que consideramos debe realizar todo profesional riguroso y que influyen en la calidad del sistema, como relaciones con padres y alumnos, participación en la actividad pedagógica del centro, formación permanente (siempre que la Administración garantice que todos tenemos acceso a ella en condiciones razonables)...

2.3. Aquellos que consideran que sólo tendrían derecho a los tramos plurianuales aquel profesional que superase favorablemente una evaluación de su actividad docente, dando todas las garantías para esta evaluación, como control sindical, posibilidad de recurrir, etcétera.

Muy sucintamente nos encontramos con estas cuatro posiciones, que honestamente creemos están totalmente incardinadas en nuestra tradición reivindicativa y en nuestras líneas programáticas aprobadas en Congresos, en la medida en que ninguna plantea diferenciación salarial en función de los cargos que se ocupen en una estratificación jerárquica de la organización escolar.

En ese sentido creemos que lo fundamental es realizar un debate sosegado y respetuoso, sin caer en descalificaciones apriorísticas y con la idea de que en nuestra organización pueden y deben convivir diferentes posiciones, siempre que todas ellas respeten nuestras señas de identidad. De ahí que creamos que las resoluciones últimas que orienten nuestras propuestas deben ser fruto de la *síntesis* y el consenso, de tal manera que el conjunto de cuadros, militantes y afiliados puedan sentirse cómodos en nuestra organización.

Os recordamos que en el anterior número de TE, mayo/91, publicamos la propuesta del MEC (págs. 38 y 39) sobre el NSR (Nuevo Sistema Retributivo).

laicibé

UNA PROPUESTA

La homologación retributiva forma parte históricamente de nuestros programas sindicales. En los acuerdos del 88-89 avanzamos notablemente hacia este objetivo, pero esos mismos acuerdos reconocían que se debía proceder a «reformar el sistema retributivo de los docentes y en ese marco a culminar la homologación», de tal manera que hoy, al plantearnos la continuidad de la lucha por la homologación, se suscitan dos cuestiones:

— Reformar el sistema retributivo de los docentes.

— Actualizar nuestros estudios sobre homologación para detectar, con todo rigor, la distancia salarial que todavía existe respecto al resto de funcionarios.

Pero un nuevo elemento se añade a estas cuestiones, surgido de la dinámica emprendida por diferentes Comunidades Autónomas para alcanzar su propia homologación.

En este sentido, la experiencia más reciente es la *canaria*, que acaba de alcanzar un *acuerdo de homologación en cinco años que supera incrementos en torno a las 55.000 ptas/mes/profesor/a*.

La importancia del tema, la necesidad de dar respuesta a una demanda tan sentida por el profesorado, como es la homologación, y el reciente acuerdo canario hacen evidente que debemos tomar la iniciativa, planteando a la Administración nuestra exigencia de abrir inmediatamente negociaciones sobre esta cuestión.

El principal problema con el que nos encontramos es el de tener una propuesta suficientemente elaborada y madurada por parte del conjunto de la organización, que nos diese garantías de iniciar el proceso con tranquilidad y seguridad.

Con esta finalidad, y para que el debate se desarrolle organizadamente y podamos llegar a conclusiones útiles, os presentamos el siguiente documento, que resume las conclusiones de la reunión de secretarios generales y supone una propuesta para la discusión.

Criterios

Serán criterios a tener en cuenta para la elaboración de nuestra alternativa.

1. Alcanzar objetivo de la homologación retributiva.
2. Mantener el objetivo de homologación lineal no jerarquizador.

3. Establecer una perspectiva de mejora de las retribuciones a lo largo de la vida profesional docente.

4. Compensar el trabajo bien hecho en el aula.

5. Valorar por igual la función docente = avanzar hacia el cuerpo único.

6. Resolver la contradicción entre cuerpos (A-B) que coincidan en el mismo nivel educativo.

7. Compensar actividades extraescolares, formación permanente, participación activa en la vida del centro, contacto con padres y alumnos...

8. El nuevo sistema no debe verse pervertido por la inclusión de situaciones que pretendemos sean atendidas por personal no docente: comedores, transporte...

9. Tener en cuenta los procesos de homologación abiertos en las CC.AA.

... retribuir a los docentes en función de la responsabilidad social que se les exige, esto es, de dignificar nuestras retribuciones

Compatibilizar todos estos criterios comporta dar respuesta a los siguientes interrogantes:

● ¿Optamos por la finalización del proceso de homologación, tal y como lo iniciamos en el año 88, y actualizando las cifras según nuestros estudios?

● ¿Finalizamos el proceso con las cifras pactadas en Canarias (55.000 ptas/mes) a pesar de que éstas están muy por encima de la deshomologación real?

Ambas propuestas son contradictorias. No podemos reivindicar una homologación con cifras inferiores a las pactadas en Canarias y no podemos reivindicar 55.000 en concepto de homologación, porque no es real.

Sólo existe una síntesis posible:

Marcarse una primera fase para alcanzar la homologación real con los mismos criterios acordados en el 88 y abrir, en una segunda fase, un proceso, no ya de homologación, sino de mejorar nuestro sistema retributivo, en concepto de retribuir a los docentes en función de la responsabilidad social que se

Presentamos, en primer lugar, el documento con el que *Fernando Lezcano*, secretario general de la Federación de Enseñanza de CC.OO., abrió el debate proponiendo un *complemento específico docente* consistente en módulos de cinco o seis años que se irían cobrando a lo largo de la vida profesional del docente previa acreditación de algunas tareas.

Estos módulos estarían al alcance de todos los profesionales de la enseñanza, por tanto sin cupos que restringieran su aplicación. Su cuantía sería mayor en el punto medio de nuestra vida profesional (entre los cuarenta y cincuenta años de edad).

les exige, esto es, de dignificar nuestras retribuciones.

Motivación: pagar el esfuerzo realizado

La segunda fase, por su naturaleza, no puede agotarse en una única subida salarial y a partir de ahí revalorizaciones anuales, sino que debe estar presente a lo largo de toda la vida profesional, lo que a la vez lo convierte en un estímulo para el profesorado que ve una perspectiva de crecimiento retributiva a la medida que progresa en el ejercicio de la docencia.

No existe otra perspectiva de mejora dinámica de las retribuciones sin jerarquizar, los que conocemos hasta ahora consisten en mejorar retribuciones por la vía de cambiar de puesto de trabajo, de nivel educativo o saliendo del sistema.

En esta segunda fase se alcanzaría e incluso se podría superar las 55.000 pesetas de la homologación canaria.

Este proceso apuntado da respuesta a varios de los criterios que debe tener en cuenta la propuesta de CC.OO. (1, 2, 3, 9), pero de-

... perspectiva de crecimiento retributiva a la medida que progresa en el ejercicio de la docencia

bemos ajustarlo para que también satisfaga el resto. Veamos cómo:

— Conseguir una permanente revalorización de nuestro salario. Incentivar el trabajo en el centro.

Planteando un mecanismo por el cual, además de la revalorización salarial anual ordinaria, cada cierto tiempo, y previa acreditación del profesorado tenga un incremento salarial.

Para que este incremento compense el trabajo en el centro debería estar ligado a:

— Participación en la actividad pedagógica y de gestión del centro.

— En la formación permanente (facilitada por la Administración).

— Mantener relaciones con padres y alumnos.

— A la realización de actividades complementarias, como visitas a museos, etcétera.

No deberían incluirse actividades extraprofesionales que han de ser cubiertas por otros profesionales como comedor, transporte escolar..., ni primar aquello que consideramos debe formar parte de la actividad docente normal, como asistencia a clase, etcétera.

Fernando Lázaro

Secretario general Federación de Enseñanza CC.OO.

T.E.



TRABAJADORES DE LA ENSEÑANZA

INTRODUCE ESTA FICHA EN UN SOBRE Y ENVIALA A:
Fernández de la Hoz, 12-2.º planta. 28010 Madrid

Nombre

Apellidos

Dirección N.º

Población DP

Deseo suscribirme a la revista TE a partir de

Suscripción anual: 3.000 ptas.

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 la revista TE (Trabajadores de la Enseñanza).

Fecha Atentamente

(FIRMA)

El auto
cal deso
puesta s
Fernand
bre del S
El des
tanto co
del debo
tenidos
fiende u
los con
más inc

Ha llega
lado Apun
FE de CC.
de los doc
maría y S
cribir par
preocupad
ideas cent
desacuerd
como al fe
En cuar
no es cien
que «el pr
encontram
próxima r
no tener u
elaborada
junto de la
bría señal
el intento
posición
mantenido
bate previ
conjunto
No es c

T.E.

¿Existen otras alternativas?

El autor manifiesta un radical desacuerdo con la propuesta sometida a debate por Fernando Lezcano, en nombre del Secretariado Federal.

El desacuerdo se extiende tanto con los procedimientos del debate como con los contenidos de la propuesta, y definiendo una simplificación de los conceptos retributivos y más incrementos lineales.

Ha llegado al sindicato el escrito titulado *Apuntes para una propuesta de la FE de CC.OO. sobre sistema retributivo de los docentes del sector público, Primaria y Secundaria* y me decido a escribir para manifestarte mi profunda preocupación y desacuerdo con las ideas centrales en él desarrolladas. Este desacuerdo se refiere tanto a la forma como al fondo del tema planteado.

En cuanto a la forma, entiendo que no es cierto lo que se dice en el texto que «el principal problema con que nos encontramos a la hora de abordar la próxima negociación retributiva sea el no tener una propuesta suficientemente elaborada y madurada por parte del conjunto de la organización», más bien habría que señalar que el principal problema es el intento del secretariado de cambiar la posición que tradicionalmente hemos mantenido sin la realización de un debate previo suficientemente amplio en el conjunto de la organización.

No es de recibo que un tema de esta

envergadura, que supone modificar algunas de las bases de lo que ha sido nuestro modelo de escuela y de acción sindical en el sector, se pretenda saldar con un debate de una semana y decidiendo la ejecutiva, especialmente cuando no hay ninguna premura de tiempo que lo justifique. Por ello entiendo que lo lógico sería que el tema se decidiera en un Congreso o, al menos, en un Consejo, previo amplio debate del conjunto de las estructuras de la Federación. De no hacerse así, se corre el riesgo de provocar importantes fracturas en el interior de la organización.

En cuanto al fondo de la cuestión, la propuesta contradice básicamente lo que entiendo hasta ahora ha sido nuestro modelo de escuela de incluso algunos de los puntos que han orientado nuestra acción sindical hasta el momento.

En cuanto al modelo de escuela, hemos venido defendiendo un modelo en que actividades como el contacto con padres y alumnos, la participación activa en la vida del centro, la formación permanente, debían considerarse como actividades a desarrollar por todo el profesorado y no por una parte del mismo que deba ser compensado económicamente por su realización.

En cuanto a la acción sindical, el principio de «trabajar menos horas para trabajar todos», básico en un sector en el que las tasas de desempleo son muy elevadas, no se contempla para nada. Dejamos de plantear el que ese tipo de actividades que consideramos necesarias (la formación permanente, las actividades extraescolares, la participación en la gestión de los centros) se realicen dentro de la jornada normal de trabajo, lo cual llevará aparejado, lógicamente, una reducción de la misma, admitiendo que las mismas no deben considerarse «actividad docente normal», que se realicen fuera de la jornada de trabajo y, por tanto, que se compensen económicamente. Es decir, aunque suene un

poco extraño, estamos fomentando la realización de «horas extraordinarias».

Finalmente, no termino de entender qué extraño criterio justifica el que aumente la retribución a medida que aumenta la edad, tal y como propone el sistema de módulos. No se corresponde con el viejo y desechado principio marxista de «a cada uno según sus necesidades», ya que no parece que sean mayores las necesidades de un profesor de 55 años que las de uno de 30, pero tampoco con el principio capitalista de la productividad, pues parece que tampoco está muy demostrado —más bien lo contrario— que sea más productivo el profesor de 55 años que el que comienza a ejercer.

¿Existe una alternativa a la propuesta? A mi entender existen varias. Una de ellas puede ser negociar en estos momentos y zanjar, de forma definitiva, el tema de la homologación, con nuestra reivindicación de 18.000 ptas. ¿Por qué no podemos reivindicar una homologación con cifras inferiores a las pactadas en Canarias? ¿Acaso no defendíamos homologarnos con la media de las retribuciones de los funcionarios de la Administración del Estado?

Ello, sin que sea obstáculo para que a continuación se abra una negociación sobre un nuevo sistema retributivo, sin prisas pero sin pausas, en las que nuestro sindicato tenga como eje de sus reivindicaciones las siguientes líneas:

a) Retribuciones justas en función del trabajo a desarrollar por todos los profesores.

b) Simplificación de los conceptos retributivos.

c) Trasvase de una parte de las retribuciones complementarias a las retribuciones básicas.

d) Linealidad en los aumentos entre los distintos sectores docentes. ●

Eugenio Benito Fernández
Secretario General
Sto. Enseñanza Palencia

económica

Incentivación

El autor contrasta la propuesta del Secretariado Confederal con algunas resoluciones de la conferencia extraordinaria que CC.OO. celebró en 1985 sobre la carrera docente y entiende que no hay razones en la situación actual que hagan necesario modificar dichas resoluciones.

Como aspecto previo no vendrá mal recordar las resoluciones de la Conferencia de la fe de CC.OO. sobre Carrera Docente, publicadas en el TE de septiembre de 1985.

• En la introducción (pág. 5), se dice:

«...
La opinión mayoritaria en nuestro sindicato y en las decenas de miles de profesores que han participado en la huelga (mayo 85), fue:

a) Valoración económica igual de las funciones/puestos de trabajo de carácter pedagógico en los centros y aplicación de reducciones de horas lectivas.

b) Rechazo de cualquier tipo de promoción interna que suponga la introducción de categorías o grados en los cuerpos docentes.

«...
Si para la incentivación de las tareas pedagógicas y de gestión fuera del aula defendemos la reducción de horas lectivas, también es por su repercusión en la creación de empleo, objetivo prioritario para nuestro sindicato en las actuales circunstancias.»

• En 3.2., propuesta de valoración del sistema de retribuciones (pág. 13):

«...
Como señalábamos en la presentación, la base de nuestro planteamiento es la consideración de que el elemento incentivador para el desempeño de las diferentes funciones pedagógicas diferentes de la docencia directa sea la reducción de horas lectivas. Partimos, lógicamente, de la necesidad imperiosa de definir tales funciones y hacer que se cumplan en los centros educativos.»

Esta conferencia, realizada por decisión del Tercer Congreso de la FE de CC.OO., no ha sido revocada en sus resoluciones por un órgano de nivel igual o superior poder de decisión, con lo que determina la línea de actuación que ha de seguir la Federación en las negociaciones a llevar en el futuro inmediato (sin perjuicio del debate interno, que en una organización democrática siempre ha de reconocerse como lícito), y se dice esto en una época en la cual ya se ha convertido en frecuente la recepción de circulares, en los sindicatos regionales, llamando a la disciplina y a la unidad.

Pero no sería prudente ni adecuado el cerrar este debate de la forma citada, ya que es convencimiento generalizado que la discusión se plantea por la mayoría de forma honesta y en la creencia de que aparecen si no nuevos elementos, sí distintos en aspectos sustanciales.

Dos son las razones que se esgrimen, unas veces separadas y otras juntas, para justificar la implantación de complementos diferenciadores: de un lado, la pretendida aparición de nuevas funciones en la LOGSE y que pudiesen algunas no ser de carácter generalizado para la totalidad de los docentes, y, de otro, la tesis de que es necesario primar a quienes trabajan mucho y bien frente a quienes lo hacen poco y mal.

Veamos si estos argumentos podrían mover a la Federación a mudar las posiciones de la Conferencia sobre Carrera Docente:

■ La LOGSE, si bien hace hincapié en una serie de funciones no estrictamente de docencia directa, ninguna de ellas es nueva y, si acaso, lo que ofrece es una buena oportunidad para que se regule el Estatuto del Profesorado y se negocien las retribuciones correspondientes con carácter generalizado. Todo ello sin perjuicio de la exigencia a la Administración de que ha de financiar todos aquellos proyectos de trabajo o investigación, que no sean generalizados, en lo correspondiente a la infraestructura, materiales y, en su caso, dietas de estancia y desplazamiento. En estos supuestos y en los de formación del profesorado, nunca sobraré el insistir hasta la saciedad en la necesidad de que se realicen en el horario lectivo y no fuera de él de forma retribuida. La razón de lo anterior es doble: evitar la discriminación en razón de sexo que hace que en la práctica gran número de compañeras no puedan realizar esas tareas, por su doble función de enseñante/trabajadora del hogar, así como el generar puestos de trabajo para realizar las sustituciones.

■ La tesis trabajo diferencial/retribución diferencial es impresentable o insostenible según se ponga el énfasis en que los que trabajan poco y mal sean mayoría o minoría frente al resto.

Si el caso es que sostenemos que la mayoría trabaja poco y mal y por eso hay que estimular económicamente a unos pocos esforzados, que son los que impiden que en última instancia el sistema educativo llegue a cotas de deterioro inadmisibles, estamos cometiendo dos errores: uno relacionado con la objetividad (no es evidente que sea así), pero también con lo que debe esperarse de un sindicato de clase, que no parece que sea el condenar a la mayoría del colectivo que representa; otro error porque en el caso de ser cierto parece más adecuado, desde la perspectiva de un sindicato no corporativista y con proyección sociopolítica, el afrontar el problema social que esta situación del profesorado genera y no obviarle con un debate sobre retribuciones.

Si por el contrario creemos que es una minoría la que no cumple, no parece muy afortunado resolver el tema con una diferenciación salarial, ya que quiérase o no, la Administración y los sindicatos corporativistas siempre estarán intentando ahondar, sino con una definición de las tareas propias del profesorado, su retribución generalizada y la exigencia de responsabilidades en caso de incumplimiento demostrable.

En resumen, la situación actual no presenta elementos que hiciesen necesario modificar la posición tomada en la Conferencia sobre Carrera Docente.

Cabe todavía preguntarse, ¿no se debe decir más sobre el estímulo?, ¿no hay elementos que hagan revisar nuestras retribuciones más allá de la homologación?, ¿hemos de dejar que el deterioro que ya da existir de forma incipiente se propague?, ¿etcétera.

Es evidente que no y que hemos de llevar a cabo líneas de intervención concretas que podrían ser por:

• Finalizar el proceso de homologación con criterios generalizados.

• Determinar, de forma negociada, el Estatuto de la Función Docente.

• Integrar lo que de novedoso tenga en un marco amplio de tipo «convenio», no cayendo en el mero debate de proyectos ministeriales.

• Negociar un acuerdo retributivo de mejoras sociales y de condiciones de trabajo, acorde con la situación que plantea la LOGSE.

• Dejar para la Administración la integración técnica de los distintos aspectos del «convenio» de la forma que sea conveniente: circulares, órdenes, decretos o lo que sea y no «perdersé» con aspectos parciales.

• En todo ello, tener presentes los puntos siguientes:

— No profundizar en las diferencias retributivas ni laborales (en la LOGSE se avanzó, pero ni mucho lo que hubiera sido deseable, en el tema del Cuerpo Unico, léanse los textos de la conferencia).

— Exigencia a la Administración de sus responsabilidades en materia formativa y de reciclaje del profesorado, en las condiciones ya citadas.

— Recuperar el reconocimiento social y económico de la función docente (cuya esencia es el enseñar) y delimitarla de la de otros profesionales que han de coincidir en el sistema educativo con nosotros: psicólogos, sociólogos, asistentes sociales, etcétera.

Finalmente, aclarar que ésta es una aportación personal al debate, pero que es fruto tanto de las propias posiciones como de lo extraído en las discusiones celebradas en la zona de Gijón, en el Secretariado y en la Asamblea de afiliados realizados al efecto.

MANUEL COUTO NORRIS

El autor p...
en la línea...
retribución...
desti...
comple...
profesora

Por ello, PO...
los movimie...
coizada, como...
do la especial...
Y, por lo tan...
en elulismo)...

La JERARQU...
— Profesia...
basado, más o...
nómica; retribu...
COMPLEMENT...
— También...
(COMPLEMEN...
ficio) Esta jerar...
Determinado...

puestos que so...
responsables el...
carrera docente...
Aumentaría...
la LMRFP al í...
hubiesen otros...
ción de otras t...

lo que resultar...
COMPLEMEN...
me) para retribu...
rían existien...
llamasen as...
umentar la jer...

Seguiría sien...
esta parte, se í...
propuesta de la...
«compensar...
niva en la vie...
En resumen...

dad un COM...
ha cambiado e...

Hacia un modelo de escuela pública

El autor presenta una propuesta de sistema retributivo que en la línea de avanzar hacia el cuerpo único unificase las retribuciones complementarias (actuales complementos de destino y complemento específico) en un único complemento docente de igual cuantía para todo el profesorado independientemente del cuerpo de origen.

Por ello, **POSICION A FAVOR DEL CUERPO UNICO**. En él serían posibles los movimientos en «horizontal» (sin carácter de ascenso en una escala jerarquizada, como ahora sucede) en ambos sentidos del ciclo educativo, adquiriendo la especialidad correspondiente al nivel en que se quisiese trabajar.

Y, por lo tanto, **EN CONTRA DE LA CARRERA DOCENTE** («promoción» es un eulemismo): movimientos «hacia arriba», produciendo, obviamente, jerarquización.

La **JERARQUIZACION** ahora existente es:

— **Profesional**: Se puede ir subiendo de categoría (por concurso-oposición basado, más o menos, en lo «meritocrático»). Esto conlleva **jerarquización económica**: retribuciones básicas (**SUELDO Y TRIENIOS**) diferentes, según grupo y **COMPLEMENTOS DE DESTINO** diferentes, según nivel.

— También (y además) hay **jerarquización económica** dentro de cada nivel (**COMPLEMENTOS ESPECIFICOS DIFERENTES** según la «función» que se realice). Esta jerarquización tiene carácter coyuntural.

Determinados **COMPLEMENTOS ESPECIFICOS** corresponden a funciones-puestos que son, en mayor o menor grado, de carácter administrativo-político: responsables en CEPs, etcétera. Esta es la versión administrativo-política de la carrera docente.

Aumentaría aún más la jerarquización (hasta ahora la aplicación concreta de la LMRFP al funcionariado docente no ha obligado a ello), si además se atribuyesen otros complementos (que incluso serían diferenciados) por la realización de otras tareas, actividades o adopción de determinadas actitudes. Esto es lo que resultaría si se aplicase la **PROPUESTA DE LA FEDERACION**: introduce un **COMPLEMENTO DE DEDICACION PROFESIONAL** (el 2.º de los que propone) para retribuir conceptos como los arriba indicados. Englobaría también (seguirían existiendo) los **COMPLEMENTOS ESPECIFICOS** actuales, aunque ya no se llamaran así. El que estos conceptos no fuesen «evaluados» no dejaría de aumentar la jerarquización.

Seguiría siendo una jerarquización «gratuitamente» establecida aunque, por otra parte, se igualasen los **COMPLEMENTOS DE DESTINO**, tal como plantea la propuesta de la Federación, como: «compensar el trabajo bien hecho en el aula» —compensar actividades extraescolares, formación permanente, participación activa en la vida del centro...».

En resumen: el **COMPLEMENTO DE DEDICACION PROFESIONAL** es en realidad un **COMPLEMENTO ESPECIFICO** ampliado a otros conceptos, al que se le ha cambiado el nombre.

Un planteamiento global

En consecuencia, **DEBERIA PRETENDERSE**:

En lo **ECONOMICO**:

Salario realmente suficiente y no «incentivación económica».

En lo **ORGANIZATIVO**:

• El mismo tiempo de trabajo para todos los enseñantes, distribuyéndose (no de igual forma para todos) en actividades diferentes, habiendo algunas obligatorias, como por ejemplo la formación permanente (que además debe conllevar disminución de horas de docencia directa y ser gratuita).

• Control democrático del trabajo desarrollado: a través del equipo de trabajo y de responsables realmente especializados y elegidos democráticamente.

Todo esto debe estar unido a condiciones técnicas de trabajo adecuadas, a una formación inicial válida (ligada a la forma de acceso) en todos los aspectos, incluido el pedagógico. También debe hacerse posible la participación real de los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza, en la toma de decisiones que afectan al sistema educativo.

De esta forma y no con la «incentivación económica» (en la Administración ya se tiene la experiencia negativa de los **COMPLEMENTOS DE PRODUCTIVIDAD** diferenciados) sí se estimula la «participación activa» y se consigue el «trabajo bien hecho». Cuestiones éstas, por otra parte, tan difíciles de valorar objetivamente, de no aplicar medios de control como el aquí propuesto.

TENIENDO EN CUENTA TODO LO ANTERIOR, EL NUEVO SISTEMA RETRIBUTIVO PROPUESTO, EN ESQUEMA, SERIA:

RETRIBUCIONES BASICAS	RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS
SUELDO MAS TRIENIOS (transitoriamente, de cuantía en función del grupo).	CUD (COMPLEMENTO UNICO DOCENTE) (de igual cuantía para todo el profesorado)

La cuantía del CUD correspondería a la suma de las de los actuales (añadiendo el incremento retributivo correspondiente) **COMPLEMENTO DE DESTINO** y **COMPLEMENTO ESPECIFICO** y a la del aún no aplicado **COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD**.

Es decir:

$$\text{Cuantía del CUD} = \frac{\text{masa salarial correspondiente a: CD+CE+CP}}{\text{número total de enseñantes}}$$

• Se debería tender a aumentar la relación: $\frac{\text{Retribuc. básicas}}{\text{Retribuc. complement.}}$

• El salario debería quedar igualado por arriba en todos los territorios del Estado. Para ello, en cada territorio deberían incrementarse los conceptos retributivos en la cantidad necesaria para conseguir ese objetivo.

■ Para aplicar esta **PROPUESTA** sería necesario modificar la LMRFP, porque esta ley establece **COMPLEMENTOS DE DESTINO** diferentes en función del nivel.

■ El que no existiese expresamente **COMPLEMENTO ESPECIFICO** ni **COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD** podría hacerse teniendo en cuenta la propia LMRFP, ya que dicha ley habla de las «acusadas peculiaridades de la función pública docente», idea que también está reflejada en el Acuerdo de noviembre del 88.

■ Para aplicar la propuesta de la Federación también sería necesario modificar la LMRFP, porque dicha propuesta iguala los **COMPLEMENTOS DE DESTINO** al introducir el **COMPLEMENTO DOCENTE**, de igual cuantía para todo el profesorado.

NOTAS

(1) Atención: no debería considerarse nunca un «éxito» el hecho de que el **NUEVO SISTEMA RETRIBUTIVO**, finalmente, sólo se diferenciara de la propuesta de CC.OO. en que en aquel siguiesen existiendo **COMPLEMENTOS DE DESTINO** diferenciados, cuando en ésta se plantean iguales (**COMPLEMENTO DOCENTE**). Sería un planteamiento sofista.

Incentivación, promoción, evaluación y retribuciones

Los autores reflexionan sobre las contradicciones y lagunas de la posición doctrinaria de la Federación de Enseñanza de CC.OO. sobre los temas de incentivación y proponen diversas alternativas de incentivos: individuales y colectivos; temporales y permanentes; en tiempo de trabajo y económicos. Destaca la propuesta de incentivos económicos de carácter permanente ligados a la evolución voluntaria del trabajo docente. En la segunda parte, «Un modelo de evaluación», se propone unos primeros criterios sobre quién y cómo realizar dicha evolución.

Introducción

El objetivo de este documento es suscitar un debate en torno a la incentivación del trabajo docente, a la promoción profesional y a la evaluación de nuestra actividad, partiendo de la consideración de que existe una laguna importante sobre estas cuestiones en las elaboraciones de la Federación de Enseñanza de CC.OO.

Sólo de refilón trataremos el tema de las retribuciones, cuantía y sistema, cuando sea imprescindible para concretar el modelo de incentivación. Al respecto sólo añadiremos que en los demás aspectos del sistema retributivo nos atenemos a las propuestas de nuestros congresos y programas electorales. La conclusión del proceso de homologación retributiva, la influencia que en la cuantificación de nuestras peticiones vaya a tener el reciente acuerdo entre el gobierno de Canarias y las centrales sindicales y sindicatos de enseñanza, son aspectos muy importantes, pero conviene separar su discusión, siquiera sea momentáneamente, de los temas tratados en esta ponencia. Al final, las jornadas, el sindicato, formarán su opinión sobre ellos e, incluso, determinarán sobre la viabilidad o no de las conclusiones de este documento en uno u otro contexto de acción sindical, pero nosotros habremos analizado, en cualquier caso, los temas que están en el título del mismo.

Incentivación, promoción, evaluación del trabajo y sistema de retribuciones son conceptos estrechamente vinculados entre sí. También lo están, aunque la relación sea aparentemente menos directa, con el modelo de sistema educativo que se defiende. Sin extendernos en ello, mencionaremos que las reflexiones que siguen pretenden también contribuir a la mejora del sistema educativo público y de la calidad de la enseñanza que en él se imparte, de acuerdo con el programa de CC.OO.

Nuestra oposición a los proyectos de carrera docente del MEC (1984-1987)

Es conveniente recordar los principales argumentos que esgrimimos contra los sucesivos proyectos de carrera docente que el MEC presentó en el período 1984-87, y que la Federación de Enseñanza de CC.OO. contribuyó decisivamente a paralizar.

La jerarquización que introducían en los cuerpos de profesores, mediante la creación de escalafones («grados», más o menos rígidos, con más o menos peldaños, según las versiones). En las propuestas más jerarquizadoras obligaban a la movilidad para la promoción.

Junto con una jerarquía económica «cerrada» (cupos en cada peldaño), se establecía otra, más importante, de funciones a desempeñar según los grados.

El modelo pretendía sustituir a la homologación retributiva, dejando las retribuciones medias por debajo de las correspondientes de los Grupos A y B de funcionarios. Los profesores «de entrada» hubiesen empeorado en su situación laboral.

La solidaridad colectiva, para lograr mejoras económicas para todos, podría verse afectada progresivamente por la primacía de las vías de promoción individual.

Estas razones siguen conservando su validez. Por tanto, cualquier propuesta sobre promoción profesional e incentivación del trabajo docente que defendemos debería no producir los efectos negativos descritos en los párrafos anteriores.

Las insuficiencias de nuestra posición

La mejora de la posición de la FE-CC.OO. en el complicado panorama sindical de la enseñanza, como consecuencia de la claridad

de su oposición a las propuestas «jerarquizadoras» del MEC, fue un hecho incontable. Como todo proceso social arrastra elementos contradictorios. El más destacado: la debilidad de nuestras propuestas sobre incentivación, promoción, evaluación y control; derivando de ello: la falta de conexión con las aspiraciones de grupos de profesores comprometidos con las reformas educativas progresistas de ver reconocida la mayor cantidad y calidad de su trabajo y el riesgo de fomentar, sin querer, un deterioro de la calidad del sistema público de enseñanza (pocos países de nuestro entorno compatibilizan, hasta tan alto grado, la ausencia de incentivos y de control de la actividad docente en la enseñanza pública; y un sindicato, tampoco lo olvidamos, no puede levantar la bandera del control del trabajo por el empleador).

Las posiciones aprobadas por la Federación de CC.OO. en sus congresos y conferencias son, resumidamente, las siguientes:

SOBRE INCENTIVACION

- Con carácter general, sólo a través de oportunidades de formación, en tiempo de trabajo.

- De carácter temporal: Proyectos colectivos de centro, departamento o seminario, con reducción de jornada lectiva o/y jornada total y posibilidad, con ciertas ambigüedades, de retribución del trabajo extra.

SOBRE PROMOCION

- Sí a la establecida entre niveles educativos y a puestos no docentes (inspección, actividades de formación de profesores, etcétera).

EVALUACION DE LA ACTIVIDAD DOCENTE

- Se acepta como una componente más de la evaluación de la enseñanza y del sistema educativo.

- No se ha elaborado un procedimiento de evaluación. No hay claridad sobre las repercusiones de la evaluación.

Lo anteriormente expuesto evidencia la existencia de las siguientes lagunas en nuestra línea sindical:

- No existe una alternativa global que articule los aspectos arriba mencionados entre sí y con otras cuestiones laborales y educativas.

- La promoción, entendida exclusiva-

mente como promoción entre niveles educativos y a puestos de trabajo no docentes, siempre será minoritaria. Con ella se prima la salida de la docencia en el nivel educativo en el que se trabaja, o de la docencia simplemente. Se castiga o se olvida, consiguientemente, la incentivación de la labor docente, del buen trabajo en el nivel educativo en el que la mayoría de los profesores van a permanecer durante toda su vida activa.

- En la práctica, el mantenimiento de la situación actual significa la identificación de los términos «mejora» o «promoción» con el hecho de enseñar a alumnos de mayor edad o de nivel educativo superior.

- La reducción de la jornada lectiva para actividades de formación u otras tareas educativas, como único medio de incentivación, que pudiera afectar a todos los profesores, plantearía insalvables problemas de plantillas sólo solucionables con el mantenimiento permanente de un amplio porcentaje de profesores interinos o de funcionarios sin plaza fija. (Las reducciones tendrían que rotarse por especialidades y centros.)

- La incentivación temporal, no consoldable, no puede considerarse como promoción que requiere una mejora permanente.

- Las ya mencionadas lagunas sobre la evaluación (procedimiento y consecuencias).

- No se ha dispuesto de una alternativa concreta de creación del Cuerpo Unico, en los aspectos retributivos y administrativos (los más difíciles de solucionar). Esto se ha notado en las ambigüedades de nuestra posición ante la creación del Cuerpo de Secundaria.

¿Los cuerpos deben unificarse con las retribuciones y situación administrativa, del cuerpo mejor situado, el de catedráticos?, o bien, ¿hay que declarar o extinguir el cuerpo mejor pagado? (esto último, al cerrar la posibilidad de acceder al mayor nivel salarial, sería una insólita postura sindical); o ni lo uno ni lo otro, pero en cualquier caso, «estamos en contra de las dos condiciones» de cuerpo. Hemos carecido de una postura clara.

Bases para una alternativa sobre incentivación y promoción del profesorado

Previamente realizaremos una breve clarificación terminológica: cuando hablamos de incentivación nos referimos al trabajo, a las tareas; cuando hablamos de promoción nos referimos al trabajador, a su situación laboral. La incentivación puede referirse a tareas concretas y temporales o a tareas permanentes. En este último caso, la incenti-

• La jerarquización que introducían en los cuerpos de profesores, mediante la creación de escalafones («grados», más o menos rígidos, con más o menos peldaños, según las versiones). En las propuestas más jerarquizadoras obligaban a la movilidad para la promoción

• Junto con una jerarquía económica «cerrada» (cupos en cada peldaño), se establecía otra, más importante, de funciones a desempeñar según los grados

vacación puede derivar en promoción del trabajador que las desempeña.

Nuestra alternativa tendría que basarse en los siguientes principios:

- No jerarquizar el profesorado en situaciones retributivas distintas y permanentes que impliquen el desempeño de funciones distintas o que le cierran posibilidades de acceder a ellas.

- No limitar las posibilidades de promoción a un cupo rígido. Debe estar abierta a todos los que cumplan satisfactoriamente sus tareas de acuerdo con criterios objetivos. Esto tendría que aplicarse a alguna de las modalidades de una oferta plural y, desde luego, a aquella que tuviera repercusiones económicas.

- No contribuir a romper la solidaridad que genera el hecho de que las principales mejoras sean de carácter colectivo. Por ejemplo, estableciendo topes máximos a las diferencias retributivas.

- Configurar un sistema variado de ofertas y oportunidades; individuales y colectivas; temporales y permanentes; en tiempo de trabajo y económicas. Conociendo la tendencia que el MEC actualmente pretende imponer: formación pagada, en lugar de formación permanente en tiempo de trabajo, hemos de destacar en nuestras reivindicaciones esta última modalidad de formación permanente, admitiendo al mismo tiempo en el interior del sindicato la modalidad pagada.

INCENTIVOS DE CARACTER TEMPORAL

A) *TIEMPO DE TRABAJO*, remunerado, para actividades de formación, innovación e investigación educativas, con dos modalidades básicas: reducción de jornada y períodos sabáticos de duración variable (de un trimestre a un año).

B) *ACTIVIDADES DE FORMACION REMUNERADAS*: Aquellas que se realicen fuera de la jornada de trabajo y que no lleven aparejada una reducción de la misma. Pueden realizarse a lo largo del curso o en el período de vacaciones de verano.

C) *INCENTIVOS COLECTIVOS*, para proyectos de centro, departamento o seminario. De especial importancia para promover la elaboración de proyectos curriculares de centro que desarrollen el DCB. Esta modalidad podría contemplar una subvención con tres componentes: gastos del proyecto (libros, material didáctico, asistencia a congresos y reuniones...); tiempo de trabajo liberado en cada seminario o departamento; retribución del trabajo extra de todos los profesores implicados (complemento de productividad temporal). Esta última retribución sólo tiene sen-

tido si previamente el profesorado concernido cumple la jornada semanal de horas lectivas (reuniones de seminario o departamento, etcétera). Creemos que un trabajo riguroso de elaboración de un proyecto curricular de centro sí requiere una carga de trabajo adicional a la jornada completa actual.

D) *RETRIBUCIONES EXTRA TEMPORALES*, para situaciones en donde se produzca una superior carga de trabajo no compensable por otros medios: por ejemplo, superar, excepcionalmente, el número de horas lectivas (se pagaría mediante un complemento de productividad o una gratificación extraordinaria). Debemos contemplar estas situaciones con una óptica sumamente restrictiva, procurando que se limiten al máximo; pero si se producen, deben compensarse. Aunque no puedan considerarse incentivos los mencionados aquí por introducir cambios en el modo de aplicar el actual sistema retributivo a los docentes.

E) *DESEMPEÑO DE PUESTOS DE TRABAJO DE CARACTER TEMPORAL*, con las compensaciones económicas o de otro tipo que dichos puestos tuvieron. Para puestos como: inspección, formación de profesores, etcétera.

La necesidad de sustituir la cobertura de puestos singulares de carácter temporal mediante el régimen de comisión de servicios por un sistema de excedencia en la plaza, con reingreso preferente, obliga a plantearse que el desempeño de algunos de ellos tenga que realizarse mediante compensación de algún orden, como puede ser la asignación a dicho puesto de un complemento específico superior.

La reivindicación de una formación permanente realizada en tiempo de trabajo requeriría la existencia de un cupo de profesores por áreas y materias de la ESO, la FP y los bachilleratos, adscritos a los distritos educativos (los CEPs pueden servir de punto de referencia actual). Dichos puestos serían de carácter singular y temporal, para realizar sustituciones, pudiendo ser desempeñados por personal funcionario, con las debidas compensaciones.

INCENTIVOS PERMANENTES Y PROMOCION

A) *PROMOCION ENTRE NIVELES EDUCATIVOS Y A PUESTOS DE TRABAJO FUERA DE LOS CENTROS EDUCATIVOS*

Nuestra oposición a considerar esta vía como la única posible para Comisiones, como ocurre hasta el momento, no implica, en absoluto, el que dejemos de considerarla. Al contrario, creemos que hay que me-

• El modelo pretendía sustituir a homologación retributiva, dejando las retribuciones medias por debajo de las correspondientes de los Grupos A y B de funcionarios. Los profesores «de entrada» hubiesen empeorado en su situación laboral

• La solidaridad colectiva, para lograr mejoras económicas para todos, podría verse afectada progresivamente por la primacía de las vías de promoción individual

parar sus m
los profes
• La de
nación psic
nación inic
do de los d
as en el n
con él (los
sion) debe
tante, por p
quen ejercie
no universi
plazas de ca
lamentos u
ficar las ca
suscritos e
para la cob
profesores
nada en los
la realizaci
ción digna
• En cu
cos de cond
sus diferen
descripción
tablecerían
nerales:
— Toda
co podrá se

Lo qu
de s
cuestión.

I. LA E
PROFES
ENTEND
MODOS
a) Con
ción Instit
b) Com
plementari
de una fu
docente.
c) Com
voluntario
o y retribu

II. EL
EVALUA
• Cons
persona e
ne debería
— Anal
del semina
individuo.
T.E.

ado concern...
de horas no...
rio o departa...
un trabajo n...
proyecto curri...
carga de tra...
mpleta actual...
A TEMPORA...
de se produz...
ajo no com...
ejemplo, su...
úmero de ho...
ante un comi...
una gratifica...
s contemplar...
ca sumamen...
se limiten al...
deben com...
considerarse...
quí por intro...
aplicar el ac...
ocentes.

TOS DE TRA...
RAL, con las...
o de otro tipo...
Para puestos...
e profesores,

cobertura de...
temporal me...
de servicios...
en la plaza...
a plantear...
nos de ellos...
compensación...
er la asigna...
plemento es...

RMACIÓN PER...
le trabajo re...
po de profes...
a ESO, la FP...
los distritos...
ervir de p...
puestos se...
temporal, para...
o ser desem...
ario, con las

ITES Y...
VELES...
E TRABAJO...
CATIVOS

er esta vi...
Comisiones...
, no implica...
e considerat...
may que me

orar sus modalidades especialmente la de los profesores asociados de Universidad.

• La dedicación a las tareas de investigación psicopedagógica y a las tareas de formación inicial y permanente del profesorado de los demás niveles educativos, situadas en el nivel universitario, o coordinadas con él (los CEPs deben tener esta dimensión) debe nutrirse, en una medida importante, por profesores que han ejercido o siguen ejerciendo en los niveles de enseñanza no universitarios. Para permitir el acceso a plazas de carácter permanente en los departamentos universitarios, es necesario modificar las características de los convenios suscritos entre el MEC y las Universidades para la cobertura de plazas de asociados por profesores de la EE.MM.: reducción de jornada en los institutos, oportunidades para la realización de tesis doctorales y retribución digna de la docencia universitaria.

• En cuanto a los procedimientos públicos de concurso o concurso más prueba, en sus diferentes modalidades, sin entrar a una descripción detallada de cada situación, estableceríamos los siguientes criterios generales:

— Toda adjudicación por concurso público podrá ser recurrida ante una instancia de

apelación, en la que exista participación sindical, que tendrá capacidad para resolver sin menoscabo del derecho a la utilización de la vía contencioso-administrativa.

Los baremos de los concursos variarán, lógicamente, en función de las características de los puestos a cubrir. Aunque deban tener un cierto equilibrio entre los factores tradicionales (antigüedad, méritos académicos, publicaciones, formación, etcétera), deberán primarse aquellos factores que midan mejor la idoneidad para el desempeño del puesto al que se opta. Creemos necesario que se incluya la evaluación de la actividad docente, en los términos que desarrollamos en el apartado 4 de este documento, como mérito en los diferentes concursos.

B) INCENTIVOS ECONOMICOS DE CARACTER PERMANENTE

Consideramos conveniente introducir en el sistema retributivo de los docentes de EGB y de las EE.MM. una componente variable del complemento específico (*en su caso podría ser del complemento de destino, si ambos se unificasen*), que retribuya el buen desempeño del trabajo docente.

Lo que a continuación se expone trata de ser una primera aproximación a la cuestión. Todo en él es opinable, pretende suscitar debate.

I. LA EVALUACION DEL PROFESORADO LA PODEMOS ENTENDER DE DIVERSOS MODOS

- a) Como parte de un proceso de Evaluación Institucional de Sistema Educativo.
- b) Como mecanismo, exclusivo o complementario, para el acceso al desempeño de una función educativa docente o no docente.
- c) Como posible mecanismo periódico y voluntario con consecuencias profesionales o retributivas.

II. EL OBJETIVO DE LA EVALUACION PODRIA SER

- Constatar si el trabajo realizado por la persona evaluada se ajusta al que se supone debería realizar para:
 - Analizar el funcionamiento de centro, del seminario/departamento/programa, o del individuo.

Un modelo de evaluación

— Proponer una calificación, sobre un baremo, con un cierto efecto sobre el individuo (o el centro o el seminario).

• Constatar la idoneidad de un individuo para una función o trabajo o destino diferente al que realiza actualmente.

III. LA EVALUACION DEBE REALIZARSE A TRAVES DE COMISIONES EVALUADORAS

Su modelo de composición debe o ser publicado con la convocatoria específica o hacer referencia a una convocatoria anterior, pero teniendo un cierto carácter permanente. Lo anterior es obvio para los modos de evaluación b) y c). Para el a) los planes anuales de trabajo del INE (Instituto Nacional de Evaluación) y de los Servicios de Inspección deben también reflejar la composición de las comisiones.

La composición específica de cada comisión actuante también debe ser pública y nominal y conocida con anterioridad a su constitución. En general, su modelo podría ser:

- Presidencia de un miembro del SITE (Servicio Inspección Técnica de Educación).
- Miembros funcionarios docentes del nivel educativo correspondiente a sorteo.
- Asesores, con voz y sin voto, designados por la Dirección General o el programa correspondiente.

La fórmula, similar a la introducción para profesorado universitario a partir de 1989, sería para función de la antigüedad, quinquenios, por ejemplo, a aquellos profesores que hubieran sido evaluados positivamente. Las evaluaciones tendrían carácter voluntario. Una vez realizada la primera, si fuera positiva se percibirá una cantidad por cada cinco años de antigüedad. Entre cinco y diez años más tarde se podría solicitar la evaluación del nuevo período. Quienes no fueran evaluados positivamente, podrán solicitar hacerlo un número determinado de veces en los plazos que se establezcan.

Sin entrar en detalle del procedimiento de evaluación que se desarrolla en el siguiente apartado, subrayaremos las siguientes características:

- Las decisiones serán recurribles ante instancias con participación sindical.
- Una componente significativa de la valoración será el desempeño de la función docente en los centros de enseñanza.
- La componente variable del complemento específico, pagado en forma de quinquenios, no podrá superar el 15 o el 20 por 100 de las retribuciones totales.

JAVIER DOZ

nados por la Dirección General o el programa correspondiente.

— Asesores, con voz y sin voto, a propuesta de los sindicatos del sector más representativos.

Los asesores, una vez constituida la comisión, deberían ser fijos, y deberían firmar las actas del procedimiento.

Las Comisiones de Evaluación para Programas Específicos podrían sustituir al inspector por un responsable del programa de los servicios centrales o, en su caso, provinciales. Asimismo, los funcionarios docentes podrían, en parte, ser sorteados entre funcionarios docentes que trabajan en el programa, habiendo obtenido plaza por concurso.

Tarea pendiente, a resolver con urgencia, sería la formación previa en Técnicas de Evaluación a los miembros de las comisiones.

IV. EN FUNCION DEL OBJETIVO ESPECIFICO DE LA EVALUACION, LA COMISION FOCALIZARA SU ATENCION EN DIFERENTES ASPECTOS DE LA TRAYECTORIA PROFESIONAL DEL PROFESOR/A

— Su historial docente, años de experiencia, cursos, materias y niveles impartidos.

Como resultado de la evaluación, y teniendo en cuenta los criterios establecidos por la convocatoria (aspectos a evaluar, perfil buscado, etcétera), la comisión emitirá un informe o calificación argumentada/desglosada que se publicará con carácter provisional. Deben establecerse mecanismos ágiles y efectivos de recurso ante la propia comisión y ante el organismo convocante, que permitan resolver defectos de fondo o forma sin necesidad de acudir a contenciosos

- Formación inicial específica para el puesto que desempeña.

- Formación complementaria a la específica: otras titulaciones, licenciaturas, doctorados, idiomas.

- Formación en ejercicio: cursos, reciclajes, jornadas, encuentros, congresos, grupos de trabajo, seminarios permanentes, etcétera, de la materia concreta o de carácter interdisciplinar o general psicopedagógico, curricular, etcétera.

- Programas en los que ha participado como miembro del equipo docente en su centro de destino (Atenea, Mercurio...).

- Proyectos de innovación, formación, etcétera, de los que ha sido miembro en su centro docente.

- Publicaciones, artículos, trabajos, comunicaciones, ponencias de carácter docente.

- Idem de carácter no docente.

- Tareas ejercidas como formador de otros compañeros/as.

- Puestos de trabajo en la Administración Educativa o en Servicios centrales o provinciales en programas.

- Experiencia profesional no relacionada con Educación.

- Historial administrativo: cuerpos a los que pertenece, «condiciones» que ha adquirido, cualificaciones profesionales, antigüedad, permanencia...

- Cargos unipersonales ejercidos, por elección, por designación.

- Puestos de representación en órganos colegiados.

- Actividades extraescolares organizadas.

- Desempeño de funciones de tutoría (de grupo, de prácticas), coordinación de materia, programa proyecto, etcétera.

- Recursos didácticos que moviliza.

- Metodología de aula.

- Criterios de evaluación y recuperación:

- Selección de contenidos curriculares.

- Su inserción en las actividades del seminario/departamento.

- Su inserción en las tareas de centro.

- La imagen que de él/ella poseen sus compañeros y su alumnado.

- Su propia autoimagen.

Como resultado de la evaluación, y teniendo en cuenta los criterios establecidos por la convocatoria (aspectos a evaluar, perfil buscado, etcétera), la comisión emitirá un informe o calificación argumentada/desglosada que se publicará con carácter provisional. Deben establecerse mecanismos ágiles y efectivos de recurso ante la propia comisión y ante el organismo convocante, que permitan resolver defectos de fondo o forma sin necesidad de acudir a contenciosos.

V. LA EVALUACION PODRIA TENER, RESPECTO AL SUJETO A EVALUAR, CARACTER

- Obligatorio: porque la Administración en su plan de trabajo así lo dispone para un centro, programa, seminario/dpto. o individuo.

- Voluntario, pero condición «sine qua non» para acceder a un puesto, destino, condición, etcétera.

VI. LA EVALUACION QUE DEFINIAMOS EN I) C) LA ENTENDEMOS, EN UNA PRIMERA APROXIMACION, COMO VOLUNTARIA, AL MENOS EN UNA LARGA ETAPA DE TRANSICION

Cada individuo, para someterse a ella, debería dejar transcurrir un mínimo de cinco años desde la anterior.

Por razones obvias debería existir un tope de evaluaciones por individuo (cuatro o cinco).

Cada evaluación superada conllevaría un reconocimiento de cualificación a nivel profesional con una repercusión retributiva.

Tendría, pues, un doble efecto activador:

- La cualificación profesional sería objeto de valoración en convocatoria: CGT (Concurso General de Traslados), accesos, destinos, puestos, etcétera.

- La retribución económica debería suponer un monto económico igual al que hoy perciben los titulares de escuela universitaria por «Quinquenio por Méritos Docentes» (145.908 ptas. anuales para 1991, por cada evaluación superada).

La superación de la evaluación no debería ser automática, para ello están los trienios, sino tratar de recompensar el esfuerzo de formación, innovación, puesta al día, reflexión, creación, dedicación... No existirían «cupos» de aptos.

La puesta en marcha del sistema exigiría estudiar con cuidado la primera evaluación que tendría un cierto efecto recapitulador del historial del individuo, las Disposiciones Transitorias deberían contemplar esa especificidad y sus consecuencias.

Lógicamente, para la viabilidad del proyecto haría falta que, con carácter previo, el Plan de Medidas para la calidad dotara a todos los centros de la indispensable infraestructura de material y personal y ofertas de formación que permitiera a los profesionales docentes desarrollar los aspectos que en el párrafo anterior valorábamos como imprescindibles. ■

ANGEL CHICA

En la m
última pro
sentado a
negociació
lindeñ sin

LA PROP
Tramo C
Primer s
Segund
Tercer s
Cuarto s
Quinto s

SE PAGAR
— En
— En
93
(7.0
— En
acra
— En
died
12.
— En
cual
100

Todos
nocidos) s
nios habr
(Hay una
uno le fall
que acred
santa hor
ninguna.)
Los sin
das de re
car las ac
todo prof
Las act
públicas (l
lira) o p
zaciones
logadas p
para las t

T.E.

Propuesta de acuerdo

En la mesa sectorial del martes 4 de junio, el MEC presentó su última propuesta contestando al ultimátum que CC.OO. había presentado al comienzo de las negociaciones: «Dar por concluidas las negociaciones a finales del mes de mayo, de manera que no continúen sin garantías de participación del profesorado».

LA PROPUESTA DEL MEC ES LA SIGUIENTE:

Tramo 0: 15.000 ptas.

Primer sexenio:.....	7.000 ptas más.	Total: 22.000 ptas.
Segundo sexenio:.....	9.000 ptas más.	Total: 31.000 ptas.
Tercer sexenio:.....	12.000 ptas más.	Total: 43.000 ptas.
Cuarto sexenio:.....	17.000 ptas más.	Total: 60.000 ptas.
Quinto sexenio:.....	5.000 ptas más.	Total: 65.000 ptas.

SE PAGARÁ DE LA SIGUIENTE FORMA:

- En octubre del 91. Todos cobrarían 10.000 ptas.
- En octubre del 92. Todos cobrarían 5.000 ptas. Además, el 93 por 100 que tiene derecho al primer sexenio lo cobraría (7.000 ptas. mes).
- En octubre del 93. El 75 por 100 del profesorado, que tiene acreditado el segundo sexenio, lo cobraría (9.000 ptas. más).
- En octubre del 94. El 50 por 100 del profesorado que tienen dieciocho años de servicio al menos (tres sexenios) cobraría 12.000 ptas.
- En octubre del 95. El 30 por 100 del profesorado que tiene cuatro sexenios o más cobraría 17.000 ptas. más. El 15 por 100 que tienen cinco sexenios cobraría 5.000 pesetas más.

Todos los sexenios que uno tenga en esta fecha (trienios reconocidos) se pagan automáticamente. Para cobrar los próximos sexenios habrá que acreditar haber recibido cien horas de formación. (Hay una periorización para la etapa transitoria de manera que si a uno le faltan cinco años para cumplir el nuevo sexenio, sólo tiene que acreditar ochenta horas; si le faltan cuatro años, necesita sesenta horas; si tres años, cuarenta; si dos, veinte y si uno sólo, ninguna.)

Los sindicatos participarán en comisiones provinciales encargadas de recoger las demandas y sugerencias de los centros, planificar las actividades de formación y garantizar una oferta suficiente a todo profesorado.

Las actividades de formación se podrán realizar en instituciones públicas (CEPs, Universidades, Escuelas Oficiales de Idiomas, etcétera) o privadas (Movimientos de Renovación Pedagógica, organizaciones profesionales, sindicatos, etcétera) y deberán estar homologadas por la Comisión Provincial. (Se establecerán equivalencias para las tareas de investigación e innovación.)

El MEC se compromete, y habrá que vigilar para garantizar su cumplimiento, a ampliar la oferta de formación en los centros, posibilitando las adaptaciones horarias, la oferta de ayudas individuales y la oferta en horario lectivo y laboral.

ESTA PROPUESTA DEL MEC VA ACOMPAÑADA DE ALGUNAS MEDIDAS DE CALIDAD, ENTRE LAS QUE DESTACARIAMOS:

- Negociar antes de julio una orden sobre escolarización en tres años.
- Establecimiento de los departamentos de orientación.
- Apoyo a proyectos de centro, previa evaluación voluntaria de sus necesidades.
- Promoción a la Universidad.

VALORACION Y CONSULTA

La Federación de Enseñanza de CC.OO. intenta siempre realizar un *sindicalismo participativo*, fomentando la información al profesorado y la *consulta* sobre aquellos temas que considera que son extremadamente importantes para el futuro del sector.

Por ello organizará, durante los diez próximos días, una consulta en los centros para conocer la opinión del profesorado, tal y como nos habíamos comprometido al comenzar las negociaciones.

En dicha consulta, CC.OO. pide el voto afirmativo porque considera que la oferta final es la máxima que se ha podido conseguir en esta negociación (representa el 80 por 100 de la plataforma Sindical Unitaria), y nos merece una *valoración positiva* porque:

1. *Salda la deuda en el territorio MEC que en el 88 llamamos homologación*, mediante un incremento lineal y para todos de más del 100 por 100 del actual complemento específico (15.000 pesetas).

2. *Supone un incremento de masa salarial de más del 14 por 100* (subida media de 40.000 pesetas) que complementa la homologación en el MEC creando perspectivas de revalorización retributiva a cargo de la vida profesional.

3. *Configura un sistema por tramos que no es jerarquizador*. No propicia la formación de categorías, está abierto a todos sin discriminación, y se vincula a un único factor perfectamente objetivable y medible, evitando comisiones de evaluación subjetivas.

4. *Se enmarca en un sistema variado y plural de incentivos* que contempla también la motivación colectiva, el apoyo a los proyectos de centro.

5. *Abre perspectivas de profundizar* otros temas que afectan a la calidad de la enseñanza y nuestras condiciones de trabajo. Particularmente importante es la participación sindical en los planes de formación como palanca para su transformación y mejora.

6. *Este acuerdo con el MEC abre las puertas para la negociación de las retribuciones con el resto de las comunidades autónomas*.

El desarrollo de estas negociaciones representa para CC.OO. un buen comienzo para la mayoría sindical conquistada en las últimas elecciones sindicales: **las jubilaciones anticipadas, el acceso a la función pública del profesorado interino, la modificación de concurso de traslados de EGB y ahora las retribuciones son el provechoso fruto de estos seis primeros meses de CC.OO. como primera fuerza sindical.**

La *fuerza acumulada* por las luchas del 85-87 contra la carrera docente y en el 88 por la homologación, la huelga del 14-D y el triunfo en las elecciones sindicales han servido para aumentar el *poder de reivindicación y negociación* de CC.OO., haciendo avanzar nuestras propuestas.

Durante los próximos cursos, CC.OO. se propone seguir desarrollando y negociando otros aspectos de su programa electoral de cara a mejorar las condiciones laborales del profesorado en defensa de la enseñanza pública y su calidad.

SISTEMAS RETRIBUTIVOS EUROPEOS

Salarios del personal docente en la E. primaria y secundaria

Teniendo en cuenta que el estudio se ha realizado sobre bibliografía de 1988, y que, según él, la estructura del personal docente en cada país de la CE se divide en:

A. Países con más del 90 por 100 del profesorado funcionarios públicos: Alemania, Dinamarca, Francia, Grecia, Italia, Luxemburgo, Portugal.

B. Países con más del 30 por 100 y menos del 90 por 100 del profesorado funcionarios públicos: España.

C. Países con menos del 30 por 100 del profesorado funcionarios públicos: Holanda.

D. Países con profesorado no funcionario público: Bélgica, Irlanda, Reino Unido.

Se ha seleccionado las estructuras retributivas del personal docente de Alemania, Dinamarca, Francia, Luxemburgo e Italia.

DINAMARCA

La retribución del profesorado funcionario comprende los siguientes elementos:

- Salario base.
- Antigüedad.
- Complemento residencia.
- Paga de vacaciones.
- Bonificación anual.
- Complemento específico, en relación a puestos de trabajo especiales.

SALARIO BASE. Hay 40 escalas de salarios para los funcionarios públicos (53 niveles salariales). El profesorado de primaria y secundaria se sitúa entre las escalas 13 a 24.

ANTIGÜEDAD. Los salarios de las escalas que tienen más de un nivel son fijados en el más alto nivel cada dos años. El máximo de antigüedad son veinte años para primaria y secundaria básica.

COMPLEMENTO DE RESIDENCIA. Dependiendo del tamaño del municipio, las cuantías son: 5,15, 6,9, 9,65, 12,40, 15,5 y 17,9 por 100.

En los niveles 20, 21 y 22 este complemento es el mismo.

Empezando en la escala 23, el complemento se reduce 1/20 en cada siguiente nivel salarial, hasta desaparecer completamente en la escala 31 y nivel 41.

PAGA GENERAL. Todo el profesorado recibe esta paga. Es un porcentaje regresivo del salario base. Va desde el 81,5 por 100 del menor salario posible hasta el 14,7 por 100 el más alto. Forma parte de la base para el cálculo de las pensiones, junto al salario base.

En las escalas 35 a 40 los docentes reciben una segunda paga general que aumenta con el salario.

COMPLEMENTO ESPECÍFICO. Hay puestos especiales, en escuelas municipales, educación especial, bibliotecas escolares, etcétera, en los que se reciben complementos salariales específicos, o son asignados a los niveles superiores de las escalas docentes.

PUESTOS DE DIRECCION. A los directores se les asigna escala superior de salarios y reciben un complemento. El lugar en que se sitúan en la escala salarial y la cantidad del suplemento depende del número de clases en cada dos grupos de edad. Las clases de educación especial cuentan para un mayor número de puntos.

El tamaño medio de una clase viene a ser de 25 alumnos.

ALEMANIA

La retribución del profesorado funcionario comprende los siguientes elementos:

- Salario base.
- Antigüedad.
- Complemento residencia.
- Paga de vacaciones.
- Bonificación anual.
- Complemento específico, en relación a puestos de trabajo especiales.

• Complemento específico, en relación a puestos de trabajo especiales.

SALARIO BASE. Los profesores de primaria y secundaria son pagados de acuerdo a las escalas que van de A12 a A14. La escala asignada a cada puesto de trabajo es determinada por el Gobierno federal o autonómico.

ESCALAS. Primaria A12, A13; secundaria básica A13; secundaria superior A13, A14.

ANTIGÜEDAD. El salario aumenta cada dos años en cada escala. El punto de la escala en que comienza a contarse la antigüedad viene determinado

FRANCIA

do por varios factores: período de estudio necesario para obtener las cualificaciones del puesto, servicio militar, períodos de servicio en otros puestos y edad del profesorado al tomar posesión del puesto. Solamente se cuentan los servicios desde la edad de veintiún años. Para el cálculo del salario inicial, cuenta el período de aprendizaje después de los veinte años. Los profesores que empiezan a trabajar inmediatamente o para completar su período de formación, son colocados en el 3.º o 4.º nivel de la escala apropiada. El lugar en que son colocados en la escala de salarios depende del nivel de sus cualificaciones, de los exámenes de estado que han realizado y del puesto de trabajo ocupado. El máximo de antigüedad son veintiocho años.

COMPLEMENTO DE RESIDENCIA. Está regulado para todos los funcionarios según unas tarifas. La cantidad depende de su escala de salario y de las condiciones familiares (estado civil, circunstancias familiares).

Categoría 1: solteros y divorciados.

Categoría 2: casados, viudos y otras personas que tienen responsabilidades familiares.

El resto de categorías se aplican a las personas con uno o más hijos. Por ejemplo:

Categoría 3: un hijo.

Categoría 8: 6 hijos.

Esta paga se incrementa en una cantidad fija por cada niño hasta el sexto.

Este complemento varía según en qué Estado se trabaje. Los que residen en Berlín reciben un 3 por 100 más de su salario base.

PAGA DE VACACIONES. Es una cantidad fija anual.

BONIFICACION ANUAL. Cada año los funcionarios cobran una bonificación equivalente a un mes de salario, incluida la paga de residencia.

COMPLEMENTO ESPECIFICO. Complementos unidos a algunos puestos. Estos complementos no pueden exceder del 75 por 100 de la diferencia entre el salario final de la escala superior y el salario final de la propia escala. Algunos de estos puestos son: de educación especial, de coordinación de experiencias innovadoras, puestos de dirección, etcétera.

PUESTOS DE DIRECCION. Directores y vicedirectores son remunerados en parte promocionándolos a una escala superior y en parte por complementos.

El lugar de la escala en que se coloca al profesorado depende del número de alumnos y de la variación de los mismos en cada escala.

LUXEMBURGO

La retribución del profesorado funcionario comprende los siguientes elementos:

- Salario base.
- Antigüedad.
- Complemento residencia.
- Paga de vacaciones.
- Bonificación anual.
- Complemento específico, en relación a puestos de trabajo especiales.

SALARIO BASE. El profesorado es pagado de acuerdo a ocho escalas de funcionarios, reservadas para la educación (E1-E8). Cuál de ellas se aplica depende de:

- Nivel de educación.
- Puesto ocupado.
- Sujeto enseñado.

El salario base viene expresado en puntos. El valor de estos puntos índice se determina por ley (Ej. 304 LF por mes en 1985).

ANTIGÜEDAD CARRERA DOCENTE. Cada puesto de trabajo es asignado a una categoría, para cada una de las cuales se fija una edad orientativa de comienzo. Para primaria y educación intermedia (preescolar, escuelas técnicas primarias y secundarias) la edad de comienzo es 21 y para puestos superiores es 25 (educación secundaria general). Los profesores que han alcanzado esta edad al comenzar su carrera son asignados en el 2.º nivel de la escala de salarios correspondientes.

Los profesores que tienen más edad que la de comienzo reciben la diferencia entre su propia edad y la de referencia como bonificación por años de servicio.

— Los cursos de aprendizaje del profesorado de primaria (en el ISERP) y los de secundaria, que pueden realizar hasta 58 meses, cuentan como tiempo de servicios públicos.

Los profesores progresan de un nivel a otro de la escala cada dos años, con la excepción del salto al 2.º nivel que se realiza después de un año de servicio.

Los profesores en las escalas E1 a E8 reciben incrementos adicionales cada tres años después de co-

menzar sus carreras. El profesorado de la educación técnica recibe dos incrementos al entrar en la escala E4.

COMPLEMENTOS ESPECIFICOS (CUALIFICACION). En preescolar y educación primaria los poseedores de ciertas cualificaciones pueden ser remunerados con un complemento a su salario. Las siguientes cualificaciones conllevan un complemento:

CEP (Certificado de Estudios Pedagógicos), concedido después de 3 años de carrera para preescolar y profesores de primaria en el ISERP.

BEC o BES (Brevet de enseñanza complementaria o de enseñanza especial), un certificado que autoriza al poseedor a enseñar en grados suplementarios o en educación especial.

BET (Brevet de enseñanza postescolar).

También suponen para el poseedor un suplemento adecuado estas cualificaciones:

- Certificado de especialización, opción enseñanza primaria.
- Certificado de perfeccionamiento, opción enseñanza primaria.
- Certificado de perfeccionamiento, opción educación preescolar.
- Brevet de enseñanza media.
- Brevet de enseñanza primaria superior.

COMPLEMENTO FAMILIAR. Lo cobran aquellos funcionarios públicos que no están separados legalmente y los que tienen a su cargo uno o más niños, los que contribuyen al mantenimiento de algún residente o están obligados a pagar el mantenimiento, pueden recibir una paga familiar, equivalente al 6 por 100 de su salario base.

La cantidad de esta paga no debe ser menos ni menor que unas cantidades determinadas.

PUESTOS DE DIRECCION. Todas las escuelas primarias tienen un «profesor principal» (profesor veterano) que es el responsable de tareas administrativas y de hacer cumplir los deberes de los enseñantes. Directores y vicedirectores son pagados de acuerdo a una escala aparte.

APRENDICES. Los años de aprendizaje para puestos de educación secundaria son pagados. Su retribución consiste en una parte fija y otra variable. Esta última está en función del número de horas suplementarias a la semana que dedica a sus tareas de formación.

La retribución del profesorado funcionario comprende los siguientes elementos:

- Salario base.
- Antigüedad.
- Complemento residencia.
- Paga de vacaciones.
- Bonificación anual.
- Complemento específico, en relación a puestos de trabajo especiales.

SALARIO BASE. Existen varios cuerpos, donde se agrupan los enseñantes, cada uno con su propia escala de salarios con 11 niveles, que van aumentando de acuerdo a la experiencia y antigüedad de los docentes.

Las escalas y niveles se expresan en puntos (índice de remuneración). El valor de un punto es ajustado de acuerdo a la inflación. El salario base se calcula multiplicando el número de puntos del nivel (escala) correspondiente por el valor del punto.

ANTIGÜEDAD (CARRERA DOCENTE). Se comienza en el primer nivel de la escala apropiada, con antigüedad cero.

No obstante, el tiempo de servicio militar, prácticas docentes y suplencias (que son considerados como servicios para la jubilación) se tienen en cuenta a la hora de ingresar.

La cantidad de antigüedad requerida varía de una escala a otra y de un nivel a otro nivel y depende de la razón de progreso en la escala salarial.

Una cuota de profesorado, expresada como un porcentaje del número de profesores, es asignada a cada razón de progreso. Anualmente la valoración de cada profesor, realizada conjuntamente por la inspección y el director de la escuela, determina la cuota a la que el profesor es asignado y la velocidad a la cual progresará hasta el próximo nivel. El undécimo nivel en cada escala, que es el más alto, es alcanzado en una media de veinticuatro años de servicio. En general, el número de años requerido para progresar aumenta cuando el profesor se aproxima al tope de la escala.

COMPLEMENTO POR RESIDENCIA. Se concede a todos los funcionarios públicos, hijos, aprendices o auxiliares.

Para tener en cuenta las diferencias en el coste de vida, los municipios son agrupados en zonas.

Equivala a un porcentaje del salario base, que varía según la zona: el porcentaje ha ido disminuyendo con las medidas de integración en el salario base. Esta integración da origen a un incremento en la figura base para el cálculo de pensiones y un aumento de las mismas.

COMPLEMENTO FAMILIAR. Se paga según el número de hijos:

- 1 niño/a: X FF/mes.
- 2 niños/as: X'FF/mes + 3 % del salario base.
- 3 niños/as: X''FF/mes + 8 % del salario base.
- Cada niño más: X'''FF/mes + 6 % del salario base.

HORAS EXTRAORDINARIAS. Los que trabajan más horas que el máximo establecido por ley reciben un suplemento en su salario mensual, diferente según su categoría.

COMPLEMENTOS ESPECIFICOS. Se cobran en circunstancias especiales. Por ejemplo, primas por participación en el consejo de clase, pagas de formación por cursos, tanto en la formación inicial como en servicio (permanente) y que tienen duración mayor de un día y complementos de educación especial. Que varían con el puesto y grado del profesor (Universidad, primaria, etcétera).

Pagas por gastos de viaje o traslado para la toma de posesión de su primer destino son también recibidas por el profesorado.

PUESTOS DE DIRECCION. Reciben unos suplementos.

plemento se
salarial, hasta
escala 31 y ni-

do recibe esta
salario base
or salario po-
o. Forma par-
ensiones, jun-

entes reciben
nta con el sa-

uestos espe-
cación espe-
en los que se
específicos, o
res de las es-

ectores se les
y reciben un
úan en la es-
mento depende
upos de edad
entan para un

iene a ser de

tación a pue-

primaria y se-
a las escalas
gnada a cada
r el Gobierno

ndaria básica

ada dos años
a en que co-
he determin

ITALIA

La retribución del profesorado funcionario comprende los siguientes elementos:

- Salario base.
- Antigüedad.
- Complemento residencia.
- Paga de vacaciones.
- Bonificación anual
- Complemento específico, en relación a puestos de trabajo especiales.

SALARIO BASE. Para el profesorado de primaria, secundaria y no universitaria existen cuatro escalas de salarios aplicables a funcionarios: dos para el profesorado (escalas 6 y 7 y una variante la 7b para primaria, secundaria inicial y secundaria superior, respectivamente).

Una escala 8 para directores en estos niveles educativos y una variante de la escala 8 para profesores en la educación superior no universitaria (conservatorios, academias de arte).

Los salarios se fijan por un período de tres años cada vez.

ANTIGÜEDAD (CARRERA DOCENTE). Aparte de la escala 7b en la que los incrementos son concedidos cada dos años, cada una de las mencionadas escalas comprende dos incrementos trienales y seis bienales, aumentando cada vez un 8 por 100 del salario inicial de la escala. Los profesores en las clases en la que permanecen más de dos años (esto es en la primera, la segunda y en la última, reciben anualmente un incremento del 2,5 por 100 del salario inicial). Estos incrementos no son concedidos si coinciden con un incremento del 8 por 100, excepto en la última clase.

EXPERIENCIA EN EL TRABAJO. Parte del tiempo trabajado por el profesorado, antes de ser nombrado funcionario docente, puede ser reconocido. Los primeros cuatro años en un puesto de enseñanza y 2/3 del tiempo restante son considerados a efecto de «antigüedad legal» (y son tenidos en cuenta en la concesión del 8 por 100 y el 2,5 por 100); el resto se tiene en cuenta para la «antigüedad económica» (solamente cuenta para incrementos del 2,5 por 100).

Servicios temporales en educación estatal, Universidad o Institutos y escuelas italianos en el ex-

tranjero pueden ser contabilizados, sujetos a ciertas condiciones, entrando en el cálculo de la antigüedad cuando el servicio es permanente.

En la promoción a una escala superior, la mitad de los años prestados en servicio permanente se tienen en cuenta en la nueva escala.

COMPLEMENTO GENERAL. Todo el profesorado recibe una **PAGA ESPECIAL**, basada en el coste de la vida y ajustada cada tres meses. En cada una de las clases de salarios los profesores pueden recibir un 2,5 por 100 de aumento de ese salario en circunstancias excepcionales (ej. el nacimiento de un hijo). Estos incrementos (aumentando biennale convenzional) son pagas especiales, que son absorbidas en los regulares incrementos bianuales del 8 por 100.

PUESTOS DE DIRECCION. Los directores son pagados de acuerdo a una escala aparte (escala 8). Reciben también un suplemento en relación con el puesto, al año, que aumenta con el salario y con la mayor permanencia en el puesto.

El suplemento conlleva pensión al titular y se le continúa pagando, aunque la persona no permanezca más tiempo en el puesto.

Conclusiones

I. Los conceptos salariales que son comunes a todos los países estudiados son:

- Salario base.
- Antigüedad.
- Puestos de dirección.

El resto de los elementos retributivos es variable, dependiendo en algunos casos (complemento residencia) de factores geográficos y socioeconómicos (ver anexo).

II. El salario base va unido a unos niveles de una escala que va progresando con los niveles educativos desde primaria a secundaria. Los abanicos varían desde dos a cuatro niveles. Dentro de cada nivel existe un máximo y un mínimo.

PAIS	VARIACION ESCALAS
Dinamarca	12, 21, 23, 24
Alemania	A12, A13, A14
Francia	
Luxemburgo	E3, E3bis, E4, E5, E7
Italia	6, 7, 7bis, 8

ANTIGÜEDAD. Se dan aumentos salariales bianuales en todos los países menos en Francia, que utiliza un sistema complejo de progreso salarial en función de la evaluación de la tarea docente.

Siempre existe una edad mínima para empezar las tareas docentes y un máximo de antigüedad.

PAIS	MAXIMA ANTIGÜEDAD
Dinamarca	20 años
Alemania	28 años
Francia	—
Luxemburgo	29 años (25 ó 27)*
Italia	40 años

* En este caso la antigüedad máxima es menor porque la edad de inicio de la docencia es mayor. A los veintinueve años en el caso de 29 y a los veinticinco en el caso de 25.

PUESTOS DE DIRECCION. En todos los países se retribuyen según escala aparte, y en algunos casos reforzándolos con complementos específicos. En la ma-

yoría los puestos de dirección son de carrera, excepto en Italia.

Del resto de complementos, destacar que los complementos por residencia se dan en los países con diferencias regionales importantes, excepto Italia, y los complementos por situación familiar en donde se prima la natalidad.

Los complementos específicos se dan en función del especial desempeño del puesto docente (e. especial, bibliotecas, etcétera). Es notable resaltar el caso de Luxemburgo, en donde este complemento se utiliza para incentivar la cualificación profesional.

En todos los países se dan unas pagas que sirven para compensar del alza del coste de la vida (Italia) o para igualar la base salarial utilizada en el cálculo de las pensiones (Dinamarca).

III. CARRERA DÓCENTE

En todos los países la carrera docente va unida a la edad natural cronológica del docente. Quedando cada uno compartimentado en su nivel:

- Primaria.
- Secundaria inicial.
- Secundaria superior.
- Dirección.

Excepto en Francia, donde la carrera docente va unida a un proceso de evaluación de la función docente y la asignación del evaluado a una razón de progreso determinada. Y Luxemburgo, donde se incentiva la cualificación profesional.

Es de resaltar que los años de aprendizaje son remunerados (Francia, Luxemburgo) y que estos años se tienen en cuenta a la hora de situar al profesor en la escala para el inicio de su carrera profesional. En varios casos se tiene en cuenta la experiencia profesional previa, ya sea docente o no docente, a la hora de iniciar el progreso en la escala salarial.

En Italia, para promocionar a una escala superior son tenidos en cuenta la mitad de los años de servicio prestados en la enseñanza estatal, en el nivel inferior.

GABINETE DE ESTUDIOS
Federación Enseñanza CC.OO.

ANEXO

ELEMENTOS RETRIBUTIVOS	DINAMARCA	ALEMANIA	FRANCIA	LUXEMBURGO	ITALIA
Salario base	X	X	X	X	X
Antigüedad	X	X	X	X	X
C. residencia	X	X	X	—	—
C. familiar	—	X	X	X	—
C. específico (relación puestos de trabajo)	X	X	X	X(*)	—
Puestos de dirección	X	X	X	X	X
Otros	Paga general	Paga vacaciones Bonificación anual	Horas extraord.	—	C. general

(*) En Luxemburgo este complemento está ligado a la cualificación profesional.

Confederación

UN PERIODO
CARENTE DE DIALOGO

Durante el curso que ahora termina, la acción sindical en nuestro país se ha caracterizado fundamentalmente por: la celebración de las elecciones sindicales y la negociación colectiva, procesos que, a estas alturas, permanecen sin cerrar.

De todos es sabido que las elecciones sindicales se celebran cada cuatro años y que del resultado de las mismas deriva la representación de cada sindicato en las diferentes mesas de negociación, así como en los diferentes órganos de participación institucional. Es por ello que los diferentes sindicatos prestan notable atención al proceso electoral y es también por esta razón por la que importa, y mucho, que dicho proceso sea todo lo transparente y democrático que se requiera, para que los resultados que arroja sean fiel reflejo de la voluntad de los trabajadores.

En consecuencia con lo anterior, a nadie puede sorprenderle que durante la práctica totalidad del primer trimestre del curso, la principal tarea abordada fuera la de las elecciones sindicales.

Pero, como ya se indicó, la otra gran tarea vino dada por el proceso de negociación colectiva, proceso que se iniciaba, de hecho en los primeros días de septiembre, para los empleados públicos y que se encuentra aún en pleno apogeo para el resto de los trabajadores.

¿Cómo se ha desarrollado? Si hacemos un breve recorrido en el tiempo al que nos venimos refiriendo, concluiremos que hubo una notable falta de diálogo entre el Gobierno y las organizaciones sindicales.

Los pretextos que aquel utilizó fueron distintos. Así, cuando se iniciaba la negociación en la Mesa General de la Función Pública (inicio que coincidía con el estreno del derecho a la negociación colectiva de los funcionarios), el Gobierno adoptó una postura intransigente en la práctica totalidad de los puntos que conformaban la plataforma unitaria de los sindicatos, amparándose en la situación de crisis que se había creado tras la invasión de Kuwait por Irak. Esta situación derivó en que el Gobierno no tuviera seguridad en los diferentes escenarios presupuestarios que manejaba y ello abortó cualquier explotación sería en aquellos puntos que requerían algún tipo de cuantificación. A esto hubo que añadirle la situación de parálisis generada cuando los rumores de crisis de gobierno se acentuaron y que, como todos saben ya, tuvo una alargada gestación que cristalizó en una importante remodelación ministerial, en la cual el rasgo más destacable es el reforzamiento de los que diseñaban y diseñan la política económica.

Así pues, despejadas las interrogantes que la guerra del golfo había planteado y que, como se ha podido ver, desde el punto de vista económico eran excesivamente alarmistas en cuanto se

refiere a las consecuencias esperadas para las economías occidentales, y despejadas las dudas en torno a la composición del nuevo gobierno, y celebradas las EE.SS., aunque sin conocer todavía los resultados de las mismas, se abordó la fase más importante de la negociación colectiva.

Esta fase se ha venido mostrando especialmente conflictiva debido a la consabida cantinela de los poderes económicos de achacar las dificultades para reducir la inflación a los costes laborales, y la incapacidad de los mismos para abordar un proceso amplio de negociación que atendiera otros aspectos diferentes de los estrictamente salariales y que permitiera abordar, en condiciones óptimas, la necesaria negociación que sobre la PSP ha de darse y constituye, a mi entender, una de las piezas claves para lograr que la puesta en marcha del mercado único no se haga de forma traumática.

¿Cuál es la consecuencia de todo esto? Podrían extraerse consecuencias de distintos tipos. No obstante, me interesa señalar algunos que muestran claramente cómo no abordar de forma seria el diálogo con las organizaciones sindicales origina situaciones y costes que repercuten negativamente sobre los ciudadanos en general.

Esta afirmación puede comprobarse a través del retraso que experimentan determinadas modificaciones necesarias en el seno de las diferentes administraciones públicas y cuyo efecto no es otro que abundar en la mala imagen que, sobre las mismas, sigue teniendo la ciudadanía.

De la misma forma puede observarse cómo aumenta la crispación social debido a que las reivindicaciones, totalmente justificadas de los trabajadores, no encuentran correspondencia por parte, sobre todo, de los gerentes de las empresas públicas, que, en esta ocasión, se están convirtiendo en arietes voluntarios de una determinada política económica que, en cuanto a la limitación salarial «aconsejada», está siendo, en la práctica, abandonada por importantes sectores de la patronal. Ello ha dado lugar a una serie de movilizaciones que han afectado (como no podía ser menos) al normal desarrollo de las actividades en distintos lugares, originando los consiguientes costes que estas situaciones producen y, lo que es más importante, generando un clima que no es precisamente el más propicio para encarar los retos del futuro inmediato que nos aguarda.

En estas circunstancias y en estos momentos, con semejantes antecedentes, uno no puede dejar de ver con cautela las pretensiones formuladas sobre el denominado plan de competitividad. ●

El curso que termina puede caracterizarse como el del desarrollo del poder sindical de CC.OO.

Fueron, primero, las elecciones sindicales y el triunfo de CC.OO., que elevó su porcentaje de representatividad en un 50 por 100, pasando a ser la primera fuerza de la enseñanza con el 26 por 100 de los delegados y delegadas (en el 87 tenía el 17,22 por 100). La segunda fuerza, ANPE, se mantenía apenas con el 20,45 por 100 de representatividad, a casi 15.000 votos de CC.OO. La tercera, la Confederación de STES, perdía, sobre los anteriores resultados de UCSTE y STEC, 10.500 votos y se tenía que conformar con el 16 por 100 de representatividad. (El STEE-EILAS, cuya relación con los STES se define dentro de una perfecta ambigüedad, se ha mantenido con un 2 por 100.)

Esta incuestionable victoria no era sino el reconocimiento oficial del creciente prestigio de

al menos, un tercio del profesorado comprendido entre los sesenta y los sesenta y cinco años pidió la jubilación anticipada. Dos elementos pueden explicar que este número no fuera mayor. En primer lugar, una cierta expectación, acompañada de desconfianza frente a la administración acerca de las consecuencias prácticas (cantidades reales que se cobran, plazos) de anticipar la jubilación. Pareciera como si se estuviera esperando a ver qué pasaba con los primeros que pidiesen la jubilación anticipada.

Esa desconfianza se acrecienta por la posición adoptada por otras fuerzas sindicales de desentenderse o atacar el acuerdo.

La única justificación que encuentro a esta actitud del resto de los sindicatos es la indignación de los resultados de las elecciones sindicales. Merece la pena detenerse un momento en este aspecto. Durante el final del

EL PODER SINDICAL

CC.OO. en los centros públicos de EGB y Enseñanzas Medias, desde las luchas de 1988.

Este prestigio, mantenido a partir del 89 con el trabajo cotidiano (la información continuada y el contacto permanente con los centros) y, también, con la vigilancia para un eficaz desarrollo de los acuerdos, incrementó la capacidad de reivindicación y negociación de CC.OO., lo que al principio hemos denominado poder sindical.

A lo largo de este curso, este poder sindical ha tenido varias ocasiones de confrontarse con las administraciones educativas y, en casi todas, con saldo positivo: jubilaciones anticipadas, acceso a la función pública, concurso de EGB y retribuciones.

JUBILACIONES

Por orden cronológico hay que empezar señalando que firmamos en solitario las indemnizaciones por jubilación anticipada. A la hora de hacer balance hay que destacar que,

año 90 y los primeros meses del 91 parece decantarse una línea de acción sindical caracterizada por el frente anti CC.OO. (particularmente con la alianza FETE-STES), y el radicalismo en una mala imitación de la actitud que CC.OO. mantuvo frente a los impresentables preacuerdos del 88.

Mala imitación porque si algo hay que aprender del preacuerdo del 88 es a no firmar malos acuerdos, no a no firmar ningún acuerdo. Y el aprendizaje se quedaría cojo si no se viese también que cuando no se acepta una propuesta hay que ser capaces de demostrar que se podía conseguir más, como hizo CC.OO. en noviembre del 88. Es decir, hay que aprender no sólo de la firmeza sino de la eficacia de CC.OO.

Al copiar sólo una parte, al anteponer miedos y mezquinas estrategias sindicales a los intereses del profesorado, se está perjudicando a los posibles jubilados, a los que se les oculta que en EGB a partir de los veintiocho años de servicio iban a cobrar más como pensionistas que en activo.

ACCESO

Algo parecido ha ocurrido en el tema de acceso, donde sólo la responsabilidad de CC.OO. ha permitido una solución eficaz al problema. Si CC.OO. hubiera cedido al clima y al ambiente demagógico del frente STES-FETE, hoy no habría una vía de acceso que favorece el ingreso en la función pública docente de los interinos.

En este proceso hay que destacar que la demagogia en la argumentación ha ido acompañada de dos piruetas: el entorpecimiento, el boicot, de la consulta impulsada por CC.OO. (no en vano UCSTE manifestó en su último congreso que jamás iría a una consulta), temiendo conocer la verdadera opinión del colectivo.

La segunda pirueta ha sido el recurso ante el constitucional, un recurso que puede volverse contra los recurrentes en base a la desigualdad que se establece ante el acceso entre interinos y no interinos.

CONCURSO DE EGB Y RETRIBUCIONES

En el tema del concurso de EGB hay que destacar, primero, la coherencia mantenida por CC.OO. durante el tiempo de duración del acuerdo del 88, a pesar de que la primera petición de éste coincidía con las elecciones sindicales. Tras éstas, CC.OO. ha valorado que la nueva mayoría permitía, sin cuestionar la globalidad del proceso, solucionar algunos de los temas que habían sido insatisfactoriamente resueltos. Particularmente el tema del concurso a centro, que hasta entonces había sido relegado por la insistencia de ANPE en mantener el concursillo, pudo llevarse adelante.

En el tema retributivo, que se está ultimando en este momento, se adivina una nueva automarginación de STES, igual que la que mantuvo en 1986 ante la implantación del nuevo sistema retributivo. Entonces, como ahora en lo que hemos podido leer en «Escuela Española», el temor ante lo nuevo y el anuncio de grandes males serán los ejes de una campaña corporativa y reaccionaria.

El nuevo panorama sindical hace más imprescindible el trabajo de explicación de CC.OO., el trabajo de información y debate en los centros en busca de la sindicalización del sector. Una sindicalización que será mayor, cuanto mayor sea el incremento de la afiliación en CC.OO. (lo que a la vez refleja el poder sindical). El objetivo del próximo curso es convertir nuestro prestigio en afiliación y aumentar nuestro poder de reivindicación y negociación para seguir desarrollando nuestro programa. ●

Se inicia una nueva etapa esperanzadora

Si año tras año, convenio tras convenio, ha sido el MEC quien básicamente marcaba los ritmos de las negociaciones, hoy podemos decir que por primera vez es la representación de los trabajadores la que está llevando la iniciativa y los ritmos de las negociaciones, modificando el tradicional esquema del MEC, de dilatar y llevar las negociaciones finales a la proximidad de las vacaciones y así evitar cualquier intento de movilización.

Este hecho no es casual, ni tampoco nos debe sorprender. Lo verdaderamente importante y novedoso ha sido que las diversas movilizaciones han hecho cambiar las posiciones tradicionales del MEC y que se haya visto obligado a ceder a nuestras peticiones. Así lo han percibido y analizado los trabajadores, por lo que su significación e importancia no queda reducida al actual proceso negociador, sino que ha servido también para romper la sensación latente en el colectivo de su incapacidad para movilizarse y, por tanto, tener confianza en sí mismo de cara a futuras movilizaciones.

Todo esto significa que iniciamos una nueva fase, y tener presente que a la misma ha contribuido decisivamente el que CC.OO. sea ahora, tras las recientes elecciones sindicales, la representación sindical mayoritaria en el colectivo. Sobre los afiliados/as de CC.OO. ha recaído básicamente el enorme esfuerzo informativo desplegado antes y durante las negociaciones, y que ha servido para que los trabajadores percibieran que era posible movilizarse todos juntos, a pesar de estar dispersados en multitud de centros de trabajo por todo el territorio que gestiona el MEC y ser pocos los trabajadores laborales normalmente existentes en cada centro.

Esta dispersión del colectivo y la escasa capacidad reivindicativa y movilizadora manifestada hasta ahora han sido básicamente las circunstancias de las que se ha servido el MEC para imponer siempre sus criterios, y que hoy, no sin dificultades y contradicciones, hemos superado algo, pero que lamentablemente son dificultades reales a tener presente en el futuro.

EL DESPERTAR DE LOS LABORALES DEL MEC

Dificultades y contradicciones

Como en todas las negociaciones y movilizaciones, las dificultades y contradicciones tenidas han sido muchas, y en nuestro caso, por lo reseñado anteriormente, éstas han sido un elemento añadido y determinante para mantener la cohesión de las organizaciones sindicales y garantizar el respaldo de los trabajadores. Así, cuando el MEC nos entrega el 18 de abril su primera oferta de equiparación ésta es claramente rechazada por nosotros y matizadamente por UGT. A partir de este momento, mantener a UGT en posiciones comunes es una necesidad y un objetivo, y un ejemplo de esto son las propuestas contenidas en la contraoferta conjunta defendida en la sesión negociadora del 29 de abril.

Esta contraoferta perseguía comprometer al MEC en el reconocimiento de la equiparación salarial, al menos en el ámbito de la Administración del Estado, y obligarle a establecer un mecanismo concreto que nos permitiese calcular, por niveles, las cuantías a pagar por la equiparación y garantizar que al final del proceso nuestros salarios que puedan ser equiparables a los del resto de laborales de la Administración.

El MEC se mantiene intransigente ante nuestra exigencia de compromisos cuantificados y plazos más reducidos, limitándose a precisar su oferta inicial con una declaración de intenciones sobre los referentes a tener en cuenta (categoría laboral, funciones y resto condi-

ciones de trabajo y a finalizar el proceso en el año 1993).

En este contexto de bloqueo, nos vemos obligados a convocar nuevas movilizaciones para conseguir compromisos cuantificables, produciéndose por parte de UGT, a niveles provinciales sobre todo, diferentes valoraciones sobre los objetivos reivindicativos perseguidos, así como la idoneidad de las fechas convocadas (coincidencia con el final de campaña de las elecciones autonómicas y municipales).

Asimismo, en muchas provincias empiezan a prodigarse informaciones y valoraciones contradictorias con los nuevos objetivos planteados por las federaciones, Comité Intercentros y comisión negociadora, generando entre los trabajadores confusión, desconfianza y un ambiente desmovilizador, que es utilizado por el MEC como un elemento importantísimo junto a descuentos y servicios mínimos, para mantenerse en sus posiciones y llevar las negociaciones a un callejón sin salida.

Toda esta situación está provocando grandes dificultades para mantener las movilizaciones en marcha, detectándose en bastantes provincias un menor seguimiento, y casi la imposibilidad de establecer otras nuevas en junio o continuar las movilizaciones en octubre.

Por todo ello, las posibilidades que teníamos eran limitadas y rentabilizar el esfuerzo realizado se convertía en un objetivo prioritario, máxime cuando era difícil arrancar más al MEC y era necesario continuar con fuerza las negociaciones pendientes sobre el resto del convenio.

El principio de acuerdo, un avance positivo y aceptable

Con moderación, sin triunfalismos ni negativismos, podemos afirmar que el objetivo reivindicativo de equiparación salarial como medio para conseguir salarios dignos y adecuados acaba de iniciar su marcha y que ésta no terminará en el 93. El mecanismo establecido en el principio de acuerdo nos permite cuantificar y garantizar los incrementos y será el referente básico a seguir en el futuro.

Es la primera vez que los laborales del MEC consiguen arrancar incrementos retributivos por encima de los aprobados y fijados en los Presupuestos Generales del Estado de los años 90 y 91.

Es la primera vez también que conseguimos comprometer económicamente al MEC, para ajercicios presupuestarios futuros (año 92 y 93), con incrementos por encima de lo que se contemple para todos los empleados públicos en los presupuestos de dichos años.

Con estos incrementos lograremos no sólo romper los topes salariales establecidos en los PGE, sino que lleguen a ser equiparables a los de otros laborales de similares niveles y categorías de la Administración del Estado.

Con el principio de acuerdo alcanzado rentabilizamos el esfuerzo desplegado y nos sitúa en mejores perspectivas reivindicativas futuras, porque los logros conseguidos, aunque sean buenos, teniendo en cuenta de dónde partíamos, sus efectos son moderados por los bajos salarios de partida existentes. ●

PREPARA TUS VACACIONES

Dos semanas: verano 1991

Viajes culturales a

Paris, Italia, Países Bajos, Suiza y Austria, Berlín y Praga

Selectos hoteles de ★★★ y ★★★★

Salidas de todas las regiones

Precio: desde 52.950 ptas, incluye viajes seguro, visitas y media pensión

Tlfnos: 96-5141551 y 520 24 13

95-4219368 y 96-5206527

Conózcanos "La agencia del funcionario"

TABLAS SALARIALES

Anexo II

TABLAS DE SALARIOS BASES BRUTOS QUE SE DERIVAN DEL PRINCIPIO DE ACUERDO (MAYO 91) MEC/SINDICATOS-NEGOCIADORA

AÑO 90		AÑO 91		
N - (1-6) - 7,5 % + Cláu. Rev. Salar.		N - (1-6) - 7,72 %		
N - (7-8) - 8,5 %		N - (7-8) - 8,22 %		
	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL
N-1	164.794	2.307.116	177.516	2.485.225
N-2	131.963	1.847.482	142.151	1.990.114
N-3	108.178	1.514.492	116.529	1.631.406
N-4	98.043	1.372.602	105.612	1.478.568
N-5	89.707	1.255.898	96.632	1.352.848
N-6	82.307	1.152.298	88.661	1.241.254
N-7	79.938	1.119.132	86.509	1.211.126
N-8	72.494	1.014.916	78.453	1.098.342

AÑO 92 (1)		AÑO 93 (1)		
6+3 % = 9 %		5+2,5 % = 7,5 %		
	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL
N-1	193.492	2.708.888	208.004	2.912.056
N-2	154.945	2.169.230	166.565	2.331.910
N-3	127.017	1.778.238	136.543	1.911.602
N-4	115.117	1.611.638	123.751	1.732.514
N-5	105.329	1.474.606	113.229	1.585.206
N-6	96.640	1.352.960	103.888	1.454.432
N-7	94.295	1.320.130	101.367	1.419.138
N-8	85.514	1.197.196	91.928	1.286.992

(1) NOTA: Las tablas salariales del 92 y 93 están aplicadas sobre el supuesto de que en el 92 todos los empleados públicos tengan un crecimiento del 6 por 100 y en el 93 un crecimiento del 5 por 100, no existan otras mejoras y que todos los niveles están desequiparados en iguales cuantías; cuestión esta que no es así, por lo que a la hora de aplicarse estos incrementos su distribución será diferente, siendo superior el incremento para los niveles inferiores.

UNA NUEVA CORRELACION DE FUERZAS

LAS ELECCIONES SINDICALES

Las elecciones sindicales, celebradas en el año pasado, merecen unas reflexiones por la importancia que van a tener en el proceso negociador de los próximos cuatro años.

Lo primero que habría que destacar es la dureza en que se celebraron debido a la actitud hostil de ambas patronales hacia nuestra organización, actuando a veces al margen de la propia legalidad y favoreciendo siempre, de una manera descarada, a otras organizaciones afines ideológicamente o menos combatidas sindicalmente.

Sin duda alguna, la negociación colectiva de este año en la enseñanza privada ha estado determinada por la nueva correlación de fuerzas creadas como consecuencia de las elecciones sindicales en la parte social, y por la sentencia que daba derecho a la patronal Educación y Gestión a estar presente en la mesa negociadora, en la parte empresarial.

El elevado nivel de fraude ha sido elemento perturbador destacado, cuyas consecuencias aún sufrimos, pues todavía están sin publicar los resultados oficiales.

A pesar de todo, con los datos que tenemos en nuestro poder y contrastados con los de otras organizaciones sindicales, podemos sacar las siguientes conclusiones:

1. El número de elecciones realizadas ha sido superior —prácticamente el doble— a las realizadas en el año 86.

2. Como consecuencia de lo anterior, todos los sindicatos incrementamos delegados, siendo la Federación de Enseñanza de CC.OO. quien tiene un crecimiento más espectacular —doblamos sobradamente los resultados del 86—, seguidos de UGT y FSIE.

3. Lo más destacable es la desaparición de la UTEP y la consolidación de la Federación de Enseñanza de CC.OO. como un sindicato fuerte también en el sector de la enseñanza privada. Este elemento debe ser valorado detenidamente, pues significa afrontar los retos sindicales futuros con la cara descubierta, sin complejos ni recelos, conocedores de que nuestra gran Federación de Enseñanza tiene alternativas para todos los sectores y que éstas en concreto en la enseñanza privada sintonizan perfectamente con el sentir de una mayoría de trabajadores.

Pero además, estas elecciones y la presencia valiente con nuestras siglas nos ha permi-

tido, a pesar de las dificultades, entrar en los centros e ir imponiendo nuestra práctica sindical: «visitas a los centros y consultas a los trabajadores».

LA SENTENCIA SOBRE REPRESENTATIVIDAD DE EDUCACION Y GESTION

El contencioso que venían arrastrando las dos patronales del sector, CECE y Educación y Gestión, ha tenido un primer desenlace como consecuencia de la sentencia dictada sobre el

conflicto colectivo que esta última tenía presentado y que les reconoce el derecho a estar presentes en la mesa negociadora.

El hecho de que la sentencia era interpretada de formas distintas por cada patronal en lo referente a la cuantificación del porcentaje en la mesa, nos obligó a los sindicatos a exigir a ambas patronales que obviasen ese tema y negociasen con seriedad.

Este compromiso negociador se debe seguir exigiendo en los mismos términos, pues mientras no haya un segundo desenlace sobre el porcentaje de representatividad, bien por acuerdo entre las partes o bien por una nueva sentencia, la tranquilidad de los trabajadores solo estará asegurada con la firma de ambas patronales. Los elementos de representatividad han sido decisivos en la negociación del 91.

En lo referente a la parte empresarial, no cabe ninguna duda, la sentencia anuló la anterior firma del convenio y obligó a una nueva negociación.

Por la parte sindical, aunque pudiera parecer que su influencia ha sido menor, las mesas negociadoras se constituyen conforme a los resultados anteriores por carecer de los datos oficiales y por no retrasar las negociaciones, la realidad es que la consideración y la influencia en el proceso negociador han estado más en consonancia con los resultados previsibles que con los pasados.

ESTADO ACTUAL DE LA NEGOCIACION

Analizada la nueva correlación de fuerzas en el sector y haciendo un pequeño resumen de la negociación del presente año, resulta imprescindible comenzar lamentando que estemos a final del curso con dos convenios pendientes de su firma: el de Universidades privadas y el de Autoescuelas.

La Federación de Enseñanza hará un esfuerzo por mejorar considerablemente el contenido de ambos convenios, pero ante actitudes intransigentes por parte de las patronales —el caso de autoescuelas es el más evidente—, la conciencia sindical y el apoyo de los trabajadores en los procesos negociadores se hace imprescindible.

El *Convenio General* ha sido el eje de todas las negociaciones. Tanto en subida salarial como en condiciones de trabajo, es la referencia para el resto de los negociados en el sector. A pesar de las dificultades que las patronales han puesto a lo largo de todo el año, hemos podido finalizar con una firma satisfactoria. En el momento actual nos encontramos volcados en la negociación de la reducción de jornada para todos los docentes, la consecución de este objetivo es fundamental para evitar un curso próximo previsiblemente conflictivo.

Las negociaciones de los convenios de Educación Infantil y Educación Especial se ha limitado a las revisiones salariales correspondientes. Por ser éstas muy inferiores a las pactadas en el convenio general y por aumentar las discriminaciones de estos sectores, la Federación de Enseñanza no las ha firmado.

La firma del convenio de ACADE por UGT el año pasado y por un período de cuatro años es un lastre que tenemos en el sector y en su solución la Federación de Enseñanza de CC.OO. está poniendo todo su empeño. Es necesaria la ayuda de todos los trabajadores para doblegar la voluntad de la patronal y renegociar el convenio.

El año 91 ha sido el principio de una negociación con una nueva correlación de fuerzas.

La FE-CC.OO., desde que terminaron las elecciones sindicales, está trabajando intensamente en encontrar un nuevo marco negociador más ágil y beneficioso para el conjunto de los trabajadores y que ha de ser motivo de reflexión y estudio por todos. ●

**REVISION
SALARIAL
1.9.9.0.1**

PERSONAL LABORAL UNIVERSIDAD

ANEXO II

	Salario base	Nocturnidad	Peligrosidad	Mañana y tarde	Jefatura o dirección
GRUPO I	173.088	43.272	34.618	25.963	25.963
GRUPO II	144.418	36.105	28.884	21.663	21.663
GRUPO III	126.678	31.670	25.336	19.002	19.002
GRUPO IV	103.637	25.909	20.727	15.546	15.546
GRUPO V	97.523	24.381	19.505	14.628	14.628
GRUPO VI	93.910	23.478	18.782	14.087	14.087

COMPLEMENTO DE INFORMATICA:

Grupo I	580.283 pesetas anuales
Grupo II	290.142 pesetas anuales
Grupo III	145.071 pesetas anuales

TRIENIOS 4.062 pesetas.

COMPLEMENTO DE SABADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS:

Se percibirán 3.771 pesetas por jornada trabajada en estos días.

Artículo 48. Antigüedad consolidada.

- a) Las cantidades que viniera percibiendo mensualmente cada trabajador en concepto de antigüedad tendrán una subida de un 8,5 por 100 sobre las cuantías del 90 y se consolidarán como complemento personal no absorbible de antigüedad.

Artículo 60. Jubilación

3. El personal afectado por este convenio podrá jubilarse a partir de los sesenta años, concediéndoles una gratificación, por una sola vez y por el referido hecho, de acuerdo con la siguiente escala:

— Sesenta años	870.425 pesetas
— Sesenta y un años	754.368 pesetas
— Sesenta y dos años	638.311 pesetas
— Sesenta y tres años	522.255 pesetas
— Sesenta y cuatro años	290.142 pesetas

SALARIO BASE, ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA Y TRIENIOS SE COBRARAN 15 PAGAS AL AÑO. EL RESTO DE LOS CONCEPTOS, 12 PAGAS.

Vacaciones Santillana



La vuelta al colegio en ochenta días

Con **Vacaciones Santillana** dará la vuelta a lo más importante del curso en 80 días. O sólo a las matemáticas, al lenguaje o al inglés. Y de una forma divertida. Y después de 80 días de vacaciones la vuelta a la clase será más fácil. Porque los hábitos de estudio estarán en forma. Porque habrá refrescado lo aprendido. Y con un poco de suerte en el concurso también dará una vuelta por el mundo.

santillana

U.E. Mural Sindical

ELECCIONES SINDICALES 1990

TERRITORIOS	PUBLICA (EGB-E, MEDIAS)						LABORALES MECCCAA						PRIVADA						
	CC.OO.	UGT	SETS	CSIF	ANPE	OTROS	CC.OO.	UGT	OTROS	MECCCAA	OTROS	CC.OO.	UGT	OTROS	CC.OO.	UGT	USO	FSIE	OTROS
ARAGON	11	14	14	19	11	4	18	10	3	50	72	41	41	91	16				
HUESCA	2	4	5	6	4	2	5	4	—	1	13	2	1	13	3				
TERUEL	5	3	5	6	2	—	5	4	—	2	3	—	3	3	—				
ZARAGOZA	4	7	4	7	5	2	8	2	3	47	56	39	37	75	13				
ASTURIAS	10	6	9	6	8	—	13	4	—	35	69	—	35	4	7				
BALEARES	6	6	14	—	3	—	6	7	—	18	54	82	31	—	20				
CANTABRIA	4	5	7	3	8	—	4	6	3	31	67	—	13	30	9				
CASTILLA-LA MANCHA	37	19	13	8	42	2	32	22	3	13	51	2	27	55	13				
ALBACETE	9	4	5	1	6	—	11	2	—	7	24	1	—	1	4				
CIUDAD REAL	7	4	4	2	10	—	4	8	1	1	11	1	24	16	3				
CIJENCA	4	3	2	2	10	—	6	2	1	1	5	—	—	8	1				
GUADALAJARA	8	4	—	2	7	—	6	3	—	2	3	—	—	16	3				
TOLEDO	9	4	2	1	9	2	5	7	1	2	8	—	3	14	2				
CASTILLA-LEON	43	36	28	48	51	1	40	47	6	76	169	7	155	125	46				
AVILA	5	3	3	3	7	—	3	6	—	1	9	—	—	15	—				
BURGOS	3	4	5	2	8	1	3	5	1	7	16	3	58	9	8				
LEON	5	5	4	6	7	—	8	4	1	9	21	—	61	—	—				
PALENCIA	5	5	1	5	5	—	4	5	—	1	27	—	9	3	—				
SALAMANCA	4	3	4	5	9	—	4	6	3	30	48	—	1	15	16				
SEGOVIA	8	3	—	7	3	—	2	7	—	8	6	—	3	3	—				
SORIA	3	4	6	5	3	—	3	6	—	8	5	—	8	1	4				
VALLADOLID	5	4	4	6	6	—	8	5	—	18	24	4	13	76	16				
ZAMORA	5	5	1	7	3	—	5	3	1	2	13	—	2	3	2				
EXTREMADURA	19	11	—	13	15	—	16	12	2	13	31	1	58	18	5				
BADAJOS	12	5	—	6	8	—	11	6	—	8	27	1	29	17	1				
CACERES	7	6	—	7	7	—	5	6	2	5	4	—	29	1	4				
LA RIOJA	4	5	6	2	6	—	8	5	—	4	11	—	22	4	5				
MADRID	29	9	9	10	18	—	11	6	10	288	327	32	136	301	169				
MURCIA	11	5	7	5	11	—	16	5	—	34	70	—	2	78	9				
CEUTA	5	4	1	2	3	—	3	—	—	—	1	—	—	—	—				
MELILLA	4	2	4	—	5	—	1	4	—	—	4	—	—	—	—				
CENTROS NO TRANSF.	7	4	3	13	11	3													
TOTAL TERRIO. MEC.	190	126	115	129	162	10	168	128	27	562	926	165	500	706	299				

TERRITORIOS	PUBLICA (EGB-E, MEDIAS)						LABORALES MECCCAA						PRIVADA						
	CC.OO.	UGT	SETS	CSIF	ANPE	OTROS	CC.OO.	UGT	OTROS	MECCCAA	OTROS	CC.OO.	UGT	OTROS	CC.OO.	UGT	USO	FSIE	OTROS
ANDALUCIA	74	40	44	49	73	4	74	76	6	282	581	2	175	155	59				
ALMERIA	11	5	2	3	8	—	11	6	—	3	12	—	5	14	1				
CADIZ	12	7	6	8	6	—	13	8	—	12	130	—	24	2	13				
CORDOBA	6	4	5	11	7	—	7	9	1	21	46	1	12	32	7				
GRANADA	7	5	2	6	9	4	8	10	3	50	64	—	21	51	14				
HUELVA	6	5	7	2	7	—	7	10	—	7	34	1	13	1	2				
JAEEN	4	3	6	6	12	—	4	13	—	12	38	—	2	2	—				
MALAGA	15	5	8	7	6	—	10	11	2	79	82	—	30	50	8				
SEVILLA	13	6	8	4	18	—	14	9	—	98	175	—	88	3	14				
CANARIAS	10	10	39	5	8	—	35	17	35	47	166	—	—	5	21				
LAS PALMAS	3	6	23	3	2	—	—	—	—	33	105	—	—	16	—				
TENERIFE	7	4	16	2	6	—	35	17	35	14	61	—	—	5	—				
CATALUNYA	66	18	20	10	13	23	34	35	1	310	324	—	298	—	127				
BARCELONA	41	8	—	6	5	15	18	16	1	290	212	—	270	—	40				
GERONA	12	3	10	—	—	2	9	6	—	8	25	—	5	—	13				
LERIDA	6	4	6	2	3	2	2	7	—	3	36	—	3	—	7				
TARRAGONA	9	3	4	2	5	4	5	6	—	9	51	—	20	—	6				
EJUSKADI	21	23	—	11	5	60	14	8	58	20	87	—	8	6	778				
ALAVA	3	7	—	—	3	10	—	—	—	—	—	—	—	—	—				
GUIPUZCOA	5	6	—	—	—	16	2	—	12	7	44	—	3	6	688				
VIZCAYA	7	7	—	3	—	20	—	—	—	—	—	—	—	—	—				
NAVARRA	6	3	—	—	8	2	14	4	15	13	43	—	5	—	90				
GALICIA	25	13	12	4	23	43	25	24	7	59	150	—	51	71	83				
LA CORUÑA	8	4	—	—	8	17	6	7	4	15	94	—	19	34	31				
LUGO	4	3	2	2	6	8	8	4	1	6	7	—	14	1	3				
ORENSE	6	2	2	2	5	6	6	5	2	6	12	—	—	25	3				
PONTEVEDRA	7	4	8	—	4	12	5	8	—	32	37	—	18	11	46				
PAIS VALENCIA	31	12	36	15	20	5	22	22	3	182	296	99	129	170	35				
ALICANTE	10	4	14	5	8	—	11	9	1	40	86	18	63	14	3				
CASTELLON	3	4	9	3	6	2	4	7	2	6	41	—	6	4	6				
VALENCIA	18	4	13	7	6	3	7	6	—	138	169	78	66	148	26				
TOTAL TRANSFERIDAS	229	116	151	94	142	135	204	182	110	900	1.604	101	661	407	1.103				
TOTAL ESTATAL	419	242	266	223	334	145	372	310	137	402	530	268	1.181	1.113	1.462				

D E L E G A D O S

SINDICATO Depósito

In

PRIVADA

- Un
- Con
- Con
- tados
- Esc
- Auto
- Edu
- Idi
- Cen

PUBLICA

- Ens
- EGB
- Jun
- Uni
- Lab

MUJER

JURID

AVISO

SERV

UN CURSO SINDICAL EN PRIVADA

El curso 90-91 comienza en el sector con el proceso de unas elecciones sindicales muy duras, a las que tuvimos que hacer frente en todos los sectores-convenios y contra todas las patronales. Al final de éstas, estamos representados y con porcentajes significativos en algunos convenios, en todos los sectores de la enseñanza privada.

Conseguimos 288 delegados de CC.OO., doblando casi los resultados del 86 (160-170). Consolidando y dando un paso más en nuestro sector, revalidando así el sindicalismo de clase y confederal.

Una vez terminado el proceso electoral, diversificamos la acción sindical en el sector:

- Por un lado, en la atención y asesoramiento a los delegados para que comiencen a realizar su función; bien a través de las visitas a los centros, o en asambleas y en cursos de formación.

- Las negociaciones de los convenios, de los centros o de algún colectivo específico han recogido, por otro lado, gran parte de la acción sindical en privada.

- Hay que señalar que el colectivo de centros en crisis reclama mucha atención, habida cuenta de lo que supone la pérdida del puesto de trabajo, que este curso será de 200 compañeros/as en Madrid.

- Llevamos resueltas cinco revisiones salariales de los convenios que negociamos en el área de la enseñanza privada, que aunque este año no hemos protagonizado ninguna movilización, no por ello hemos dejado de realizar nuestra actividad sindical: información-discusión-negociación.

Se podría decir, quizá, que ha sido un año menos movido que los anteriores, pero constructivo y estable en la acción sindical. •

LOS SECTORES DE PRIVADA

CONVENIO GENERAL

Quince mil trabajadores de la Comunidad de Madrid se acogen a este convenio. En él se encuentra todo el personal de los centros concertados, de los colegios mayores, algunos centros privados que no son concertados, algunas academias y escuelas de idiomas y algún otro tipo de centros no reglados pero en relación con la enseñanza.

Este año tocaba solamente hacer la revisión salarial, revisión que tras una consulta a los delegados y afiliados, firmamos con una subida del 8,5 por 100 para el PAS y enseñanzas no regladas, del 11 por 100 para el personal docente de niveles no concertados, y entre el

10,86 y 17,66 por 100 para los niveles concertados.

El salario de los docentes de centros concertados los firmamos cada julio con el MEC; y luego se registran en el convenio, pero el del resto del personal es el que negociamos con la patronal, y es en estos sectores en los que cada año tendremos que defender la mayor subida posible, teniendo como referencia los niveles concertados.

El VIII Convenio, del que hablamos, salió publicado en el BOE del 30 de mayo, y las tablas salariales saldrán publicadas entre el 1 y 10 de junio. •

CONVENIO DE CENTROS NO CONCERTADOS (ACADE)

Este Convenio recoge, más que acoge, a todo el personal de los centros privados, a una parte importante de las ACADEMIAS y otro tipo de centros no regulados por el MEC.

Unos 5.000 trabajadores se rigen por este convenio, que fue una división del convenio general, pero en peor.

Las condiciones laborales y salariales del convenio ACADE son peores que las del general. A pesar de que todo el mundo piensa que los pro-

fesores y trabajadores no docentes de los centros de élite están mejor pagados, no es así, sino todo lo contrario, es más, se dan diferencias salariales de 200.000 ptas. entre un profesor de BUP del convenio general y uno de ACADE.

Este año no hemos podido negociar nada, ni siquiera la revisión salarial, ya que dicho convenio lo negoció UGT por cuatro años, con la misma subida salarial: 6 por 100 para el PAS y 8,3 por 100 para los docentes. •

ESCUELAS INFANTILES

Con 4.000 trabajadores/as en las aproximadamente 400 escuelas infantiles en la Comunidad de Madrid, abordamos este año la revisión salarial del convenio del sector.

Tras un período largo de negociación con la patronal y con el consiguiente período de discusión con delegados/as y trabajadores/as, consideramos insuficiente la subida salarial acordada entre patronal y UGT.

Una subida que va entre el 6,5 por 100 para las categorías más bajas y donde hay más personal.

La subida salarial del 6,5 y 7,5 por 100 corresponde a casi todo el personal de este colectivo, que es al mismo tiempo el peor pagado (entre 65.000 y 80.000 ptas.), sólo un 10 por 100 del personal ha obtenido el 9 y 10 por 100 de la subida.

CC.OO. no ha firmado esta revisión salarial.

Aparte de la negociación del convenio, la acción sindical que hemos hecho este año ha sido la de buscar todas las alternativas posibles a la adaptación de este colectivo a la reforma de la etapa infantil en los próximos años.

En este sentido, hemos estudiado el tema básico del sector, que sí constituye un problema, que es el de las titulaciones del personal de las escuelas infantiles. ●

AUTOESCUELAS: EDUCACION UN SECTOR ESPECIAL GREMIAL

Partiendo de la base de un colectivo de más de cuatro o cinco mil trabajadores y trabajadoras, incluidos dentro de unas mil autoescuelas, en su mayoría de la misma familia, se puede comparar a este sector con los antiguos gremios de hace siglos.

Se constata lo anterior, puesto que el salario real (cobrado) es tres veces superior al que figura en convenio, siendo el resultado del salario más horas extras. Sirve de ejemplo el caso de un profesor que desgraciadamente tuvo un siniestro, quedando inválido con una prestación por invalidez según convenio de 50.000 ptas., teniendo que mantener a mujer y tres hijos.

Debido a la exposición prolongada de vibraciones, frenazos, arrancadas e impactos por alcance, se padece (sin estar reconocida como enfermedad profesional) el lumbago, ciática, así como dolores de espalda (hernia discal) y en las vértebras cervicales, además de problemas de próstata y sus derivados (cansados por la retención prolongada de las necesidades biológicas durante horas). No olvidando los accidentes de tráfico y las enfermedades psíquicas debidas al estrés tan de moda en la sociedad actual.

Estos profesores realizan una actividad docente, no reconocida por el Ministerio de Educación, ya que dependen de Tráfico, además de la consiguiente ambigüedad referente a la titulación.

Con estas prerrogativas y contando con el poco sindicalismo reinante en el sector (escasez de delegados de empresa, contada afiliación), sería iluso pensar que se pueda llegar a la terminación de la negociación del convenio de este año con unos buenos logros.

Por lo que es necesario que de una vez, la gente de este sector tome conciencia de su verdadera situación y se organice sindicalmente.

No obstante, hemos realizado una acción sindical este año, que esperamos será la base de la organización en Madrid de un colectivo importante y muy especial. ●

En la Comunidad de Madrid, el personal que trabaja en los Centros de Educación Especial está acogido a dos convenios.

En el convenio a nivel estatal se acogen unos 500 trabajadores de *Madrid*. En el convenio provincial están todos los grandes centros y se acogen 1.000 trabajadores.

La diferencia de los dos convenios es notable: el provincial tiene mejores condiciones laborales y salariales.

Este año firmamos la revisión salarial del provincial con un 8,5 por 100 de subida en salario y trienios y NO firmamos el estatal, porque la subida es del 7 por 100 para la mayoría del personal.

Las negociaciones de los delegados/as y comités de CC.OO. en los centros de este sector, para controlar y mejorar las condiciones laborales, han constituido la mejor acción sindical realizada en el curso. ●

IDIOMAS: UN COLECTIVO EMERGENTE

La influencia de CC.OO. en el sector de las escuelas de idiomas y en los grandes centros bilingües de *Madrid* aumenta cada curso, siendo este año un buen punto de partida los 50 delegados de CC.OO. que han negociado o negocian con sus centros las cuestiones laborales.

En la Comunidad de *Madrid* existen más de 250 escuelas de idiomas y colegios bilingües, con más de 5.000 profesores/as de idiomas nativos, la mayoría de habla inglesa, que trabajan aquí.

Es ya un colectivo de importancia al que el sindicato le ha prestado el apoyo necesario desde que comenzara el boom de estos centros, allá por el año 85-86, año que España ingresa en la CEE.

El que los trabajadores de este sector sean extranjeros es un elemento que ha sido, es aprovechado de forma abusiva por el 90 por 100 de las escuelas que enseñan idiomas en *Madrid*.

En esta situación hay que resaltar todavía en el año 91 la contratación ilegal, sin papeles, de un número alto de profesores/as que las escuelas de idiomas mantienen por la competencia entre los mismos, por un lado, y por la

amenaza constante de despido que tienen las empresas.

La mayoría de estos centros mantienen situaciones de irregularidades graves, hasta el punto que, aprovechándose o escudándose en la lentitud de la Administración española en la concesión de los permisos de trabajo, no pagan los gastos empresariales que les correspondería realizar.

Unido a los profesores sin contrato, los que sí tienen contrato tardan varios meses en tener su permiso, y durante este tiempo las empresas tampoco cotizan por estos trabajadores.

La situación del sector la venimos denunciando a la Inspección de Trabajo en cada escuela en la que conocemos la irregularidad que existe. Esto nos ha llevado a tratar con la Inspección una denuncia generalizada de 20 escuelas que acumulan todo tipo de irregularidades.

No obstante, la acción sindical realizada en el sector, con la información abundante a los trabajadores extranjeros, con asesoramiento a los delegados en estos centros, nos permite tener una información y control del colectivo de idiomas, en el que en un plazo corto veremos resultados sindicales positivos. ●

EL LICEO Y DEMAS CENTROS FRANCESES DE MADRID

Merece destacar la situación sindical que tienen los centros franceses en *Madrid*.

Cuando hicimos las elecciones sindicales, la Embajada francesa se negaba a que realizáramos dichas elecciones en los centros del Liceo, el Instituto, el Cours Molière, Saint-Exupéry, ya que existe un tratado cultural España-Francia del año 67 que impide que haya delegados sindicales en centros en España.

Con mucha presión, incluida carta del secretario general de CC.OO., Antonio Gutiérrez,

hicimos las elecciones, obteniendo mayoría de delegados en estos centros.

Sin embargo, el Liceo Francés no reconoce de hecho la capacidad de negociación del Comité de Empresa, por este motivo los trabajadores del Liceo hicieron una huelga el 23 de mayo con el cien por cien de los 400 trabajadores.

Sin reconocimiento oficial del Comité de Empresa, éste ha sentado a negociar a la Embajada francesa y comenzar a discutir los temas laborales pendientes. ●

CENTROS EN CRISIS

Con la implantación de la LODE (1986) se determinaba de una forma clara qué centros privados podían seguir funcionando con fondos públicos.

Estos centros son de dos tipos: los que reúnen condiciones y tienen calificación definitiva y los que tienen la calificación provisional por falta de instalaciones. Todos, a la entrada en vigor de la ley, conciertan por un período de tres años, al cabo de este tiempo a los primeros se les prorrogan los conciertos por cuatro años y a los segundos únicamente año a año, y siempre que existan necesidades de urgente escolarización.

Es, pues, a partir de septiembre de 1989 cuando la crisis se reinicia y se prolonga en el tiempo.

Para hacer frente a la situación que se avecinaba con anterioridad (24-5-89), nuestro sindicato, con otras fuerzas sindicales, la patronal y la Administración, había suscrito un acuerdo de recolocación que se empieza a aplicar a partir de ese curso.

Básicamente, este acuerdo contempla medidas de recolocación e indemnizaciones incentivadas, las primeras consistían en cubrir las vacantes existentes de profesor de apoyo en los centros concertados, baremos específicos en la selección por parte del MEC del profesorado interino (cinco puntos) y en posibles acuerdos entre el MEC y otras Administraciones públicas, las segundas contemplan indemniza-

ciones de dos millones a menores de cincuenta años y dos y medio a mayores de cincuenta años.

El acuerdo está sirviendo para recolocar a los afectados, pero tiene lagunas y contradicciones que lo devalúan continuamente, ya que hay vías que se agotan (profesor de apoyo en Madrid), o se acotan por parte de la Administración (indemnizaciones, sólo mayores de sesenta años), quedando como casi única vía las interinidades del MEC.

APLICACION DEL ACUERDO, CURSO 89-90

En el momento de empezar a aplicar el acuerdo, existía una gran incertidumbre motivada por el gran número de afectados (740) y las pocas ofertas de trabajo disponibles, únicamente estaban las vacantes de profesor de apoyo en Madrid (130).

Las opciones que se tomaron fueron a la par entre indemnizaciones incentivadas y recolocación, de profesor de apoyo, interinos MEC e interinos del Ministerio de Justicia (ver cuadro adjunto). Quedaron, no obstante, 57 compañeros sin recolocar.

CURSO 1990-91

El número de afectados es muy inferior al del año anterior (161), pero las perspectivas son peores, ya que no existían va-

cantes de apoyo en Madrid y las interinidades del MEC estaban cerradas, la Administración sólo mantiene las indemnizaciones incentivadas para los afectados mayores de sesenta años. Se pretendía que las vacantes que se generaran en centros concertados fueran cubiertas por profesores de la lista de centros en crisis, pero no hubo entendimiento entre la patronal y la Administración.

La solución fue abrir la lista de interinidades, pero fue tardía y mal aplicada, creando problemas que aún tenemos que resolver (interinos que no alcanzan cinco meses y medio).

CURSO 91-92

Este año el número de unidades afectadas es de 231 en EGB, a las cuales hay que añadir las 23 de vespertinos de filiales que caen por primera vez.

La única vía de recolocación que está en estos momentos abierta es, una vez más, la interinidad en MEC.

Ya que parece que es y va a ser la principal vía de recolocación, es un objetivo de CC.OO., de dotarla de las mayores garantías de estabilidad, ésta pasa por tener los afectados de centros en crisis las mismas condiciones de preferencia y estabilidad que los interinos acogidos al pacto del 15 de febrero de 1990. ●

AFECTADOS EN MADRID

Curso	Afectados	Prof. de apoyo	Interinos	Inter. prisiones	Indemnización	Vacantes c. concertados	Pendientes de recolocación
89/90	740	133	148	16	364	3	72
90/91	161	12	97	—	8	7	
91/92	232						
RESTO TERRITORIO MEC							
89/90	282	134	20	9	82	20	30
90/91	47	16	—	—	4	—	
91/92	64						

ENSEÑANZAS MEDIAS

Cerramos con el mes de junio este curso 90-91. Ha sido un período de actividad y ritmo trepidantes. De las elecciones sindicales a la negociación de los desarrollos LOGSE (decretos de movilidad y de acceso a la función pública), y a las últimas negociaciones de un nuevo sistema retributivo docente.

El primer trimestre estuvo marcado, desde los primeros días de septiembre, con nuestra presencia, CC.OO. fue el único sindicato en los actos públicos de adjudicación de vacantes para profesores en expectativa e interinos.

Llegó en octubre a cada instituto nuestra «Contra-circular de principio de curso», junto con una encuesta sobre las condiciones organizativas de los centros (horarios compartidos, afines, profesorado itinerante, etcétera).

Seguidamente iniciamos la campaña electoral con la visita de casi la totalidad de los centros. El esfuerzo de tantos afiliados, que celebraron actos en su propio centro y en los de su alrededor, el programa electoral, exhaustivo y creíble a la vez, junto con la eficacia y firmeza que siempre nos ha caracterizado, nos llevaron a la victoria. Diciembre fue el marco de las jubilaciones anticipadas y su regulación.

Enero trajo consigo las negociaciones sobre el acceso a la función pública y la movilidad del funcionario docente, que duraron todo el segundo trimestre.

Nueva campaña centro a centro, especialmente dirigida a aquellos que reúnen una cantidad importante de interinos en su claustro. Asambleas multitudinarias. Consulta al colectivo. Todo cristalizó en un acuerdo que recoge el decreto que regulará este acceso a la función pública durante los años 91, 92 y 93.

Por otro lado, las mismas negociaciones dibujan el acceso a la condición de catedrático, cuya primera convocatoria esperamos para septiembre-octubre.

El estudio de las previsiones del BO-MEC, en febrero, nos mostraba un aumen-

to cuantitativo de las plantillas orgánicas, que podía suponer la práctica desaparición de la «expectativa de destino» en la mayoría de las asignaturas de BUP. La resolución provisional del concurso de traslados confirmó más adelante las informaciones que a este respecto hicimos llegar a los centros.

Los días 20 de abril y 11 de mayo tuvieron lugar, respectivamente, las Jornadas de Madrid y Federales sobre Enseñanzas Medias. En ellas abordamos la reconversión de los actuales tres cuerpos de medias en el de secundaria, las condiciones laborales que impone la LOGSE y posibles sistemas de incentivación y de evaluación para un futuro nuevo sistema retributivo.

Tras el acuerdo económico de Canarias, se abre una mesa de negociación de un nuevo sistema retributivo para los docentes. El MEC se propone motivar la permanencia en las aulas, premiando cada seis años de antigüedad con un incremento económico. En el momento de cerrar esta edición aún no se ha llegado a ningún acuerdo. ●

EGB

El curso 90-91 en la enseñanza pública no universitaria ha venido, como el resto de los sectores, marcado en sus primeros meses por la celebración de las elecciones sindicales.

Dicha circunstancia determinó un comienzo fuerte para tensar la organización y hacer participar al mayor número de cuadros en la campaña. La puesta en funcionamiento de las secciones sindicales de zona o localidad que debían afrontar en sus lugares la presentación del programa electoral en una campaña centro a centro. La elaboración del programa específico de Madrid se hizo a partir de las grandes líneas del programa federal y se desarrolló en diversos grupos de trabajo y fue debatido y aprobado en dos reuniones consecutivas de la sección sindical de Madrid.

En la campaña centro a centro conseguimos llegar a centenares de ellos, siendo esta una circunstancia esencial en el triunfo de CC.OO. en Madrid. (Comisiones realizó muchos más actos y llegó a más profesorado que el resto de los sindicatos juntos.)

El día 4 de diciembre se celebraron las elecciones, en las que CC.OO. obtuvo 29 delegados, seguido ya a distancia de ANPE (18) y con el descenso de CSIF y STEM y el mantenimiento de FETE.

Este resultado refleja nuestro gran afianzamiento en todos los pueblos del cinturón industrial, un fuerte desarrollo en el corredor del Henares donde pasamos a ser la primera fuerza sindical, derrotando al STEM en su propio terreno y una notable aparición en la capital, bien asentados en algunas zonas (Vallecas, Carabanchel, Latina, etcétera).

Posteriormente se constituye la Junta de Personal Docente de Madrid, compuesta por los 75 miembros elegidos, a la que CC.OO. presenta candidato a la Presidencia y a la Secretaría, asumiendo ambos papeles dirigentes de la Junta, así como su firme deseo de cambiar las relaciones en el ámbito de la Dirección Provincial, intentando abrir cauces de negociación real en Madrid. A este empeño y como un plano más de la acción sindical, siempre conectada a ella, nos hemos dedicado, confluendo finalmente con la convocatoria de paro la tarde del 31 de mayo de 1991, exigiendo la negociación colectiva.

En el tema del acceso a la función pública docente, que debía, según la LOGSE, facilitar el acceso del profesorado interino, se firmó un acuerdo en el que básicamente estaban relacionados los criterios que habían venido discutiéndose.

(Pasa a la pág. 11.)

Apartamentos
BAHIA SOL

Puerto de Mazarrón

SITUACION: A 250 metros de la playa y 200 metros del centro del pueblo y centros comerciales.

APARTAMENTOS TIPO 4/5: Consta de dos dormitorios dobles y salón con sofá-cama doble, cocina, baño completo, terraza y lavadora y TV color.

COMPLEMENTOS: Piscina de adultos y niños, bar céntrico, parque infantil.

NOTA: Cambio de ropa semanal.

PRECIO POR APARTAMENTO Y QUINCENA	
CAPACIDAD	01.06 16.06 01.07 16.07 01.08 16.08 01.09 16.09
	AL AL AL AL AL AL AL AL
	15.06 30.06 15.07 31.07 15.08 31.08 15.09 30.09
4/5	26.100 30.500 80.200 114.400 130.600 119.700 70.900 52.000

Apartamentos
TAO-EPSYLON

Almuñécar

SITUACION: En primera línea de playa Velilla.

APARTAMENTOS TIPO 4/6: Consta de dos dormitorios dobles y salón con sofá-cama doble. Todos los apartamentos tienen cocina y cuarto de baño.

COMPLEMENTOS: Piscina.

NOTA: Cambio de ropa semanal.

OCUPACION: 14 y 15 noches.

PRECIO POR APARTAMENTO Y QUINCENA	
CAPACIDAD	01.06 16.06 01.07 16.07 01.08 16.08 01.09 16.09
	AL AL AL AL AL AL AL AL
	15.06 30.06 15.07 31.07 15.08 31.08 15.09 30.09
2/4	17.300 28.900 63.400 80.700 101.300 94.300 69.900 28.900
4/6	20.800 32.300 72.600 84.200 113.200 100.200 75.800 32.300

HOTELES: PRECIOS POR PERSONA EN PENSION COMPLETA EN BASE A HABITACION DOBLE

Período de estancia		01.05	16.05	01.06	16.06	01.07	16.07	01.08	16.08	01.09	16.09	01.10	16.10	Octo. tercera persona	Octos. Edad	Octos. para niños 1.º 2.º	Notas
		al 15.05	al 30.05	al 15.06	al 30.06	al 15.07	al 31.07	al 15.08	al 31.08	al 15.09	al 30.09	al 15.10	al 31.10				
MEDITERRANEO 2*	Rosas	23.815	23.815	30.585	37.195	43.935	58.530	60.400	52.110	46.020	23.815	23.815	25.515	20 %	2-10	35 % 35 %	(1)
MONTJOI 3*	San Feliú de Guixols	34.775	34.775	38.985	38.985	51.420	73.480	74.820	67.800	50.080	40.245	34.775	37.255	20 %	2-10	50 % 50 %	
CONTINENTAL TOSSA 2*	Tossa de Mar	27.205	27.205	32.115	32.115	51.420	56.410	52.645	55.755	32.485	32.115	28.720	30.775	10 %	2-8	25 % 25 %	
GUITART BLAU/NIZA 2*	Lloret de Mar	30.995	30.995	34.395	35.150	44.850	49.200	54.400	49.380	38.600	37.945	34.015	36.445	10 %	2-10	30 % 30 %	
ESPLENDIO 3*	Blanes	24.185	24.185	29.810	29.810	49.510	58.105	54.230	52.770	36.355	35.925	24.185	25.915	15 %	2-10	30 % 30 %	
MERCURY 3*	Santa Susana	24.185	24.185	25.235	32.870	48.340	64.900	60.575	52.390	36.355	35.925	24.945	26.725	25 %	2-10	30 % 30 %	
TERRAMAR 2*	Calella de la Costa	24.570	24.570	28.670	28.670	42.155	52.175	48.695	46.105	31.080	29.810	24.570	26.325	10 %	2-10	Gratis 50 %	(2)
PLAYA SOL 1*	Calella de la Costa	18.895	18.895	22.935	23.620	32.485	42.570	42.370	33.355	27.840	23.710	21.165	22.680	10 %	2-10	Gratis 50 %	
ESTIVAL PARK 4*	Pineda de Salou	27.960	27.960	37.070	37.070	60.225	73.810	68.885	64.170	46.395	45.865	27.960	29.960	20 %	2-12	50 % 50 %	
EUROSALOU 3*	Salou	24.570	24.570	30.585	30.585	48.085	62.350	58.195	53.160	36.740	36.315	24.570	26.325	20 %	2-12	50 % 50 %	
HELIOS 2*	Salou	22.685	22.685	27.525	28.265	37.900	54.065	55.025	48.265	33.255	26.625	22.685	24.305	10 %	2-10	Gratis 50 %	(3)
CESAR AUGUSTUS 2*	Cambrils	22.295	22.295	29.055	29.055	35.160	53.445	49.880	42.370	32.490	27.525	23.055	24.705	30 %	2-8	Gratis 50 %	
APH. ACUALANDIA/ACUASOL	Peñíscola	28.720	28.720	41.275	53.895	66.505	84.840	85.510	81.800	62.600	41.275	28.720	30.775	—	0-3	Gratis Gratis	
ACUALANDIA/ACUASOL	Peñíscola	27.205	27.205	35.320	43.880	52.435	65.335	65.245	63.240	49.690	35.320	27.205	29.150	—	0-3	Gratis Gratis	
APH. ACUALANDIA/ACUASOL	Peñíscola	25.700	25.700	32.415	38.790	45.160	55.725	55.425	53.925	42.690	32.415	25.700	27.540	—	0-3	Gratis Gratis	
ORANGE 3*	Benicasim	56.075	56.075	56.720	56.720	67.910	92.035	85.895	85.610	67.905	56.720	56.075	60.085	25 %	2-8	25 % 25 %	
MONACO/AGUA AZUL/MARINA 3*	Benidorm	30.995	30.995	37.685	37.685	48.645	53.360	58.350	61.780	46.395	45.865	38.775	41.545	30 %	0-10	50 % 50 %	
ENTREMARES 3*	La Manga M. Menor	26.460	31.340	38.230	55.675	70.400	80.750	80.875	55.675	38.230	26.460	28.350	—	2-13	Gratis 50 %	(4)	
INDALO 3*	Mojácar	39.760	39.760	48.165	48.165	63.100	69.200	64.605	68.405	51.035	50.450	39.760	42.600	25 %	2-12	50 % 50 %	
ALIS 3*	Roquetas de Mar	28.720	28.720	37.455	37.455	51.035	62.345	61.755	60.185	40.980	36.700	28.720	30.775	20 %	2-10	Gratis 50 %	(5)
HS. LA NAJARRA 3*	Almuñécar	31.250	31.250	31.605	31.605	37.315	57.105	62.940	56.435	52.065	36.870	31.660	33.920	20 %	—	20 % 20 %	
TORREMOLINOS BEACH 3*	Torremolinos	42.325	42.325	45.865	45.865	55.600	60.995	76.005	80.475	55.600	54.960	45.345	48.585	40 %	2-12	40 % 50 %	(6)
GRIEGO 3*	Torremolinos	35.905	35.905	36.740	36.740	44.085	48.360	61.360	64.975	40.130	39.680	35.905	38.470	40 %	2-12	Gratis 50 %	(7)
BALI 2*	Benalmádena	36.460	36.460	36.870	36.870	43.440	47.660	52.035	55.100	43.440	42.950	36.460	39.065	15 %	2-12	30 % 30 %	
COMPLEJO MAS PLAYA 3*	Fuengirola	29.475	29.475	31.340	35.170	52.435	61.925	72.680	72.315	52.435	35.170	29.105	31.185	25 %	2-12	50 % Gratis	(8)
LAS CHAPAS 3*	Marbella	46.180	46.180	46.700	46.700	54.525	77.340	72.185	76.445	70.505	53.895	46.180	49.485	15 %	2-12	50 % 50 %	
GUADALQUIVIR 3*	Sanlúcar de Barrameda	42.325	42.325	42.805	42.805	51.035	64.475	76.005	—	58.780	42.805	42.325	45.350	15 %	2-10	50 % 25 %	
PATO AZUL 2*	Isla Cristina	—	—	40.515	40.515	49.190	62.950	67.145	67.400	49.190	40.515	40.050	—	30 %	2-10	50 % 50 %	
DEL COTO 3*	Matalascañas	49.880	49.880	64.980	64.980	80.430	88.215	82.335	87.190	65.735	64.980	49.880	53.445	10 %	2-12	50 % 50 %	
SARGA 3*	Puertedeume	25.545	25.545	27.525	27.525	47.955	75.505	90.255	81.040	47.955	32.870	27.205	27.540	15 %	2-12	Gratis Gratis	(9)
SIERRA DE CAZORLA 2*	Sierra de Cazorla	37.790	37.790	38.230	38.230	49.495	59.385	58.595	62.040	54.140	38.230	37.790	40.490	15 %	2-10	50 % 25 %	
MIRAMAR 3*	Lanjarón	37.790	37.790	38.230	38.230	44.850	62.780	58.595	62.040	57.220	38.230	37.790	40.490	15 %	2-10	50 % 25 %	
ROCAS BLANCAS 3*	Santa Pola	—	—	32.415	32.415	42.635	53.960	60.425	63.975	49.190	34.040	—	—	10 %	2-12	50 % 50 %	

Notas: (1) Del 3 al 16/8, 10 %, resto 35 %. (2) Del 16/7 al 15/8, 50 %. (3) Del 20/7 al 23/8, 50 %. (4) Del 1/7 al 30/9, 50 %. (5) Del 21/7 al 10/8, 50 %. (6) Del 1/7 al 30/9, 50 %. (7) Del 1/7 al 30/9, 50 %. (8) Agosto 50 %, octubre gratis. (9) Meses 7/8/9, 50 %.

APARTAMENTOS

Periodo de estancia		01.05 al 15.05	16.05 al 30.05	01.06 al 15.06	16.06 al 30.06	01.07 al 15.07	16.07 al 31.07	01.08 al 15.08	16.08 al 31.08	01.09 al 15.09	16.09 al 30.09	01.10 al 15.10	16.10 al 31.10	Notas		
CANNES 2/4	Playa de Aro			21.300	26.000	56.400	81.700	100.900	85.500	43.200	21.300			Limp. entrada cambio ropa semanal		
EUROPA 2/4	Blanes	23.800	23.800	34.500	45.300	78.600	97.100	112.100	97.900	51.000	32.900	23.800	25.500	Limp. entrada cambio ropa semanal		
EUROPA 4/6	Blanes	27.200	27.200	41.400	50.500	82.700	104.700	120.600	105.700	54.800	39.300	27.200	29.100	Limp. entrada cambio ropa semanal		
APARTBUNGALOW. PUNTA PRIMA 2/4	Pineda de Salou			27.200	27.200	52.000	67.200	86.600	113.700	123.500	112.300	68.100	52.000	27.200	29.100	Limp. diaria excepto festivos y cocina ropa semanal
APARTBUNGALOW. PUNTA PRIMA 4/6	Pineda de Salou	42.300	42.300	61.900	79.500	109.000	143.400	150.400	141.700	80.400	61.900	42.300	45.400	Limp. diaria excepto festivos y cocina ropa semanal		
CYE SALOU 2/4	Salou	19.300	19.300	33.000	42.800	77.900	105.900	103.900	83.200	43.300	33.000	19.300	20.800	Limp. 2 veces semana cambio rop. sem.		
FORMENTOR 2/3	Salou	20.400	20.400	26.500	42.900	65.500	82.700	77.200	69.900	40.700	25.500	20.400	21.900	Limp. entrada cambio ropa semanal		
FORMENTOR 4/5	Salou	28.000	28.000	39.900	66.600	95.600	124.700	116.400	101.600	63.500	38.100	28.000	30.000	Limp. entrada cambio ropa semanal		
PINS 2/4	Cambrils	26.800	26.800	35.600	52.600	81.900	89.900	83.900	88.900	61.500	43.500	26.800	28.700	Limp. entrada cambio ropa semanal		
PINS 4/6	Cambrils	29.900	29.900	38.600	59.200	88.500	97.100	90.700	96.000	68.100	50.400	29.900	32.000	Limp. entrada cambio ropa semanal		
V. EDIF. CON PISCINA 2/4	Oropesa			18.000	30.500	66.300	81.500	95.000	87.200	50.800	30.500			Limp. entrada cambio ropa semanal		
V. EDIF. CON PISCINA 4/6	Oropesa			21.900	37.100	77.300	91.600	110.800	99.500	60.800	37.100			Limp. entrada cambio ropa semanal		
V. EDIF. CON PISCINA 6/7	Oropesa			24.600	41.500	87.300	104.100	122.100	109.500	68.500	41.500			Limp. entrada cambio ropa semanal		
BUNGALOWS LA SIESTA 2/4	Oropesa			16.400	24.000	55.200	65.600	80.300	73.800	41.900	24.000			Limp. entrada cambio ropa semanal		
BUNGALOWS LA SIESTA 4/6	Oropesa			19.600	28.400	61.900	76.900	93.900	83.800	47.500	28.400			Limp. entrada cambio ropa semanal		
V. EDIF. TIPO PRINCIP 2/4	Benicasim			32.700	32.700	67.400	79.200	98.400	86.000	48.600	32.700			Limp. entrada cambio ropa semanal		
V. EDIF. TIPO PRINCIP 4/6	Benicasim			37.100	37.100	77.300	89.300	112.000	96.100	57.400	37.100			Limp. entrada cambio ropa semanal		
MARINA 2/4	Cullera			20.500	23.200	51.600	60.600	78.800	68.400	43.200	24.000			Limp. entrada cambio ropa semanal		
PRADO 2/4	Cullera			21.800	32.200	72.100	83.500	112.000	93.900	53.700	22.800			Limp. entrada cambio ropa quincenal		
PRADO 4/5	Cullera			24.900	36.400	86.500	100.700	132.300	112.900	63.600	25.900			Limp. entrada cambio ropa quincenal		
PRADO 6/7	Cullera			29.000	47.700	95.400	113.000	159.500	137.500	74.500	30.100			Limp. entrada cambio ropa quincenal		
MARINA RACONS 4/4	Denia	43.300	43.300	56.500	74.000	98.400	107.900	125.100	139.300	74.800	43.700	43.300	46.300	Limp. entrada cambio ropa semanal		
MARINA RACONS 6/7	Denia	48.000	48.000	62.000	80.500	114.700	125.800	146.500	163.400	81.400	48.600	48.000	51.500	Limp. entrada cambio ropa semanal		
V. EDIFICIOS S/P 2/4	Calpe	32.000	29.900	34.600	39.000	77.000	84.700	96.500	87.200	44.800	37.800	32.800	32.000	Limp. entrada cambio ropa semanal		
V. EDIFICIOS S/P 4/5	Calpe	37.600	35.100	40.300	45.500	92.500	101.100	112.300	104.100	54.800	49.000	37.600	37.700	Limp. entrada cambio ropa semanal		
V. EDIFICIOS S/P 6/7	Calpe	41.800	39.000	47.200	50.300	96.500	105.300	122.900	114.500	66.100	58.300	41.800	41.800	Limp. entrada cambio ropa semanal		
BUNG. MARISOL PARK 4/5	Calpe	43.300	43.300	58.400	58.500	86.900	115.100	107.400	105.600	85.300	57.300	43.300		Limp. y ropa quincenal. Oferta		
RIBERA EST.	Benidorm	25.300	25.300	25.600	34.000	51.800	75.500	70.400	74.600	51.800	51.300	25.300	27.100	Limp. entrada cambio ropa semanal		
RIBERA 2/4	Benidorm	28.700	28.700	29.000	42.000	60.300	90.800	84.700	89.700	60.300	59.600	28.700	30.700	Limp. entrada cambio ropa semanal		
FLAMINGO ARENA/SAN JAIME 4/6	Benidorm	38.500	38.500	42.900	42.900	76.200	92.300	100.900	91.200	61.900	61.100	38.500	41.300	Limp. entrada cambio ropa semanal		
PARK I-BENIDORM/PLAYA 2/4	Benidorm	32.200	32.200	35.800	35.800	65.700	79.300	87.400	78.400	59.100	58.500	32.200	34.400	Limp. entrada cambio ropa semanal		
EUROVOSA EST.	La Manga Mar Menor	15.200	15.200	19.900	24.500	57.200	64.500	80.700	72.100	52.600	27.500	15.200	16.200	Limp. entrada cambio ropa semanal		
EUROVOSA 2/4	La Manga Mar Menor	19.600	19.600	24.500	29.000	69.600	78.000	107.700	110.600	57.200	35.200	19.600	21.000	Limp. entrada cambio ropa semanal		
EUROVOSA 4/6	La Manga Mar Menor	24.200	24.200	30.500	35.200	80.400	96.700	121.900	122.400	72.700	46.400	24.200	25.900	Limp. entrada cambio ropa semanal		
BAHIA SOL 4/5	Mazarrón	19.500	19.500	26.200	30.500	80.600	115.110	131.400	120.400	71.200	52.100	15.300	16.400	Limp. entrada cambio ropa semanal		
BAHIA SOL 6/7	Mazarrón	22.000	22.000	34.900	39.300	96.700	128.900	157.700	144.400	85.500	62.600	18.600	19.900	Limp. entrada cambio ropa semanal		
CLUB SIMONE EST.	Roquetas de Mar	34.700	34.700	51.300	51.300	68.100	96.700	107.700	95.500	74.200	51.300	34.700	37.300	Limp. cambio ropa sem. 3 toallas sem.		
CLUB SIMONE 2/4	Roquetas de Mar	42.300	42.300	58.900	58.900	75.800	105.200	115.600	104.000	81.900	58.900	42.300	45.400	Limp. cambio ropa sem. 3 toallas sem.		
CLUB SIMONE 4/6	Roquetas de Mar	52.400	57.400	74.100	74.100	91.200	123.000	131.400	121.600	97.400	74.100	57.400	61.500	Limp. cambio ropa sem. 3 toallas sem.		
LAS GONDOLAS EST.	Almuñécar	32.100	32.100	32.400	32.400	52.500	64.700	94.000	85.300	52.500	38.900	32.100	34.300	Limp. entrada cambio ropa semanal		
LAS GONDOLAS 2/3	Almuñécar	44.900	44.900	45.400	45.400	72.200	86.300	114.100	106.600	72.200	51.800	44.900	48.000	Limp. entrada cambio ropa semanal		
LAS GONDOLAS 4/5	Almuñécar	57.700	57.700	58.400	58.400	91.800	107.900	134.300	127.900	91.800	64.800	57.700	61.800	Limp. entrada cambio ropa semanal		
RIO MARINA 2/4	Nerja	72.100	72.100	72.900	72.900	87.800	101.900	143.900	130.300	98.400	97.200			Limp. 2 por semana cambio ropa sem.		
INTERCENTROS 2/4	Torrox Costa	29.600	29.600	47.200	70.800	71.700	87.300	81.400	86.200	71.700	49.900	49.400		Limp. entrada cambio ropa semanal		
INTERCENTROS 4/6	Torrox Costa	38.400	38.400	61.900	96.100	97.200	118.400	110.500	117.200	97.200	64.800	64.100		Limp. entrada cambio ropa semanal		
V. EDIF. S/PISCINA 2/4	Torre del Mar			47.500	54.800	67.600	81.400	87.400	86.400	64.100	47.500			Limp. entrada cambio ropa semanal		
V. EDIF. S/PISCINA 4/5	Torre del Mar			59.900	66.000	92.400	108.400	113.300	112.000	87.800	59.900			Limp. entrada cambio ropa semanal		
V. EDIF. S/PISCINA 6/7	Torre del Mar			64.800	74.000	103.800	122.400	128.300	126.800	98.300	64.800			Limp. entrada cambio ropa semanal		
LIDO MAR 2 PAX	Torremolinos	57.000	57.000	57.600	57.600	66.100	89.400	99.200	105.100	81.500	80.500	57.000	61.000	Limp. entrada cambio ropa semanal		
LIDO MAR 3 PAX	Torremolinos	64.600	64.600	65.500	65.300	73.800	97.900	107.200	113.500	89.300	88.200	64.600	69.100	Limp. entrada cambio ropa semanal		
LIDO MAR 4 PAX	Torremolinos	72.100	72.100	72.900	72.900	81.500	106.400	115.100	121.800	96.900	95.800	72.100	77.300	Limp. entrada cambio ropa semanal		
CYE 6, 7 Y 8 2/4	Cabo de Salou	15.700	15.700	26.900	29.300	61.900	76.000	77.300	71.100	35.900	26.900	15.700	16.900	Limp. entrada cambio ropa semanal		
FLAMINGO ALBIR GARDEN 2/4	Albira	25.700	25.700	36.400	36.400	78.900	100.900	94.200	85.500	46.600	45.500	45.000	48.200	Limp. entrada cambio ropa semanal		
V. EDIFICIOS	Bayona			47.400	53.500	87.400	127.300	135.400	128.300	61.900	50.500			Limp. y cambio ropa quincenal		
V. EDIFICIOS	Bayona			52.000	58.100	93.500	135.700	144.900	136.700	66.500	55.800			Limp. y cambio ropa quincenal		
COMPLEJO A. GORDAS 2/4	La Lanzada			47.400	53.500	71.900	95.800	99.800	95.500	54.100	47.400			Limp. y cambio ropa quincenal		
COMPLEJO A GORDAS 4/6	La Lanzada			49.700	55.800	81.900	105.200	106.900	104.000	60.300	49.700			Limp. y cambio ropa quincenal		

con solá-

09 16.09
AL AL
09 30.09
900 28.900
800 32.300

DOBLE

Notas

(1)

(2)

(3)

(4)

(5)

(6)

(7)

(8)

(9)

Del 1/7

CHECOSLOVAQUIA Y HUNGRIA

PRAGA

DIA 1.º MADRID-PRAGA

Presentación en el aeropuerto para salir en avión con destino Praga. Llegada. Asistencia y traslado al hotel. Alojamiento.

DIA 2.º PRAGA

Desayuno. Este primer día lo dedicaremos a tomar contacto y orientarnos en esta maravillosa ciudad. Iniciaremos el día con una reunión informativa y después del almuerzo iniciaremos la visita de Praga. El castillo, el Palacio Real, el Loreto, la catedral de San Vito y el puente de Carlos, auténtico símbolo de la ciudad y del país. Alojamiento.

DIA 3.º PRAGA

Desayuno. La mañana de este día estará dedicada a una segunda visita a la ciudad de Praga, en la que realizaremos un paseo por el Barrio Judío, el Teatro Nacional, la plaza de San Wenceslao y la plaza Vieja con su famoso reloj astronómico. Tarde libre. Cena y alojamiento.

DIA 4.º PRAGA-KARLOVY VARY-PRAGA

Desayuno. Salida en autocar hacia Karlovy Vary. Esta ciudad fue un gran centro vacacional durante todo el siglo XIX y hasta los años 20 de este siglo. Ciudad balneario y residencia veraniega de notables figuras de la aristocracia y de las artes europeas. Visitaremos la columnata y las fuentes termales. Posibilidad de visitar la famosa casa de cristal de Mosser, almuerzo. Tiempo libre. A la hora indicada, regreso a Praga. Alojamiento.

DIAS 5.º AL 7.º PRAGA

Días libres en régimen de media pensión. Posibilidad de realizar excursiones opcionales. Durante estos días es interesante visitar por su cuenta las

famosas y típicas cervecerías, ver y vivir su ambiente, pueden asistir a representaciones teatrales, o simplemente caminar y pasear. Esta ciudad y su ambiente le atraerá y fascinará.

DIA 8.º PRAGA-BUDAPEST

Desayuno. Traslado al aeropuerto para salir en avión con destino a Budapest. Llegada. Traslado al hotel. Cena y alojamiento.

DIA 9.º BUDAPEST

Desayuno. Visita a la ciudad en la que incluiremos la plaza de los Héroes, el monumento al Milenio, un paseo por la orilla del Danubio para ver el edificio del Parlamento, más tarde, la subida al monte de San Gerardo y el barrio del Castillo para visitar la iglesia de San Matías y el Bastión de los Pescadores. Almuerzo. Tarde libre. Alojamiento.

DIA 10.º BUDAPEST-ESZTERGOM-VISEGRAD-SZENTENDRE-BUDAPEST

Desayuno. Este día lo dedicaremos por completo a conocer la parte norte de Budapest, más conocido como la curva del Danubio. Visita y almuerzo en Esztergom, la capital real más antigua y sede eclesiástica, Visegrad y la panorámica que ofrece el Danubio y la ciudad medieval de Szentendre. Tendremos una degustación de los vinos típicos de la zona. Regreso a Budapest. Alojamiento.

DIAS 11.º al 14.º BUDAPEST

Días libres en régimen de media pensión. Posibilidad de realizar excursiones opcionales. Durante estos días podrán conocer la ciudad por su cuenta, realizar compras, disfrutar de su gastronomía, etcétera.

DIA 15.º BUDAPEST-PRAGA-MADRID

Desayuno. A la hora acordada traslado al aeropuerto para salir en avión con destino Praga. Conexión con el vuelo de regreso a Madrid. Llegada y fin de viaje.

PRECIO POR PERSONA EN HABITACION DOBLE:

Salida de Madrid:	149.000
Salida de Barcelona:	145.000
Supl. indiv.:	45.000
Supl. Tem. Alta:	5.000

Temporada Alta: Julio 29 y agosto 5 y 12.

EL PROGRAMA INCLUYE

- Billete de avión Madrid-Praga-Budapest-Praga-Madrid.
- Billete de avión línea regular salidas Barcelona.
- Régimen indicado en el itinerario.
- Hoteles de 3 estrellas en Praga y de 3 y 4 estrellas en Budapest.
- Visitas descritas en itinerario con guía local de habla española.
- Representantes y/o guía acompañante.
- Seguro y bolsa de viaje.

HOTELES PREVISTOS

Praga: Hotel Cristal, tres estrellas o similar.

Budapest: Hotel Hungría Novotel-Penta, cuatro estrellas. Hotel Benzur, tres estrellas (grupos Barcelona).

FECHAS DE SALIDA MADRID Y BARCELONA

Julio: 15-22-29.
Agosto: 5-12-19-26.
Septiembre: 2-9-16-23-30.

DIA 1.º ESPAÑA-PRAGA

Presentación en el aeropuerto para salir en avión con destino Praga. Llegada. Traslado al hotel. Alojamiento.

DIA 2.º PRAGA

Desayuno. Visita de esta hermosa ciudad con guía de habla hispana, en la que visitarán los lugares más representativos, como la plaza Vieja y el famoso reloj astronómico, el Barrio Judío, la catedral de San Vito, el castillo de Praga, el Palacio Real, el puente de Carlos, etcétera. Tarde libre. Alojamiento en el hotel.

DIAS 3.º AL 7.º PRAGA

Desayuno. Días libres en los que podrán visitar la ciudad por su cuenta, realizar excursiones opcionales, visitar algunas de sus famosas y típicas cervecerías, realizar compras, especialmente de cristal, famosos en todo el mundo. Alojamiento en el hotel.

DIA 8.º PRAGA-ESPAÑA

Desayuno. Tiempo libre. A la hora acordada, traslado al aeropuerto para salir en avión con destino España.

EL PROGRAMA INCLUYE

- Billete de avión España-Praga-España.
 - Hotel de tres estrellas en alojamiento y desayuno en Praga.
 - Visita de la ciudad con guía de habla española.
 - Traslados aeropuerto-hotel-aeropuerto.
 - Seguro y bolsa de viaje.
- Temporada alta: 29 julio. 5-12 agosto. 2 septiembre.

FECHAS DE SALIDA

Julio: 1-8-15-22-29.
Agosto: 5-12-19-26.
Septiembre: 2-9-16-23-30.

PRECIO POR PERSONA EN HABITACION DOBLE

Salida de Madrid	75.000
Salida de Barcelona	75.000
Supl. individual	15.000
Supl. temporada alta	5.000
Supl. línea regular	5.000

SOMOS TU PUNTO DE PARTIDA

- Afiliados a CC.OO. Descuento del 5%

- Lope de Vega, 38
28014 MADRID
Tfno.: 420 38 10
Fax: 552 02 89
Télex: 45501

SERVICIO DE TURISMO SOCIAL
CC.OO.

VIAJES TULLSA
C.I.C.M.A.-101

(Viene de la pág. 6.)

dose en la organización. Supuso dicha firma un gran enfrentamiento con otros sindicatos (FETE-UGT, STEM), que hicieron la política de la coordinadora, fundamentalmente por deseo de dosmarcarse de las posiciones de CC.OO.

Se realizó una campaña al colectivo de interinos, explicando las razones de la valoración positiva de la oferta ministerial y se pasó a consulta a los afectados que se pronunciaron mayoritariamente favorables a la firma.

Los temas de movilidad del B al A y el acceso a la condición de catedráticos fueron menos debatidos y se supeditaron, en buena medida, al marco de negociación del sistema de acceso. El desarrollo del proceso negociador de estos temas, así como la firma del acuerdo, han supuesto un debate complejo en la organización, así como cierta crispación, no tanto por el contenido de los mismos como por la forma en la que se ha realizado, permitiendo, en ocasiones, que la iniciativa la tomara el MEC. Esta circunstancia, unida a cierta incompreensión por parte de los colectivos afectados, han creado ciertas tensiones.

También como aplicación LOGSE se firmó un acuerdo en solitario con el MEC sobre la jubilación anticipada para los mayores de 60 años. Hemos realizado una asamblea provincial dirigida a los afectados, a fin de hacerlos por el carácter progresista de tal posibilidad, pero ciertas expectativas de aumento salarial y una duda e inseguridad atávica en el sector están frenando tomar la decisión de jubilarse, siendo muy inferior en Madrid a las expectativas creadas.

Hemos venido reclamando la aplicación de los catálogos reales en los centros de EGB, incompletos aún después de su aprobación, aumento del cupo de interinos para sustituciones y hemos pretendido negociar en la Dirección Provincial la supresión de unidades. La negativa a negociar por parte del director provincial hizo que nos fuéramos de la mesa de negociación provincial. En este sentido, hay que decir que este tema de las supresiones, si no se resuelve de forma distinta y negociada, deberá ser acompañado de movilizaciones en el curso próximo.

En el último trimestre hemos realizado una campaña a centros para explicar:

- El trabajo y organización de la Junta de Personal.
- La negociación del sistema retributivo.
- Una campaña de afiliación.

En la última parte de esta campaña se ha producido la convocatoria del paro de la tarde del 31 de mayo, por lo que lo hemos incluido como un punto fundamental de la misma. ●

T.E. Madrid

JUNTA DE PERSONAL

LA JUNTA DE PERSONAL CUMPLE 4 MESES

El 29 de enero se constituyó la Junta de Personal Docente de Madrid. La victoria de CC.OO. en las elecciones sindicales hizo que este sindicato asumiera la mayor responsabilidad en su funcionamiento, y que en él recayera la Presidencia y la Secretaría.

En estos meses de funcionamiento, la Junta ha trabajado por constituirse en el auténtico Comité de Empresa del profesorado, exigiendo el derecho a la negociación colectiva en nombre de los 37.500 profesores de Madrid, siendo consciente de que las juntas carecen de algunas competencias que tienen los comités (retribuciones, fundamentalmente).

Reiteradamente ha reivindicado la negociación de temas concretos; con desigual suerte. Por igual ha reivindicado los derechos sindicales y el cumplimiento del pacto firmado con el MEC con resultados escasos. La Junta, por ello, ha solicitado una reunión al subsecretario del MEC para denunciar esta situación.

La Junta ha logrado establecer un funcionamiento regular y eficaz tanto del Pleno como de la Comisión Permanente, haciendo que la mayoría de los acuerdos lo hayan sido por unanimidad. Asimismo, se ha dotado de tres órganos de gran impor-

tancia para la defensa de los intereses del profesorado: La Comisión de Personal, la Comisión de la LOGSE y el Comité de Salud Laboral.

Ha tratado de negociar, sin éxito, la supresión de unidades en la EGB pública. Ha logrado ampliar el cupo de interinos destinados a cubrir sustituciones en más de 240. Ha comprometido al director provincial a negociar los planes de aplicación de la LOGSE para Madrid (red de centros, ratios, apoyos, escolarización a los niños de tres años, etcétera). Y, finalmente, ha iniciado un proceso reivindicativo para conseguir la racionalización del calendario escolar, introduciendo en los dos primeros trimestres del curso dos semanas de vacaciones (manteniendo el número de días lectivos) y por la jornada continuada. Se propone, en este tema, la implantación para el curso próximo de la jornada continuada todos los viernes, ampliando en quince minutos todos los días la jornada de mañana. La nula voluntad negociadora del director provincial, apoyado por el MEC, ha llevado a la Junta a realizar un encierro el día 28 de mayo, a denunciar jurídicamente al director provincial por incumplir la LOR y la Ley 2/91 del Control Sindical de los Contratos, y a realizar un paro el día 31 de mayo. Es el inicio de un proceso que será largo para conseguir reivindicaciones unánimemente defendidas por los sindicatos y apoyadas por el profesorado. Se intenta así el cumplimiento del acuerdo firmado con el MEC el 19 de noviembre del 88 en el que textualmente se dice: «se negociará la jornada continuada». Ya hace casi tres años.

En resumen, la Junta de Personal Docente de Madrid funciona y avanza.

Ya hay algunos resultados, pronto habrá más. ●

BALANCE DEL CURSO 90/91

Después de una tardía publicación del convenio colectivo a principios de octubre de 1990, se abrieron negociaciones para el desarrollo del convenio.

A partir de estas fechas, la Administración comenzó una práctica dilatoria de las negociaciones con los sindicatos.

En las Universidades, por su parte, comenzaron a negociar los catálogos de puestos de trabajo, llegando a resultados desiguales en cada Universidad; por ejemplo, la UCM realizó una definición de funciones al considerarse imprescindible para ubicar a cada trabajador en su puesto de trabajo, y al no haber resolución de la Comisión Paritaria en este tema por desinterés de la Administración en comenzar las negociaciones, por lo que supuso que este documento elaborado por la UCM sirviese de base para el resto de las Universidades, aun así cada Universidad fue negociando con su gerencia el catálogo de puestos de trabajo y para estas fechas estarán casi todos aprobados.

Así y todo se llegó al acuerdo en la Comisión Paritaria sobre los complementos de jornada de mañana y tarde, en la 2.ª acta del nuevo convenio; asimismo, el 25 de enero de este año se llegó al acuerdo sobre los complementos de dirección o jefatura, sábados, domingos y festivos e instrucciones a las Universidades sobre la paga de diciembre de 1989 para aquellas que no las han pagado, también se llegó a un acuerdo el 21 de febrero de este año para incluir en el próximo acta una aclaración al complemento de jornada de mañana y tarde.

El 4 de marzo de 1991 se llegó a un acuerdo en el tema de reconocimiento de antigüedad, del mismo modo quedan pendientes una gran cantidad de temas que han sido propuestos por CC.OO. para incluir en las próximas reuniones de la Comisión Paritaria. Estos son los siguientes:

- Situación y criterios sobre relaciones de puestos de trabajo.
- Definición de funciones.

- Contratación temporal.
- Funcionarización.
- Profesores de idiomas.
- Complemento de residencia.
- Dotación de ropa.
- Desplazamiento.
- Antigüedad.
- Así como la paga de diciembre de 1989 que en muchas no se han pagado.

Se convocó por parte de CC.OO, UGT y CSIF para el día 24 de abril una reunión de delegados de juntas de PDI, así como otras de juntas de PAS funcionario y de delegados de Comité de Empresa, estas dos últimas convocadas sólo por CC.OO.

De estas asambleas salieron las movilizaciones que todos conocemos y con los consiguientes resultados: buenos para los laborales y con un inicio de calendario para los otros sectores.

También, como todos sabréis, el pasado 16 de mayo, después de 11 días de encierro de la Comisión Negociadora, Comités de Empresa, delegados de Personal y concentraciones en la SEUI, llegó a un acuerdo con la Administración y los gerentes de las Universidades, donde se consiguió un aumento en las tablas salariales de un 9,48 por 100.

No hay que olvidar también que en este año se celebró la primera conferencia de Universidad de Madrid, que tuvo lugar el 27 de abril pasado y donde se discutió sobre las ponencias de Organización y Modificación de la LRU y un documento del paso de laborales a funcionarios.

En el sector de PAS funcionario se ha comenzado a la revisión de los RPTs, donde se está llegando a acuerdos por Universidad.

Como veis, ha sido un año bastante movido para el personal de Universidad, donde se han conseguido, a nuestro entender, unos avances positivos dentro de las Universidades, gracias a las movilizaciones que el personal de Universidad ha mantenido. •

LABORALES MEC

La movilización está dando sus primeros frutos. El MEC empieza a vislumbrar el peso del colectivo, y esto, sin duda, se debe a la propia correlación de fuerzas que se estableció después de las últimas elecciones sindicales, al otorgar la mayoría de los trabajadores y trabajadoras su confianza en CC.OO.

Por delante queda el articulado del convenio, que esta vez se afronta con un mayor peso de la representación social. La movilización no sólo ha servido para alcanzar el preacuerdo de equiparación, también ha sentado las bases para negociar un convenio «manifiestamente mejorable».

Echando la vista hacia atrás, sobre todo el proceso, y centrándonos en nuestra comunidad, conviene resaltar varios aspectos que han dificultado la movilización y que, de cara al futuro, habrá que intentar evitar.

La coincidencia de la repetición de las elecciones, en el colegio II no ha permitido una dirección ágil por parte del comité. La primera movilización por no estar formado y en las posteriores por la reciente constitución del mismo, han redundado en la faceta informativa.

Las artimañas desmovilizadoras (llamadas por teléfono a los centros, confusiones en la información y divulgación hasta de tablas concretas cuando el MEC no había concretado cifra alguna) han supuesto, y especialmente en Madrid, un factor negativo que repercutió en la última movilización del día 21.

Desde nuestro sindicato vislumbramos un futuro esperanzador que pasa por una mayor organización del sector. Los aspectos negativos del proceso pueden superarse. Por ello, desde la responsabilidad de un gran sindicato de clase, hacemos un llamamiento a la afiliación y a la participación activa de todos/as los trabajadores/as laborales del MEC, no dando ninguna batalla por perdida. El éxito de hoy consolida los avances para el mañana.

TABLAS DE SALARIOS BASE BRUTOS QUE SE DERIVAN DEL PRINCIPIO DE ACUERDO (MAYO 91) MEC/SINDICATOS NEGOCIADORA

AÑO 90				AÑO 91				
N (1-6) - 7,5% + Claus. Rev. Salar.				N (1-6) - 7,72%				
N (7-8) - 8,5%				N (7-8) - 8,22%				
	MENSUAL	ANUAL		MENSUAL	ANUAL		MENSUAL	ANUAL
N-1	164.794	2.307.116		177.516	2.485.225			
N-2	131.963	1.847.482		142.151	1.990.114			
N-3	108.178	1.514.492		116.529	1.631.406			
N-4	98.043	1.372.602		105.612	1.478.568			
N-5	89.707	1.255.898		96.632	1.352.848			
N-6	82.307	1.152.298		88.661	1.241.254			
N-7	79.938	1.119.132		86.509	1.211.126			
N-8	72.493	1.014.916		78.453	1.098.342			

AÑO 92				AÑO 93				
6 - 3% + 9%				5 - 2,5% + 7,5%				
	MENSUAL	ANUAL		MENSUAL	ANUAL		MENSUAL	ANUAL
N-1	193.492	2.708.888		208.004	2.912.056			
N-2	154.945	2.169.230		166.565	2.331.910			
N-3	127.017	1.778.238		136.543	1.911.602			
N-4	115.117	1.611.638		123.751	1.732.514			
N-5	105.329	1.474.606		113.229	1.585.206			
N-6	96.640	1.352.960		103.888	1.454.432			
N-7	94.295	1.320.130		101.367	1.419.138			
N-8	85.514	1.197.196		91.928	1.286.992			

NOTA: Las tablas salariales del 92 y 93 están aplicadas sobre el supuesto de que en el 92, todos los empleados públicos tengan un crecimiento del 6 por 100 y en el 93 un crecimiento del 5 por 100, no existan otras mejoras y que todos nuestros niveles estén desequiparados en iguales cuantías.

CUADRO DE ATRASOS QUE SE DERIVAN DEL PRINCIPIO DE ACUERDO (AÑOS 90-91)

Si llegamos a ratificar el principio de acuerdo y por aplicación de las nuevas tablas salariales con efectos 1 de enero de cada año, nos correspondería percibir los siguientes atrasos (de salarios base).

AÑO 90: Estamos cobrando salarios del 90 con el 6 por 100 a cuenta. Cobramos también ya la paga de atrasos de la cláusula de revisión salarial equivalente a dicho porcentaje.

Por tanto, nos deben los atrasos correspondientes a la diferencia existente hasta el 7,5 y 8,5 por 100.

Atrasos del 1-1-90 al 31-12-90		1-1-91 al 1-7-91 90 (6%) - 90 (7,5% + 8,5%)	
N-1	32.269 ptas/año		+ 26.334 = (3.762) × 7
N-2	25.481 ptas/año		+ 21.056 = (3.008) × 7
N-3	21.196 ptas/año		+ 17.290 = (2.470) × 7
N-4	19.218 ptas/año		+ 15.673 = (2.239) × 7
N-5	17.562 ptas/año		+ 14.329 = (2.047) × 7
N-6	16.113 ptas/año		+ 13.146 = (1.878) × 7
N-7	25.808 ptas/año		+ 17.801 = (2.543) × 7
N-8	23.404 ptas/año		+ 16.142 = (2.306) × 7

AÑO 91: Se cobrarían con efecto del 1 de enero de 1991, las diferencias mensuales existentes entre las tablas del 91 y 90; y que en el supuesto de que se nos pagasen en la nómina de agosto corresponderían las siguientes cuantías de atrasos. (Enero a julio = 7 meses.)

DIFERENCIAS MENSUALES	
AÑO 91	
N-1	12.722 ptas/mensuales × 7 = 89.054 ptas.
N-2	10.188 ptas/mensuales × 7 = 71.316 ptas.
N-3	8.351 ptas/mensuales × 7 = 58.457 ptas.
N-4	7.569 ptas/mensuales × 7 = 52.983 ptas.
N-5	6.925 ptas/mensuales × 7 = 48.475 ptas.
N-6	6.354 ptas/mensuales × 7 = 44.478 ptas.
N-7	6.571 ptas/mensuales × 7 = 45.997 ptas.
N-8	5.959 ptas/mensuales × 7 = 41.713 ptas.

Tenemos acordado que una vez ratificado el principio de acuerdo, se nos abonen todos los atrasos (90 y 91) lo antes posible, aplicándose ya la tabla del 91.

LA MUJER EN LA ENSEÑANZA

NO ERA ESTO

Debería ser un artículo de balance. Deberíamos valorar el trabajo realizado por esta Secretaría durante su primer curso de existencia —nuestras aportaciones al programa y campaña electorales y la participación de las mujeres en las elecciones sindicales; las propuestas de trabajo para los centros, los debates y actos realizados con motivo del 8 de marzo; el papel de la Secretaría de la Mujer dentro del sindicato...—, pero, cuando vamos a escribir estas líneas, nos aparece el señor ministro de Defensa con una noticia que no nos resistimos a comentar y es que se nos quiere asignar a las mujeres «el derecho y el deber de defender a la patria». De un tiro suman coeducación y educación para la paz y me llevo 3.000 para comprar un misil.

¿Verdad, chicas, que cuando hablábamos de educación para la igualdad y la paz no nos referíamos a esto?

Hasta ahora defender la paz haciendo la guerra era sexista (salvo en los EE.UU., que

tienen cuota de mujeres); a partir de ahora será belicista, pero no machista.

¡Qué ilusión! Por fin habrá coronelas y no esposas de coronel, habrá sargentas... de cocina, por supuesto, cabas lavanderas, capitanas de letrinas... Alguna mente brillante de nuestro amado Ministerio hará ver que es una baza con porvenir.

En los futuros libros de Historia, las mujeres aparecerán con un nuevo brillo. Nuestro panteón de mujeres ilustres no sólo estará formado por Juana de Arco (objeto de admiración de la extrema derecha francesa, aunque nosotras la preferimos como bruja), la racial Agustina de Aragón (más conocida que Palafox, Espoz y Mina o el cura Merino)... Muchas más lo incrementarán. Serán las nuevas heroínas de grandes batallas, por supuesto electrónicas, que ya se pasó de las guerras a lo bruto.

Ahora en serio. Parece ser que este Gobierno, preocupado como está en emular las acciones de sus colegas estadounidenses, tiene poca sensibilidad para enterarse de lo que por sus dominios se piensa: «que no queremos mili ni pa Pepe ni pa Pili», que se trata de evitar las guerras y no de fortalecer más los ejércitos para hacerlas.

Quizá nos pille ya un poco «mayores» para pensar que esta medida nos vaya a tocar. Pero, como enseñantes, no estaría demás que lleváramos el tema a las aulas, que nuestras estudiantes discutan sobre el asunto y organicen su rechazo.

Que no se trata de que queramos igualdad para lo positivo y no para lo negativo, sino de que lo negativo no lo queremos para nadie.

¡Ah! Por si acaso aún eres joven. Cuando te vayas de vacaciones —por fin llegan— no dejes tu paradero, no vaya a ser que se líe alguna y te movilicen. ●

Secretaría de la Mujer

INFORMACION JURIDICA BASICA

• En esta sección queremos recoger cada mes una información jurídica sobre temas básicos de nuestra relación laboral.

En este número os presentamos dos temas:

1) *Los atrasos del convenio.*

2) *La liquidación al terminar el contrato.*

1. Una vez publicados los convenios en el «BOE» o el «BOCM», debéis tener en cuenta que el abono de los atrasos correspondientes debe de hacerse en la nómina del mes de su publicación; en el caso de publicaciones a fin de mes, exigir que se os garantice su abono al mes siguiente; en caso contrario, deberéis reclamar a través de vuestros comités o delegados de personal su abono ante la empresa y ante la autoridad laboral competente (Inspección de Trabajo-Juzgados de lo Social).

2. Con vista a la finalización del curso 90/91 y teniendo en cuenta la numerosa existencia de contratos temporales en nuestro sector os indicamos la forma de cálculo de las liquidaciones correspondientes.

Debéis saber:

• Que por liquidación se entiende «la parte proporcional de las pagas extraordinarias devengadas y no cobradas, incluida la de vacaciones para aquellos que no las hayan disfrutado antes de la finalización de sus contratos».

• Deberá primero comunicar la empresa con antelación (15 días) la finalización del contrato: **SOLO PARA CONTRATOS SUPERIORES A UN AÑO** (RD 1989/84), en caso contrario se indemnizará con el salario de un día por cada día de retraso en la comunicación.

• Para contratos inferiores a un año pueden notificarlo el mismo día (esto debería controlarse a través de los representantes legales).

CALCULO DE LA LIQUIDACION

• *PP paga extraordinaria de junio:* Se computa por doceavas partes (son pagas anuales) desde la última vez que se cobró (junio del año anterior) o desde que comenzó el contrato (por ejemplo, septiembre del año anterior).

T.E. Madrid

ESCUELA DE VERANO EN MADRID

Del 2 al 12 de julio se celebrará en Madrid la XVI Escuela de Verano de Acción Educativa, y tendrá lugar en la Ciudad Escolar (ctra. Colmenar, km. 12,800).

Para inscribirte a la Escuela, hay que recoger la tarjeta de matriculación en la *c/ Príncipe, 35*, de 10.30 a 13.00 horas y de 16.30 a 19.00 horas.

El desarrollo de los cursos y actividades se estructura en cuatro sesiones al día, donde se cuenta con servicio de alojamiento y de escuela infantil si se hace previamente la reserva (estos servicios hay que pagarlos).

Con el título *¿HACIA EL AÑO 2000?*, Acción Educativa nos plantea una Escuela de Verano en la que estén representados el pasado, el presente y el futuro, y en la que la discusión y reflexión sobre la labor educativa debe ser un eje básico para mantener activa la escuela del futuro.

Si vais a participar en esta Escuela de Verano dirigiros a la calle *Príncipe, n.º 35*, para tener una información concreta de la programación. ●

• *PP paga de Navidad:* Igual que la anterior, desde la última vez que se cobró, que siempre debe comenzar a computarse desde el mes de enero.

• *PP paga extra de vacaciones:* Se computa por año natural, es decir, corresponde siempre con el período trabajado en el año natural al que se calcula la liquidación.

Aunque en este caso es conveniente que exijáis para aquellos que no disfrutaron la parte correspondiente de vacaciones el año anterior que se calcule desde que comenzó el contrato.

Corresponden 2,5 días de vacaciones por mes trabajado en caso que se vayan a disfrutar.

• *PP paga extra de beneficios:* (Para aquellos que la tengan reconocida por convenio, por ejemplo, ACADE).

Se computa como la de vacaciones; lo que se lleve trabajado en el año natural (también por doceavas partes).

• Además de las pagas extraordinarias, debe abonarse una indemnización de 12 días por año o parte proporcional (1 día por mes) a todos aquellos que su contrato se acoja al RD 1989/84 (art. 3.4.).

Si la empresa os debiera alguna cantidad, tales como atrasos, salarios pendientes, etcétera, deberá también incluirse antes de firmar el FINIQUITO, pues en caso de firmarlo sin que se hubiesen cobrado, perderéis el derecho a reclamarlo ante cualquier instancia.

• Os recordamos, además, que, a tenor de lo dispuesto en el art. 3 de la Ley 2/1991 sobre derechos de información a los representantes de los trabajadores en materia de contratación, la empresa está obligada a acompañar junto con la notificación del cese una propuesta de liquidación, que conviene remitáis a vuestros delegados para su comprobación.

Asimismo, podéis solicitar la presencia de éstos a la hora de firmar el finiquito, debiendo hacer constar su presencia o que no se ha hecho uso de tal derecho, o, incluso, el caso de que el empresario ha impedido su presencia. Es fundamental que ejerzáis este derecho. ●

CONTIGO DIA A DIA



CONFYSEGUR
Correduría de Seguros de CC.OO S.A

Seguros

A través de CONFISEGUR, sociedad promovida por CC.OO., puedes asegurar tu coche, la casa y contratar todo tipo de seguros. Asegurándote de acuerdo con tus necesidades.

Información:

CONFISEGUR, S. A.

Lope de Vega, 38-1.º. Tel.: 429 34 52.



VIAJES TULSA
CICMA-101

Además de las ofertas que periódicamente se programan, TULSA hace un descuento del 5 por 100 sobre cualquier itinerario, hotel o apartamento de cualquier mayorista.

Pásate por TULSA

Lope de Vega, 38-1.ª planta

Tel.: 420 38 10

... y muestra tu carnet de ENSEÑANZA.



ATENEO CULTURAL

Primeros de Mayo

Cultura

Programación periódica de actividades culturales y deportivas (teatro, cine, exposiciones, conferencias, competiciones deportivas, etcétera), sin ningún coste para los afiliados. Clubs de ajedrez, fútbol-sala, ciclismo, etcétera.

Información:

ATENEO CULTURAL «1.º DE MAYO»

Lope de Vega, 38-5.º. Tels.: 420 06 77/420 09 29.

Fotografía

Lope de Vega, 38, planta baja.

OFERTAS EN
MATERIAL
FOTOGRAFICO
Y DE SONIDO

OFERTA PRIMAVERA '91

Camiseta + 3 rollos
Kodacolor Gold 135/24

1.200 ptas.



Blister 4 pilas alcalinas Kodak + 3 rollos
Kodacolor Gold 135/36

1.500 ptas.



Balón de playa + 2 rollos
Kodacolor Gold 135/36

1.000 ptas.



Encendedor sobremesa + 2 rollos
Kodacolor Gold 135/24

750 ptas.



Asesoría Jurídica, Civil, Penal

Atocha, 55-4.º centro. Tels.: 429 92 27/429 42 71.

(Previa petición de hora y presentando un volante que se facilita en cualquier local del sindicato.)

Primera consulta gratuita.

25 por 100 descuento sobre los honorarios habituales en sucesivas consultas.

ASUNTOS CIVILES:

- Arrendamientos urbanos: contratos de arrendamientos, desahucios, etcétera.
- Derecho matrimonial: medidas provisionales de separación y divorcio, reclamación alimentos, etcétera.
- Declaraciones de herederos testamentarias, etcétera.
- Contratos compra-venta, etcétera.

ASUNTOS PENALES:

- Juicios de faltas, accidentes de tráfico, etcétera.

ASUNTOS ADMINISTRATIVOS:

- Reclamaciones contra los actos de la Administración en el ámbito del Derecho Administrativo.

Universidades

	PDI			PAS FUNCIONARIO			PAS LABORAL				
	CC.OO.	UGT	CSIF	OTROS	CC.OO.	UGT	CSIF	OTROS	CC.OO.	UGT	OTROS
ZARAGOZA	6	4	6	5	4	5	2	—	4	7	7
ASTURIAS	5	4	—	12	5	6	—	—	4	9	—
BALEARES	4	3	—	4	2	3	—	—	2	3	—
CANTABRIA	3	6	6	—	2	4	1	—	4	4	1
CASTILLA-LA MANCHA	8	7	—	—	4	2	1	—	6	6	—
CASTILLA-LEON	18	16	19	—	13	14	2	—	15	16	3
LEON	3	5	3	—	2	3	2	—	—	—	—
SALAMANCA	7	6	8	—	5	6	—	—	7	7	—
VALLADOLID	8	5	8	—	6	5	—	—	8	9	3
EXTREMADURA	5	7	7	—	2	2	3	—	8	6	—
MADRID	33	24	51	10	20	18	17	15	29	24	20
ALCALA H.	8	3	8	—	4	1	2	—	3	3	3
AUTONOMIA	10	4	7	—	3	4	4	—	8	4	2
CARLOS III	—	7	—	—	3	2	—	—	—	1	—
COMPLUTENSE	10	4	15	—	7	6	8	—	6	5	12
POLITECNICA	5	6	12	—	3	5	3	4	9	9	3
UNED	—	—	9	10	—	—	—	11	—	3	—
UMPI	—	—	—	—	—	—	—	—	—	2	—
MURCIA	10	2	6	3	5	2	4	—	—	—	—
TOTAL TERRIT. MEC	92	73	95	34	57	56	30	15	72	75	31
ANDALUCIA	30	27	48	—	26	13	5	3	46	38	14
CADIZ	4	8	7	—	5	2	—	—	8	1	—
CORDOBA	6	3	10	—	4	2	1	—	5	6	2
GRANADA	6	6	11	—	4	3	2	2	12	16	9
MALAGA	6	7	8	—	2	3	1	1	4	4	—
SEVILLA	8	3	12	—	11	3	1	—	17	6	3
CANARIAS	12	10	4	14	3	6	2	7	3	9	10
LA LAGUNA	8	3	4	6	3	3	2	3	3	—	10
LAS PALMAS	4	7	—	8	—	3	—	4	—	—	—
CATALUNYA	41	13	13	2	21	10	5	9	19	19	15
AUTONOMIA	12	5	4	—	8	4	—	3	5	7	3
BARCELONA	12	5	6	2	10	3	3	3	9	3	11
POLITECNICA	17	3	3	—	3	3	2	3	5	9	1
EUSKADI	17	4	5	4	4	2	—	5	—	2	1
C. AUT. VASCA	10	4	5	4	4	2	—	5	—	—	—
NAVARRA	7	—	—	—	—	—	—	—	—	2	1
GALICIA	15	15	—	17	3	6	—	12	3	5	19
LA CORUÑA	3	5	—	3	—	2	—	3	—	1	4
SANTIAGO	7	7	5	9	3	2	—	6	3	3	10
VIGO	5	5	—	5	—	2	—	3	1	1	5
PAS VALENCIA	22	17	21	3	19	10	—	—	26	16	1
ALICANTE	4	6	9	—	4	3	—	—	5	4	—
POLITECNICA	7	7	7	—	4	3	—	—	7	8	1
VALENCIA	11	4	5	3	11	4	—	—	14	4	—
TOTAL TRANSFERIDAS	137	86	91	40	76	47	12	36	97	89	60
TOTAL ESTATAL	229	159	186	74	133	103	42	51	169	164	91

OBSERVACIONES

● PRIVADA

- Los resultados incluyen el conjunto de los delegados obtenidos en los diferentes convenios del sector.
- CC.OO. ha presentado impugnaciones a actas de delegados obtenidos por otros sindicatos, por lo que estos resultados están sujetos a revisión.
- En Euskadi, la coalición UTEPE (integrada por CC.OO. y STEE-EILAS) obtuvo 86 delegados y 890 votos, incluidos en el apartado de «OTROS».

● UNIVERSIDAD

- Las elecciones en PAS laboral se han realizado provincialmente, si bien en el cuadro los datos se ofrecen globalizados por Universidades.
- En las Universidades de la UNED, León, Murcia y Comunidad Autónoma Vasca no se han realizado elecciones en el PAS laboral.

VOTOS OBTENIDOS POR CADA CANDIDATURA

SECTORES	CC.OO.	UGT	ANPE	USTE/STES	CSIF	USO	FSIE	OTROS	TOTAL
LABORAL MEC/CC.AA. Y PRIVADA	20.545	30.460	—	2.939	860	12.151	11.375	15.580	93.920
PUBLICA EGB/EE.MM.	54.765	29.028	40.957	35.520	26.992	2.473	—	17.272	207.007
UNIVERSIDAD	14.346	10.433	119	988	8.892	119	—	2.727	37.624
TOTAL	89.656	69.921	41.076	39.447	36.744	14.743	11.375	35.569	338.551

LOS PRIMEROS

El curso comenzó, como en el resto del Estado, con las elecciones sindicales que supusieron un gran avance para CC.OO. en todos los sectores (ver mural sindical), con lo que las perspectivas se presentaron claramente más favorables que en años anteriores. Este avance se ha traducido también en un incremento de la afiliación, incremento constante a lo largo de todo el curso. En la enseñanza pública —niveles de EGB y EE.MM.— pasamos a ser la primera fuerza sindical, desde la cuarta posición que ocupamos en 1987. En personal laboral de la Consejería de Educación (CEJA en adelante) equilibramos nuestras posiciones con UGT, que en las elecciones de 1986 nos llevaba gran ventaja. En privada pasamos a ser la segunda fuerza, partiendo de un cuarto lugar en 1986, y en Universidad mantenemos la primera posición aumentando en votos y en delegados. Esto es así en los sectores de PAS Laboral y de PAS Funcionario, alcanzando el segundo lugar en PDI.

Enseñanza pública (EGB y EE.MM.)

Tras el éxito alcanzado en las EE.SS., CC.OO. propuso a los demás sindicatos la elaboración de una plataforma unitaria, que recogiera las principales reivindicaciones del profesorado andaluz, para negociar con la Administración. A finales de enero se llegó al acuerdo entre los cinco sindicatos presentes en la Mesa Sectorial (CC.OO., ANPE, CSIF, USTEA-STES y FETE-UGT) de presentar a la Administración la siguiente plataforma:

- Negociación de la jornada laboral de los docentes y de la jornada escolar, incluyendo el proceso de aplicación de la jornada continuada.
- Retribuciones del profesorado.
- Desarrollo del acuerdo de 18-IV-1990 firmado por todos los sindicatos con la Administración.

■ Negociación del sistema de acceso a la función pública docente y del resto de los temas que implican la aplicación de la Reforma Educativa.

Tras una negativa inicial de la Administración a negociar esta plataforma, lo que provocó una convocatoria unitaria de huelga el 26 de febrero, la CEJA se avino a establecer un calendario de negociación sobre todos los puntos, negociación que se inició a primeros de marzo. Desde esa fecha hasta hoy, primeros de junio, la negociación ha dado sus frutos. CC.OO. ha llegado a acuerdos con la Administración, fundamentalmente sobre temas referidos al último punto de la plataforma:

1) ACUERDO SOBRE ACCESO, MOVILIDAD Y ADQUISICION DE LA CONDICION DE CATEDRATICO.

Fue firmado el 4 de abril por CC.OO. y ANPE. Sigue las pautas del acuerdo-marco con el MEC,

singularizándose como elementos más significativos los siguientes:

— Reconocimiento de los servicios prestados por el personal laboral en educación de adultos como equivalentes a tiempo de servicio en la enseñanza pública.

— Compromiso de la CEJA de ofertar en las tres próximas convocatorias un número de plazas equivalente a un 120 por 100 del número de interinos actualmente existente.

— Oferta de plazas en servicios a la comunidad (tecnología y prácticas), logopedia y música.

— 0,10 puntos en el baremo por cada treinta horas de formación, acumulables hasta un máximo de 0,6.

El resto de los aspectos los obviamos por coincidir básicamente con el acuerdo MEC y ser suficientemente conocidos.

2) ACUERDO SOBRE ESCOLARIZACION DE NIÑOS/AS DE TRES AÑOS:

Firmado por CC.OO., ANPE, UGT y la Administración el 23-IV.

En febrero la CEJA publicó el orden de escolarización en la que, por vez primera, se contemplaba la posibilidad de escolarizar alumnos de tres años donde hubiera disponibilidades para ello (por tanto, no con carácter generalizado; se calcula en unas 100 unidades en toda Andalucía las que albergarán a niños de estas edades el curso próximo). Sin embargo, la orden no fijaba ningún tipo de requisito especial para escolarizar estos niños, con lo que se aplicarían los habituales en preescolar (ratios de 30/35...). Esto provocó una protesta generalizada del profesorado y sus sindicatos representativos. CC.OO. se dirigió en marzo al resto de sindicatos para proponerles una respuesta unitaria a la Administración. A finales de este mes, los cinco sindicatos exigimos con-

juntamente la negociación de las condiciones de escolarización de estos alumnos a la CEJA. Tras distintos forcejeos, y habiendo ya convocatoria de huelga en varias provincias (Córdoba, Málaga y Sevilla), la CEJA se avino también a negociar, llegándose al acuerdo mencionado que incluye como elementos más destacados:

— Aplicación a estos alumnos de la ratio prevista en el RD de requisitos mínimos.

— Garantía de que no se mezclarán alumnos de tres y cuatro años salvo excepcionalmente en Unitarias y centros incompletos, procediéndose en estos últimos casos a rebajar la ratio en cinco alumnos.

— Garantía de que estos alumnos se ubicarán en instalaciones adecuadas, con recreo separado de los alumnos de EGB y realizándose las obras necesarias de adaptación de los edificios a la seguridad de estos niños.

— Módulos de equipamiento de material didáctico adecuado a estas edades.

— Cursos de formación para el profesorado que imparta clases a estos niños/as.

— Dotación de un cuidador-monitor por cada cuatro unidades, si una de ellas, al menos, escolariza a niños-as de tres años.

— Revisión de este acuerdo al cabo de un año.

En materia de jornada y de retribuciones, los últimos temas que han pasado por la Mesa Sectorial, no se ha producido ningún acuerdo hasta ahora en espera de la última Mesa Sectorial sobre estos temas, que se celebrará el 7 de junio, fecha a partir de la cual, si no hay acuerdo, se suspenderán las negociaciones hasta comienzos del curso próximo.

En jornada la situación es compleja en Andalucía, pues existen hasta cuatro modelos distintos: centros donde todas las actividades lectivas se desarrollan por la mañana (alrededor de un tercio de la provincia de Sevilla), centros donde hay una o dos tardes lectivas semanales (otro tercio de Sevilla y en torno a un 70 por 100 de Cádiz), centros donde se dan cuatro tardes lectivas (excepto los viernes: Almería) y centros con jornada partida tradicional (el resto). Por otra parte, los centros de secundaria están prácticamente todos en jornada continuada. Esta disparidad provoca lógicas aspiraciones del profesorado y de numerosas APAs, especialmente en zonas urbanas a extender la jornada continuada. Incluso en algunos centros (en la Costa del Sol este año) se ha llegado a implantar de facto este modelo de jornada con el apoyo masivo de padres.

La última oferta presentada por la CEJA en mayo establecía:

- a) Jornada escolar: cuatro tardes lectivas en

infantil, dos o tres en primaria y dos en secundaria obligatoria.

b) Jornada laboral del profesorado: veinte horas lectivas en EGB considerando los recreos (2,5 horas) como no lectivos y 15/16 horas en secundaria eliminando las reducciones por Jefatura de Seminario o Tutoría.

Aunque estas propuestas suponen un claro avance en algunos aspectos, por entender que los recreos deben tener la consideración de horas lectivas y porque no dan respuesta a la reivindicación de la jornada continuada. CC.OO. viene defendiendo un modelo progresivo que pasaría por mantener actividades extraescolares por las tardes con personal adecuado en colaboración con otras administraciones como Asuntos Sociales, Ayuntamientos y Diputaciones, y horario lectivo exclusivamente de mañana. En todo caso, para nosotros es imprescindible que exista un procedimiento para que, en aquellos centros donde exista un consenso de la comunidad educativa (padres y profesores) a favor de la jornada continuada, la puedan implantar. En este momento, CC.OO. está a la espera de la respuesta que pueda dar la CEJA el día 7 de junio. En caso de respuesta negativa, nos veríamos obligados a preparar movilizaciones del profesorado sobre este punto para comienzos del curso próximo.

En cuanto a retribuciones, la CEJA, reproduciendo el esquema del 88, ha estado «silbando, mirando para otro lado», esperando, sin duda, el posicionamiento del MEC. Han pretendido entretener el tiempo proponiendo aumentos del complemento específico para cargos directivos y puestos singulares. Desde CC.OO. nos hemos negado a entrar en esta discusión exigiendo que pongan las cartas sobre la mesa, cosa que no parece que ocurrirá hasta que no haya «luz verde» por parte del MEC.

Por último, también CC.OO. junto a ANPE, USTEA-STES y la Administración hemos firmado un acuerdo sobre personal de adultos, personal esencialmente laboral en proceso de funcionarización. Este acuerdo desarrolla la Ley de Adultos de Andalucía. Los principales avances logrados han sido:

— Que todo el personal de Programa de Adultos confirme su destino y pueda participar en concurso de traslados con el tiempo de servicio como único baremo.

— Que el profesorado de adultos quede exento de la fase de prácticas tras el concurso-oposición.

— Equiparación salarial y de jornada del personal laboral de adultos con los funcionarios.

— Reconocimiento explícito de la función docente del personal laboral de adultos.

— Garantía de movilidad del personal laboral en condiciones equivalentes a los funcionarios.

— Sistema de acceso específico y restringido a la función pública docente para los laborales fijos.

— Los laborales temporales se tendrán que presentar a la convocatoria ordinaria, pero con la

posibilidad de realizar la aplicación didáctica del tema aplicada al programa de adultos.

— Formación de una Mesa Técnica para el estudio de la creación de una especialidad de adultos.

VALORACION:

CC.OO. ha apostado claramente por la negociación para ir avanzando en la mejora de las condiciones de trabajo, pero combinándola con la presión, derivada de presentar un bloque unido con los demás sindicatos ante la Administración. Esta estrategia ha dado sus frutos. Cuando la Administración ha sido remisa a negociar, la presión unitaria ha logrado vencer esa resistencia, aunque a la hora de llegar a pactos, como suele ocurrir, el bloque se rompe optando unos, nosotros por avanzar y conseguir mejoras y otros por la cultura del «no», de la resistencia a ultranza. Esto ha permitido, hasta ahora, avanzar sin apenas coste (no han sido apenas necesarias movilizaciones). No obstante, los platos fuertes de la plataforma, jornada y retribuciones, siguen sin servirse o no gustan a los comensales. Es bastante posible que, para conseguir una adecuada condimentación, sea preciso recurrir a tirar de los manteles y repiquear con las cucharillas.

Personal laboral

Si bien en la enseñanza pública se han producido avances y, sobre todo, está habiendo una auténtica negociación, en el resto de los sectores el panorama este curso es bastante más desolador. La resistencia de la patronal ha sido mucho mayor y los avances han sido muy escasos.

Esto es lo que ocurre con el personal laboral de la CEJA. El único acuerdo alcanzado con la Administración ha sido el del 1-XI-90 por el que se garantiza la estabilidad del personal laboral temporal hasta su acceso a fijo. Con Educación se estableció una negociación en febrero que se paralizó ante el desacuerdo claro de Mesa sobre la redefinición de algunas categorías (cuidadores y educadores de educación especial) y ante la exigencia de CC.OO. de que la CEJA rectificara una serie de incumplimientos del actual convenio. La CEJA se escudó en que esto último eran competencias de la Consejería de Gobernación (hay que recordar que en Andalucía existe convenio único).

En la CIV del convenio CC.OO. insistió también en los incumplimientos del convenio y se abordó también el tema de la revisión salarial del 91, proponiendo la equiparación con las retribuciones de otras Administraciones (Diputaciones...). La Administración ha ofertado exclusivamente el 7,22 por 100, con lo que se produjo una situación de bloqueo que estamos intentando romper con movilizaciones: el 25 de abril CC.OO. y UGT convocaron a la huelga a todos los laborales y a los funcionarios de Administración General. Era la primera vez que se abordaba

una movilización de estas características, siendo un éxito completo con un seguimiento de más de un 80 por 100. Ante la resistencia de la patronal se han convocado nuevas movilizaciones, esta vez en solitario por parte de CC.OO., el 27 y 29 de mayo alcanzando también notable éxito la convocatoria. Hay una nueva convocatoria para el día 5 de junio si antes no se modifica la postura de la patronal.

Privada

Una de las principales reivindicaciones con las que fuimos a las EE.SS. en Andalucía fue conseguir un convenio de ámbito andaluz. A esto hemos dedicado la mayor parte de nuestro esfuerzo en privada, además de organizar cursos de formación para los numerosos delegados/as que se han «estrenado» con las últimas elecciones.

En este sentido, CC.OO. se dirigió a los demás sindicatos para proponerles el establecimiento de una negociación en Andalucía de cara a un convenio de comunidad autónoma. Nos dirigimos en primer lugar a FETE-UGT, que aceptó, y conjuntamente nos dirigimos a los demás sindicatos. En reunión mantenida en mayo, los cuatro sindicatos representativos, CC.OO., FETE-UGT, USO y FSIE, nos dirigimos a las patronales CECE, E y G y a la Federación de Cooperativas, habiendo contestado ya afirmativamente esta última. Al mismo tiempo, hemos propuesto a las patronales la negociación para reducir la jornada, al menos una hora lectiva, para el curso próximo. Las patronales, al igual que en el resto del Estado, son remisas por lo que, posiblemente, tendremos que recurrir a medidas de presión para el curso próximo.

Por último, hay que reseñar los problemas de regularización de la nómina que tuvimos, especialmente en enero, y que se han ido resolviendo tras algunas demandas planteadas y una entrevista que celebramos con el viceconsejero de Educación.

Universidad

Dos aspectos destacables:

1) El esfuerzo que está haciendo la Federación de Andalucía por estructurar y organizar este sector, fruto del cual ha sido la celebración de la I Conferencia de Universidades Andaluzas el pasado día 24 de mayo en Granada.

2) La negociación del nuevo Convenio del Personal Laboral que, tras una gran resistencia de la Administración, y sólo ante la amenaza de movilizaciones, conseguimos comenzar en mayo. Hasta ahora las posturas están muy lejanas, ofertando la Administración el consabido 7,22 por 100. La negociación no ha hecho más que comenzar y las posibilidades o no de acuerdo se van a clarificar en los primeros días de junio. ●

PRESUPUESTOS PARA PRIVATIZAR

El proyecto de los Presupuestos de la Comunidad Autónoma Vasca para 1991 es una agresión a la enseñanza pública vasca

Para Comisiones de Enseñanza-CC.OO., el proyecto de Presupuestos de la CAV para 1991 en educación confirman la valoración que hacíamos del programa educativo del gobierno en su aspecto más negativo.

Los Presupuestos suponen un avance importante en la privatización del sistema educativo no sólo al incrementar las cantidades destinadas a ciertos educativos de la enseñanza privada y mantener la sobrefinanciación a las ikastolas, sino también por desviar parte de los recursos destinados a la red pública y su profesorado hacia entidades privadas, cuyo caso más significativo se da en la euskaldunización.

El Presupuesto de educación vulnera la pretendida cohesión social, uno de los objetivos básicos del actual gobierno, en la medida en que se limitan los recursos de la red pública que es la que por su propia esencia cumple esa función. Esta red educativa es la que mayor esfuerzo está haciendo por la integración social y cultural de los vascos, en la medida en que es la escuela de todos los ciudadanos sin selección de ningún tipo, es la que mayor número de alumnos euskalduniza, acoge en mayor medida que ninguna otra los alumnos con necesidades educativas especiales facilitando su integración social, unido al hecho de ser donde de forma más intensa se está desarrollando la innovación educativa.

Deja en evidencia la voluntad programática de ir a un sistema educativo con una planificación concertada. En los objetivos presupuestarios, sin haber desarrollado el más mínimo intento de consenso con el conjunto de los sectores educativos, se decide ampliar la subvención a nuevos niveles de la enseñanza privada. Se mantiene asimismo la asignación de varios miles de millones a las ikastolas a pesar de no haberse aprobado la ley de escuela pública vasca que las integre en una red pública única.

Con todo, el Presupuesto de educación sigue estando muy lejos de los presupuestos europeos. La Comunidad Autónoma Vasca continúa dedicando un porcentaje del PIB a educación dos puntos por debajo de la media europea, que se sitúa en el 6 por 100.

Un Presupuesto de espaldas a la reforma educativa

Cuando el resto de comunidades autónomas llevan tiempo preparando la reforma, el Presupuesto recorta en más de un 60 por 100 el programa destinado al efecto.

	1991	1990
	(millones)	
PROGRAMA 07090 REFORMAS ENSEÑANZA	823,4	1.112,0

Un Presupuesto en contra de la enseñanza pública

Los centros públicos de enseñanza, especialmente los de preescolar y EGB, van a disponer de menor capacidad económica que el año pasado al tener incrementos en sus gastos de funcionamiento por debajo de la inflación interanual. Resulta una tomadura de pelo que el responsable de la Consejería de Educación hable de autonomía de los centros para que gestionen sus propios recursos cuando éstos se ven recortados.

Dentro de las asignaciones a los centros hay una importante desviación de fondos

de materiales didácticos hacia mobiliario o material deportivo, y del conjunto de gastos de funcionamiento hacia inversiones. Básicamente se opta por sustituir las distintas áreas educativas por el deporte, mobiliario, o construir nuevos centros.

	1991	1990	
	(en millones)		
GASTOS DE FUNCIONAMIENTO	2.441,45	2.344,73	+4,1%
MATERIAL DIDACTICO (BUP/COU y FP)	114,8	241,7	-52,5%
MATERIAL DE CENTROS (EGB)	391,5	427,2	-8,3%
INSTALACIONES, UTILES... (EGB)	601,2	754,9	-20,3%
INVERSIONES E. PUBLICA	7.282,18	6.842,09	+6,4%
INSTALACIONES DEPORTIVAS EGB	819,1	500,0	+63,8%
MOBILIARIO (BUP/COU, FP)	150,3	61,0	+146,3%

Formación permanente y euskaldunización: privatiza la euskaldunización y disminuye la formación permanente y la innovación educativas

El análisis de este apartado pone de manifiesto una *inaceptable oposición* entre los incrementos para euskaldunización y la formación del profesorado en las demás materias, así como la experimentación y la innovación educativas.

Estando en un proceso de reforma del sistema educativo por la aprobación de la LOGSE, es una irresponsabilidad disminuir los cursos de formación que han de adaptar al profesorado a los nuevos currícula que implica la ley. En igual medida lo es rebajar las asignaciones al profesorado para que lleve adelante experiencias de innovación en los centros. Cuando en paralelo hay un crecimiento extraordinario de las partidas presupuestarias para euskaldunización, tal medida sólo puede pretender enfrentar euskaldunización y calidad de enseñanza, y no es por tanto de recibo.

Por otro lado, el incremento en euskaldunización se hace mediante el recorte de gastos de funcionamiento de los centros propios de euskaldunización (centros de irale) en beneficio de los externos (euskaltegis privados) habitualmente preparados para acoger un alumnado muy diferente a los profesores que tendrán que dirigirse a ellos con resultados inciertos.

	1991	1990	
PLAN ORDINARIO DE FORMACION	156,0	204,3	-23,7%
EXPERIENCIAS EDUCATIVAS	46,0	73,0	-36,9%
GASTOS FUNCIONAMIENTO IRALE	26,8	28,6	-6,1%
SUBVENCIONES EUSKALDUNIZACION	305,7	167,5	+82,5%

En general, el Presupuesto restringe la enseñanza pública en beneficio de las otras redes, no sólo en la enseñanza reglada sino en otros apartados como es el caso de los conservatorios de música, donde se opta por la subvención privatizadora a la ampliación de la estructura pública propia.

Se hace desde un crecimiento presupuestario insuficiente, lo que les lleva a desviar fondos de una red en beneficio de las otras. En estas condiciones carece de credibilidad las propuestas de lograr un sistema educativo propio estable fruto del consenso. Las organizaciones progresistas de la enseñanza no vamos a aceptar la marginalización de la escuela pública vasca.

Es preciso resaltar que la orientación privatizadora se hace al margen de los trabajadores de esa red educativa, a los que se les sigue negando el derecho al pago delegado de sus salarios directamente por la Administración.

En el caso de los trabajadores de la enseñanza pública es inaceptable la subida salarial del 5 por 100 que marcan los Presupuestos para el conjunto de los funcionarios, la reducción de plantilla en EGB y el ínfimo crecimiento de la de enseñanzas medias donde está llegando el grueso de la pirámide escolar y el Gobierno está comprometido a reducir el actualmente muy elevado número de alumnos/aula.

CC.OO. Enseñanza va a dirigirse con sus críticas a los diferentes grupos parlamentarios para que corrijan en el período de enmiendas los aspectos que denunciamos. Es también nuestra intención dirigirnos al resto de sindicatos de enseñanza y organizaciones de padres y alumnos progresistas para analizar conjuntamente esta situación y buscar alternativas para hacerla frente. ●

CONTINUISMO

El curso escolar que ahora termina se ha enmarcado en un contexto de continuidad en referencia a la política del gobierno autonómico. Los presupuestos de la Generalitat se han caracterizado por restrictivos y limitadores del crecimiento económico, con incrementos muy reducidos en las partidas destinadas a la enseñanza.

Las recientes elecciones municipales no han significado cambios sustanciales respecto a las relaciones de poder que se establecieron tras las elecciones autonómicas de 1988.

En el ámbito de la política educativa, después de la aprobación de la LOGSE y que en Catalunya se está llegando al final de la legislatura autonómica, no hemos visto que el gobierno de la Generalitat tenga intención inmediata de abordar las leyes que en materia educativa estaban previstas (Ley de Cuerpos Docentes de la Generalitat y ley que regule el sistema educativo en Catalunya).

Las elecciones sindicales realizadas han representado una consolidación de CC.OO. como primera fuerza sindical en toda Catalunya y muy especialmente en la enseñanza pública.

Hemos de constatar que, aunque nuestros resultados son excelentes en EGB y secundaria, continúa existiendo un mapa sindical muy fraccionado que dificulta el trabajo unitario en el sector.

La necesaria coordinación del Area Pública para articular una plataforma de negociación presupuestaria y las medidas de presión para hacerla efectiva, continúan siendo una de nuestras importantes deficiencias y uno de los grandes objetivos para el curso próximo.

En el sector privado, lo más destacable es la negociación del convenio general de Catalunya, el de Talleres y profundos y Talleres productivos.

La recolocación del profesorado afectado por el cierre de aulas se presenta cada vez como más complicado y se está poniendo por parte de la Administración una radical oposición a nuestra propuesta de incorporación a centros públicos.

En el sector público no universitario, la negociación del acceso transitorio y la responsabilidad del profesorado se han saldado con dos acuerdos firmados por la Federació d'Ensenyament de CC.OO. de gran importancia.

En estos momentos, el reto más importante se sitúa en la negociación específica sobre homologación y nuevo sistema retributivo que abordaremos en Catalunya a principios de septiembre.

En el sector de personal laboral de la Generalitat de Catalunya, este año se ha firmado el I Convenio Unico, que ha representado un avance considerable en su equiparación retributiva.

En las Universidades, la acción sindical ha tenido característica propia en función de cada sector. El PAS funcionario ha conseguido importantes acuerdos en la Universidad de Barcelona; no ha podido ser así en la negociación colectiva de la Universidad Politécnica de Catalunya. En la actualidad se está negociando el II Convenio del PAS laboral.

La Federació d'Ensenyament ha conseguido desplegar una gran actividad en el Consejo Escolar de Catalunya, consiguiendo aglutinar en torno a nuestras posiciones las diversas opciones progresistas.

Toda esta intensa actividad se debe en parte a la capacidad organizativa de nuestra Federació que ha ido en aumento en el último período, incrementando la afiliación y la coordinación de las estructuras y liberando territoriales de toda Catalunya. ●

La necesaria coordinación del Area Pública para articular una plataforma de negociación presupuestaria y las medidas de presión para hacerla efectiva, continúan siendo una de nuestras importantes deficiencias y uno de los grandes objetivos para el curso próximo. En el sector privado, lo más destacable es la negociación del convenio general de Catalunya, el de Talleres y profundos y Talleres productivos

UNA XUNTA SIN INICIATIVAS

La LOGSE en Galicia

En Galicia, al igual que en otras comunidades autonómicas, el profesorado de EGB y Medias está siguiendo con atención el proceso de desarrollo de la LOGSE desde la presentación de los borradores de decretos sobre condiciones mínimas de los centros, enseñanzas mínimas y calendario de implantación, así como la publicación reciente del documento sobre estructura y contenidos de los nuevos bachilleratos.

Sin embargo, este seguimiento está teñido de una cierta sensación de lejanía dada la falta de compromisos e iniciativas de la Consellería de Educación de la Xunta de Galicia, que parece ausente de este proceso. Como si la reforma educativa fuera algo que está más allá del Padornelo. A estas alturas desconocemos que se esté abordando ningún estudio sobre el mapa de centros, seguimos esperando que se ponga en marcha la red básica de centros de formación continuada de profesorado, etcétera.

Galicia es una comunidad autónoma con una población muy dispersa, con un enorme peso de hábitat rural y una red de comunicaciones deficiente, un dato significativo: el transporte escolar en Galicia representa el 40 por 100 de todo el Estado

Esta inhibición contrasta con la situación de la escuela pública gallega, aquejada de problemas estructurales graves que nunca fueron suficientemente resueltos con la ley 70 y que hay serios indicios de que seguirán sin resolverse con la LOGSE. Galicia es una comunidad autónoma con una población muy dispersa, con un enorme peso de hábitat rural y una red de comunicaciones deficiente, un dato significativo: el transporte escolar en Galicia representa el 40 por 100 de todo el Estado. Si a esto sumamos la falta de recursos destinados al funcionamiento de los centros, por parte de las Administraciones locales, corresponsables también del funcionamiento de los centros públicos, esto completa un cuadro en el que no se augura una mejora de los indicadores de calidad del servicio público educativo en el proceso de implantación de la Reforma.

Hace más de un año, la Federación de Enseño de Galicia de CC.OO. presentaba públicamente un documento de 16 medidas prioritarias por la calidad de la escuela pública gallega, que hoy siguen siendo si cabe más necesarias abordar.

T.E. Noticias Sindicales

Por otra parte, están aún sin articular instrumentos de participación social previstos en la LODE. El Consejo Escolar de Galicia existe solamente en el papel ya que no se reunió más que para su constitución el 17 de marzo de 1989. Los Consejos Escolares Municipales no existen más que en Vigo y A Coruña. Las APAs carecen de dinamismo y articulación que les permita tener una incidencia real en la política educativa. CC.OO. ha hecho numerosos esfuerzos por articular plataformas por la escuela pública sin resultados serios hasta hoy.

Escolarización de preescolar tres años

La Consellería de Educación dictó una circular para la escolarización de niños y niñas de tres años, sin negociación sindical, en la que no se garantiza ni la universalización de esta escolaridad ni se contempla un plan de actuación tanto en formación del profesorado como en dotación de plantillas y adecuaciones de los centros para que la ampliación de este tramo educativo signifique una mejora real. En estos momentos estamos a la espera de una re-negociación de este tema.

Plataforma Sindical Unitaria

El día 11 de abril se constituye en Galicia la Plataforma Sindical Unitaria conformada por todas las organizaciones sindicales representativas del profesorado de la enseñanza pública de EGB y Medias de Galicia (ANPE, CC.OO., CIG, CSIF, STEG y UGT) en torno a tres puntos:

- Corrección del desfase retributivo de los docentes con los demás funcionarios de la Comunidad Autónoma (que CC.OO. valora en más de 60.000 pesetas mensuales).
- Plan de medidas de mejora de calidad de los centros educativos en dotaciones económicas y de personal.
- Planes de formación del profesorado en ejercicio.

Esta plataforma, que consiguió recomponer con fuerza la unidad sindical, consiguió también sentar ya a la Consellería en una Mesa Específica para esta negociación, no sin avalares como la de vernos avocados a una convocatoria de huelga el día 15 de mayo que fue seguida masivamente por el profesorado gallego, demostrando el respaldo con que cuenta la plataforma presentada. Esta negociación previsiblemente tendrá que continuar pasado el verano y seguramente será un proceso difícil en el que no están descartadas nuevas movilizaciones dada la envergadura de los temas planteados.

Hacia un acuerdo de centros en crisis en Galicia

En el sector de la enseñanza privada concertada se están produciendo avances de cara a conseguir un acuerdo entre sindicatos, patronales y Consellería sobre centros en crisis que permita desbloquear definitivamente este tema y termine con la política de encubrir situaciones insostenibles posibilitando una re-colocación de los compañeros y compañeras afectados. Este acuerdo pudiera estar cerrado a finales de curso o principios del próximo.

Universidades de Galicia: de una a tres

La Universidad en Galicia está viviendo en los últimos años un profundo proceso de transformación no exenta de riesgos. Desde la transferencia a la Xunta de Galicia en el año 1988, se inicia a continuación el proceso de segregación con la creación de las nuevas Universidades de Vigo y A Coruña. Segregación acompañada con un mapa de titulaciones mal diseñado y con conflictos constantes, y financiada con un Plan de Financiación que está provocando tensiones que posiblemente desembocarán en una renegociación global.

Hace más de un año, la Federación de Enseño de Galicia de CC.OO. presentaba públicamente un documento de 16 medidas prioritarias por la calidad de la escuela pública gallega que hoy siguen siendo si cabe más necesarias abordar

CC.OO. ha intentado incidir sindicalmente en el proceso con resultados irregulares. Se ha conseguido resolver adecuadamente los problemas de adscripción del profesorado. Se consiguió convertir el Convenio de Personal Laboral de la Universidad de Santiago en Convenio Único para las tres Universidades, si bien el grado de cumplimiento es deficiente en las tres. Están sin desarrollar los mecanismos de movilidad interuniversitaria de los tres sectores, especialmente del sector de PAS funcionarios, pese a que esta demanda se puso sobre la mesa desde el primer momento. La Mesa Sectorial de Universidad sólo fue convocada en su momento para dar conocimiento del Decreto de Segregación en diciembre de 1989.

LA SORDERA DE LA CONSELLERIA

tudie la homologación retributiva de los docentes con los funcionarios de la Generalitat valenciana». El incumplimiento de este punto del acuerdo y de los que afectaban a todos los funcionarios de la Generalitat: cumplimiento del protocolo de la Negociación Colectiva, negociación de las retribuciones del 90 y 91, negociación de la Oferta de Empleo Público, aplicación de lo acordado en la PSP en materia de salud laboral, desbloqueo de la negociación del convenio colectivo de personal laboral, derechos sindicales... motivó la convocatoria del área pública de CC.OO., en solitario (UGT no se planteó en ningún momento la necesidad de defender el cumplimiento de la PSP), de una jornada de huelga para el 25 de abril. El seguimiento de la huelga fue irregular. Es la primera que se convoca en el conjunto del Área Pública y ha puesto de manifiesto que gran parte de los enseñantes todavía no entiende que nosotros y nosotras también formamos parte del conjunto de trabajadores de Función Pública y que no es en las mesas sectoriales donde se negocian los temas generales, y presupuestarios de los funcionarios, sino en la Mesa General. Entre el Personal Laboral, la convocatoria entrañaba especial dificultad por la escasa tradición reivindicativa del sector.

Después de la huelga del 25 de abril, observamos un tímido intento, por parte de la Administración, para empezar a negociar alguno de los puntos que planteábamos: oferta pública de empleo, nuevo Sistema Retributivo... En estos momentos, tenemos serios problemas para plantear y hacer avanzar nuestras reivindicaciones, seguimos teniendo pendiente la renegociación del Concurso de Traslados de EGB, la ampliación del catálogo, la regulación de la jornada, el mapa escolar, la aplicación del calendario de la LOGSE, la nueva red de centros, la negociación del arreglo escolar... Estamos a final de curso y las cosas siguen prácticamente como al principio.

No obstante todo ello, sí queremos destacar que en el Consejo Escolar Valenciano planteamos y llegamos a consensuar con los representantes de todos los sectores presentes en la educación que se aceptase y se defendiese ante la Consellería de Educación la introducción del concepto «descanso intertrimestral». Se propuso que existiese un descanso de cuatro días a finales de octubre y principio de noviembre y entre el 20 y el 24 de febrero. Hoy sabemos que la Orden de Calendario Escolar para el curso 91-92 recoge esta propuesta. ●

En el País Valencià, entre otras características, tenemos la de poseer una Administración educativa totalmente cerrada a los procesos de diálogo y negociación. A pesar del cambio que se produjo en la Consellería (Ciprià Ciscar fue sustituido por Antonio Escarré), pactos entre las familias del PSOE valenciano hicieron que permaneciese al completo el equipo directivo de Ciscar; equipo que ya se había caracterizado por su desprecio hacia los sindicatos y por su escasa voluntad negociadora. Las mesas sectoriales no son lugares de discusión, sino escenarios de monólogos estériles donde los sindicatos tenemos limitada nuestra capacidad negociadora por la actitud intransigente de la Administración.

Después de esta descripción, se puede entender que poco ha sido lo que hemos podido negociar y, una vez negociado, ha sido difícil conseguir de la Administración la plasmación con hechos de lo acordado. La Administración no se complica, es capaz de aceptar en la Mesa Sectorial algunas de nuestras propuestas para después no poner en marcha ningún mecanismo para llevarla a la práctica. Lo poco que se ha podido conseguir, además de la Cláusula de Revisión Salarial y del reconocimiento de la deuda social: becas para la

gratuidad de los libros de EGB, erradicación de aulas de bajos, cursos de formación para 60 profesores de Educación Infantil de tres años..., lo ha sido en el marco de la PSP.

Esta Administración se caracteriza también por su poca capacidad de iniciativa, con respecto a otras CC.AA., para la puesta en marcha de determinados proyectos y medidas educativas que incidan en la mejora de la calidad de la enseñanza. Aquí vamos con retraso en la dotación de especialistas a los centros de EGB, en el estudio de la reducción de jornada, en la creación de un Plan Global de Formación del Profesorado... La Consellería de Educación del País Valencià se limita, en la mayoría de los casos, a aplicar, tarde y mal, lo que se regula en el MEC.

Iniciábamos el curso con los desarreglos conflictivos típicos del comienzo de curso: adjudicación de provisionales, adjudicación de interinos, contradicciones en las resoluciones de principio de curso... Después de las elecciones sindicales, al principio de 1991, y como aplicación de los acuerdos de la PSP en el País Valencià, comenzamos a exigir a la Administración la ejecución de uno de los artículos comprendido en los citados acuerdos: «Creación de una comisión que es-

LA HOMOLOGACION

TEMA ESTRELLA

Sin duda hay que partir de un pequeño análisis del contexto político canario. La existencia de un gobierno de pacto de partidos de centro-derecha ha definido claramente una política de reino de taifas, de clientelismo y de defensa por los diferentes partidos, a través de las consejerías que han regido, de los diversos grupos de presión canarios. Varios temas han sido estrellas, tras una primera etapa de revanchismo frente a la labor del «pacto de progreso» (leyes de Aguas y de Espacios Naturales): el pleito universitario, el modelo de integración europea.

La Ley de Cabildos y la Reforma del Régimen Económico y Fiscal. El primero de ellos resuelto a favor de las tesis de potenciar la Universidad de Las Palmas, y el de la integración europea en momentos cruciales, con temas de tanta importancia como la posible pérdida de parte de nuestras peculiaridades históricas o los problemas que puede acarrear la libre circulación de trabajadores a partir del 93 (CC.OO. ha venido planteando su aplazamiento si no se dan unas condiciones de óptima preparación de la población trabajadora).

La capacidad de presión de CC.OO. y UGT ante ese gobierno ha logrado que la PSP haya alcanzado en Canarias muy buenos resultados: consolidación de la totalidad de la deuda social del 90, instituto canario de la formación profesional, salario social de integración, participación sindical en la empresa pública, homologación, etcétera.

EDUCACION

En el campo educativo, podríamos decir que los sucesivos equipos de la Consejería han carecido de un proyecto de gestión claro. Su labor se ha caracterizado por la descoordinación de los diversos servicios y direcciones generales y territoriales, puesto de manifiesto especialmente en la política de personal (ejemplo: nombramientos, resolución de convocatorias, sustituciones, obras, comienzo de curso, comedores...).

Si bien se ha avanzado algo en el grado de escolarización (no así en la de tres años, tema en

el que esta Comunidad Autónoma va a la cola del Estado), y se han puesto en marcha nuevos programas (STOEP, Integración, CEPs, logopedas...), se echa en falta una mayor dotación y coordinación, así como una definición clara de funciones y la provisión del tiempo necesario para que el profesorado pueda trabajar con estos equipos.

La política de la Consejería de Educación puede considerarse seguidista de la del MEC, en el sentido de que no ha elaborado, en general, propuestas propias, sino que ha aplicado las del Gobierno central con importantes rebajas y omisiones. Sólo ha apostado fuertemente por el tema de la homologación por la presión sindical y por el valor que podía tener como arma electoral.

En el tema de la Reforma ha sido reticente a la hora de apoyar la experimentación, y cuando finalmente se ha decidido a apostar por lo que viene inevitablemente, lo ha hecho con estrechez de miras, dotando a los equipos de coordinación, asesoramiento y diseño de escaso personal, y tardando mucho en abordar las tareas marcadas. Si bien ha presentado el proyecto de mapa escolar, no lo ha negociado con ningún sector, y del Plan de Perfeccionamiento sólo ha consultado y aplicado algunos cursos de especialización para profesorado de EGB.

Creó el Consejo Escolar de Canarias al que, tras casi dos años de ostracismo, acabó dotando económicamente ante su necesidad de buscar argumentos con que afrontar la Jornada Continuada, y en el que no vierte ni aporta proyectos o propuestas como es preceptivo.

No ha mostrado talante negociador ni voluntad de llegar a acuerdos. Si bien ha habido numerosas sesiones de mesas sectoriales y técnicas, los avances se han dado en campos limitados y temas muy concretos (estabilidad de interinos, desarrollo del Concurso de EGB) o de puro trámite. Incluso en temas de obligatoria negociación (oferta de empleo público, aplicación de la Reforma, circulares de principio de curso, adjudicación de plazas...), la Administración ha estado muy cerrada.

ACCION SINDICAL

La acción sindical de la Federación de Enseñanza de CC.OO. Canarias ha estado encaminada al seguimiento de los temas anteriormente abordados, y en todos ellos hemos tomado iniciativas y planteado alternativas e intentado hacer el seguimiento de su aplicación, y en este sentido hemos participado en todos los procesos de movilización y negociación producidos. Junto a ellos:

los Presupuestos Generales del Estado y de la Comunidad Autónoma (inversiones, retribuciones, plantillas), nuestro rechazo al decreto de retribuciones del PDI universitario, la negociación del convenio de laborales de Universidad, la participación en las negociaciones para solucionar el conflicto de la Jornada Continua en Gran Canaria y en la mesa de seguimiento de la reforma constituida en la misma isla y el seguimiento de las negociaciones estatales de los convenios de la enseñanza privada y, este año, el tema de las nuevas modalidades de acceso y movilidad contempladas en la LOGSE.

Hemos dado un salto en capacidad de gestión y atención a las demandas de asesoramiento de los trabajadores y hemos dedicado parte importante de nuestros esfuerzos a atender colectivos específicos, apoyar reclamaciones o hacer seguimiento de temas puntuales como: centros en crisis, 11.ª promoción de acceso directo de EGB, STOEP, logopedas...

LA HOMOLOGACION

El tema estrella del curso que ahora termina ha sido, sin lugar a dudas, el de la Homologación, que supondrá, al final del proceso que culminará el 1 de enero de 1995, un incremento lineal y generalizado próximo a las 60.000 pesetas para todos los docentes de la enseñanza pública no universitaria. Con la negociación articulada de la homologación de los trabajadores de la función pública: funcionarización y reagrupamiento de laborales, homologación de trabajadores de la salud y de enseñanza, se culmina un eje de acción sindical que hemos sabido dirigir en mayor medida que el resto de las organizaciones.

Aquí la rueda es de UGT y CC.OO., el vehículo, la Concertación Social, el motor se componía de 14-D y PSP, alimentado por el combustible de la negociación articulada y la cobertura de una acción sindical que en este tema parte del Área Pública.

Observamos cómo una organización como el STEC, mayoritario en el sector de enseñanza pública no universitaria, no sólo pierde la rueda sino que llega a descolocarse. Pues en un alto nivel de error llega a intentar firmar junto con ANPE y CSIF, el 5 de marzo, un acuerdo que ya no sólo era una rebaja sustancial, sino, aún más grave, insolidario y corporativo, porque se hubiesen quedado descolgados el resto de los empleados públicos de la Comunidad Autónoma. La firmeza del sindicalismo confederal logró llegar a buen fin.

¿QUE FUNCIONES CUMPLE LA FORMACION OCUPACIONAL?

La formación ocupacional comparte con el resto del sistema educativo importantes funciones como son las de capacitar para el empleo, socializar para el trabajo, servir como dispositivo de selección, formar parte de las estrategias individuales para la competencia en el mercado de trabajo y garantizar la custodia de los jóvenes. La función manifiesta es la primera, pero, como no contamos con instrumentos suficientemente adecuados para comprobar si es o no realmente eficaz a la hora de eliminar el paro friccional o facilitar el acceso al empleo, ni si las capacidades, conocimientos y destrezas que aporta son realmente requeridas en el mercado de trabajo y necesitan de instituciones formativas *ad hoc*, tendemos a considerar que la cumple porque los cursos se llenan, no importa cuán rápidamente se multipliquen y porque las personas que pasan por ella se colocan más fácilmente, permaneciendo el resto de las cosas iguales, que las que no lo hacen. La cuestión es si semejante éxito no se deberá más a las funciones latentes que a la función manifiesta.

La escuela ha tenido siempre y sigue teniendo por función someter a niños y jóvenes a un entramado de relaciones sociales que, por su similitud con las del proceso de producción capitalista, los preparan para incorporarse a él de manera no conflictiva. Dicho de forma más simple, tienen que generar, seleccionar y consolidar las actitudes y disposiciones que definen a un «buen» trabajador. Sin embargo, mientras la mayoría de los empleados (sólo la mayoría) se ven abocados o se mantienen en las coordenadas del trabajo fragmentado, rutinario, subordinado, repetitivo, no creativo, frustrante y alienante, la escuela ha conocido una importante evolución que la ha llevado hacia prácticas más liberales, flexibles y democráticas. Aunque le quede todavía la mayor parte del camino por delante, la parte recorrida ha sido suficiente para que entre los empleadores y sus portavoces se extendiera la impresión de que la escuela ya no es lo que era, que sus productos

—los jóvenes que se incorporan al mercado de trabajo— difícilmente encuentran satisfactorios los empleos que se les ofrecen, carecen de una moral de trabajo adecuada, desconocen la autoridad y el esfuerzo, etcétera.

La formación ocupacional, en contrapartida, alejada de la luz pública, desembarazada del artículo 27 de la Constitución, generalmente gestionada por autoridades políticas y administrativas distintas de las del sector educativo, libre del cuerpo de enseñantes y sus *ethos* «progresista» y «humanista» y bajo la influencia directa de los empleadores, estaría libre de una evolución tan poco deseable para éstos y sería más capaz de restablecer los verdaderos hábitos de trabajo, es decir, los que gustan a las empresas.

Otra función de la escuela es y ha sido siempre la de servir de instrumento de criba para distribuir a las personas en las distintas posiciones sociales, lo que significa sobre todo y en primer lugar entre las distintas ocupaciones.

Para los que recorren con éxito el sistema escolar hasta llegar a las últimas etapas, la educación superior presenta una larga carrera de obstáculos (selectividad, números clausus, primeros cursos selectivos, división en ciclos) y una amplia gama de opciones (entre carreras cortas y largas, de élite y de aluvión, coronadas o no por doctorados y *masters*, etcétera) que aseguran una selección más pormenorizada. Pero los que abandonan pronto el sistema escolar apenas se distribuyen en un pequeño número de grandes masas indiferenciadas (los que abandonan desde la EGB, los que lo hacen a mitad de la FP-1, los que la culminan, los que pasan por el BUP, etcétera) cuyas credenciales educativas no ofrecen mucha información a los empleadores. Si tenemos en cuenta que la inmensa mayoría de los cursos de formación ocupacional no están asociados a ofertas de empleo por empresas concretas, sino a su mera posibilidad hipotética, cabe preguntarse si la formación ocupacional en su conjunto no estará cubriendo el papel de llevar a cabo la selección de

La formación ocupacional, versus sistema escolar, comparte con éste, sin lugar a dudas, algunas de las funciones que las empresas ya no extraen del sistema educativo. ¿Es la de selección una de estas funciones? Sacar a los jóvenes parados de la calle, disminuir los costes de la fuerza de trabajo, beneficiar a las empresas con los contratos desgravados (en formación), relativizar la función primaria de capacitación. El autor desgrana sus argumentos en torno a estas cuestiones, que confluyen en un final de etapa para los usuarios en potencia de la formación continua: ¿capaces de aprender o no capaces de aprender? He aquí una cuestión para la orientación. El presente artículo es un extracto del libro «Educación, formación y empleo en el umbral de los noventa».

detalle entre las sucesivas grandes hornadas, internamente indiferenciadas, que el sistema educativo lanza hacia el sistema productivo.

Efectivamente, si hay muchos menos empleos en oferta que jóvenes trabajadores demandantes, y si la mayoría pasa largos períodos desde que abandona la escuela hasta que encuentra el primer puesto de trabajo, ¿cómo pueden los empleadores saber quiénes no han olvidado lo poco de bueno que —desde su punto de vista— aprendieron en la escuela? Una forma, sin duda, es examinar su currículum en formación ocupacional.

A cambio, el despliegue reciente de los poderes públicos en el campo de la formación ocupacional introduce un mecanismo de igualdad de oportunidades —con todos los matices que puedan añadirse: véase el tercer apartado— donde antes no existía. Obtener enseñanzas complementarias, puente entre el sistema educativo y el sistema productivo, ya no depende en la misma medida de los recursos económicos de las personas. El desarrollo de la formación ocupacional financiada con fondos públicos permite hacerlo a quienes no podían financiar por sí mismos su acceso a academias privadas, cursos de especialización, centros de idiomas, etcétera.

La tercera función que hemos apuntado es el reverso de la anterior. Si los puestos de trabajo son enormemente escasos para los jóvenes, cualquier cosa que los acerque a ellos o les ayude a destacar sobre, o a no quedarse a la zaga de, sus concurrentes se convierte en una necesidad inevitable. La formación ocupacional, en la medida en que tenga lugar en las empresas o en contacto con ellas, ofrece la oportunidad de ser visto por el empleador. Lo que menos importa, en muchos casos —sobre todo en el de los contratos para la formación y el de las prácticas en alternancia—, es si resulta o no verdaderamente relevante en términos de capacitación para el empleo.

Finalmente, no por obvio hay que dejar de señalar que la formación ocupacional es una forma de sacar a los jóvenes, esos seres peligrosos, de la calle y disminuir las cifras de paro. Como la Administración lo sabe, paga por acudir a ella (mientras que en el resto del sistema de formación, en el sistema educativo formal, son los jóvenes los que pagan por acudir), y los jóvenes parados acuden porque se les paga —salvo que encuentren la forma de cobrar sin hacerlo—, aunque sea mal. Algunos indicios tornan evidente que la Administración da tanta o más importancia

a este aspecto que al propiamente formativo. Por ejemplo, el peso decreciente de los contratos para la formación con planes homologados por el INEM y, dentro de los que carecen de tales planes, el peso creciente de los subvencionados por este organismo. La tabla 20 ofrece la evolución reciente a este respecto.

Tabla 20
CONTRATOS PARA LA FORMACION CON Y SIN PLAN HOMOLOGADO

Año	Total	% SP	% sub
1985	22.946	99,5	s.d.
1986	161.121	93,5	37,9
1987	218.229	94,8	56,3
1988	261.442	99,4	83,9

% SP: Porcentaje de los contratos sin plan homologado.

% sub: Porcentaje de los contratos sin plan que han sido subvencionados.

En otro orden de cosas, no puede olvidarse que todos los fondos destinados a la formación ocupacional o a contratos con objetivos formativos tienen el efecto de disminuir los costes de la fuerza de trabajo para las empresas. No tenemos manera de estimar qué parte de la formación ocupacional financiada principal o absolutamente con fondos públicos habría tenido que ser ofrecida de todos modos por las empresas, que estarían así, sencillamente, ahorrándose unos costes que tradicionalmente habían tenido que afrontar por sí mismas.

Asimismo, el importante volumen que alcanzan ya los contratos desgravados por diversas vías, subvencionados o, simplemente, permitidos al margen de las condiciones laborales y salariales marcadas por la negociación colectiva, supone para las empresas una fuente cada vez más abundante de mano de obra barata, y no siempre las empresas que más recurren a estos beneficios son las que mejor pueden ofrecer a los trabajadores, jóvenes o no, la oportunidad de capacitarse más allá de la formación inicial recibida o de adquirir una experiencia laboral relevante en términos de cualificación. De hecho, como muestra la tabla 21, son más bien las pequeñas empresas las que principalmente se benefician de estos contratos, y es bien sabido que son también, en general, las que desarrollan procesos productivos que requieren menor cualificación y las que cuentan con menos recursos organizativos, tecnológicos y personales para asegurar la formación de los jóvenes contratados.

• La formación ocupacional alejada de la luz pública, desembarazada del artículo 27 de la Constitución, generalmente gestionada por autoridades del sector educativo, libra del cuerpo de enseñantes y su ethos «progresista» y «humanista» y bajo la influencia directa de los empleadores, estaría libre de una evolución tan poco deseable y sería más capaz de restablecer los verdaderos hábitos de trabajo.

Tabla 21

CONTRATOS EN PRACTICAS Y PARA LA FORMACION, POR TAMAÑO DE LA EMPRESA

N.º trabajadores	% CP	% CF
Hasta 25	72,9	88,7
26 a 50	9,5	5,9
51 a 100	5,7	2,9
101 a 500	8,4	2,2
Más de 500	3,4	0,3

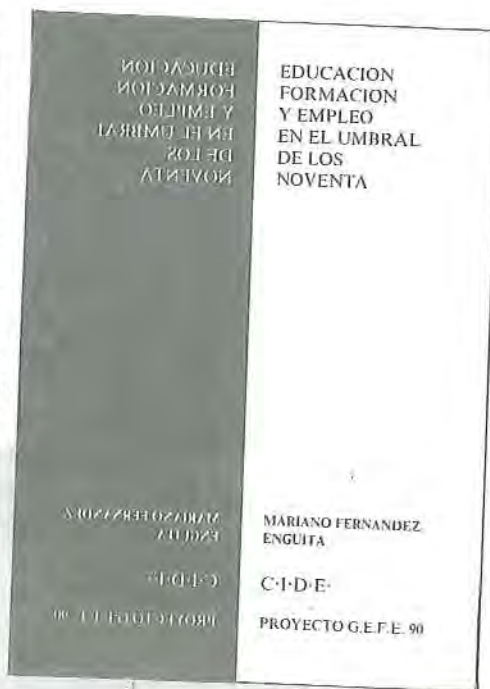
Pero, ¿y la capacitación? Las funciones anteriormente señaladas no niegan ésta, pero la relativizan y, sobre todo, relativizan sus criterios de éxito. La formación ocupacional —o continua, o permanente, o como queramos llamarla— es, sin duda, necesaria porque el plano de generalidad en que se mueve —y debe seguir moviéndose— la enseñanza general (su nombre lo indica), así como la formación profesional específica en el marco de la institución escolar, necesita de puentes que permitan a los individuos transitar hacia la mayor especificidad, digamos la particularidad por no decir la casuística, que representan los puestos de trabajo. En ese sentido, la formación continua es

una necesidad de los individuos, cualquiera que sea el punto en que abandonen el sistema educativo y, posteriormente, en distintas estaciones de su vida activa. De hecho, donde los poderes públicos no han querido o no han podido ponerla en pie por sí mismos o regularla, ha surgido en todo caso adoptando formas variopintas (véase, por ejemplo, el elenco de *masters* y otros estudios de posgrado que se ofrecen a los universitarios; en la práctica, los cursos de doctorado cubren también, para muchos, esa función). Sin embargo, aquí es concebida fundamentalmente como educación compensatoria, dirigida a los excluidos (los «fracasados») del sistema educativo o a los que se quedan a medias en él.

Pero ésta, aparte de no ser su misión, resulta punto menos que imposible. Del efecto de la enseñanza general sobre los alumnos puede decirse lo que del matrimonio eclesiástico: si lo que Pedro ate en el cielo nadie lo desatará en la tierra, a quien la escuela excluya resultará harto difícil que lo recupere la formación ocupacional. El problema consiste en que la escuela no sólo divide entre aprobados y suspensos, titulados y no titulados, o titulados en una cosa u otra, sino que escinde a la masa de los jóvenes entre unos que se creen capaces de aprender y otros

que no, unos que están siempre dispuestos a hacerlo y otros que nunca más, unos que podrán seguir progresando —sea en el sistema formal o en el ocupacional— y otros que se estancarán. Experimentos aislados pueden arrojar buenos resultados, pero, para la mayoría, la partición que se opera en la primera fase de la adolescencia es definitiva. Y esto, como apuntamos antes, no es cuestión de capacidades de los jóvenes —no para las cifras de excluidos que se manejan—, ni de calidad de los centros, sino de orientación de la enseñanza.

MARIANO FERNANDEZ ENGUITA



Educación, formación y empleo en el umbral de los noventa

Libro de sociología de la educación, empírico por excelencia. Mariano Fernández Enguita aborda a lo largo de seis capítulos toda una serie de cuestiones en relación con la educación, la formación y el empleo, desde su experiencia como coordinador del GEFE'90. Campo de estudio e investigación cuyos frutos están visibles en el CIDE (Centro de Investigación y Documentación Educativa del MEC).

A través de 214 páginas, y con más de 111 tablas y gráficos, el autor resume toda una serie de datos, obtenidos de los estudios e investigaciones que se citan en la bibliografía final, cuestionando las deficiencias de los pocos observatorios sociológicos existentes en nuestro país, las dificultades de agregar y desagregar datos referidos a la clasificación nacional de ocupaciones y familias profesionales, barajando estimaciones a partir de variables e índices propios y, en suma, ofreciendo una ingente cantidad de datos que ofrecen perspectivas de trabajo e investigación para el futuro.

En el primer capítulo se plantean «las políticas de educación y formación...» como estrategias con consecuencias en el campo de la

producción, ... como opciones formativas vinculadas a opciones sobre el empleo y la organización del trabajo», apoyándose en datos de diversos países de nuestro entorno.

En el segundo capítulo se abordan las perspectivas del mercado de trabajo en España y nuestra posición en el concierto internacional, derivando de ello conclusiones sobre precarización del mercado de trabajo y baja cualificación de los puestos, con sus repercusiones en los planes de formación de los trabajadores.

En el siguiente capítulo se aborda el tema de las desigualdades ante el empleo, de colectivos como jóvenes y mujeres, o trabajadores mayores de cincuenta años, así como de los desequilibrios regionales.

En el capítulo cuatro se aborda el papel que juegan en este proceso las enseñanzas regladas, planteando la correspondencia escuela-empleo en términos muy críticos, acabando con un epígrafe sobre el actual proyecto de reforma donde expresa sus temores de que se desvirtúen sus planteamientos iniciales en función de otros intereses inmanentistas del propio sistema.

El capítulo cinco sobre la formación profesio-

sional ocupacional es uno de los más interesantes de esta compilación, y del que remitimos al propio extracto que hemos realizado en este mismo número de la revista.

En el último capítulo se abordan los diversos itinerarios que siguen los jóvenes sobre la incorporación a la vida adulta, su precariedad en el vivir, que se deriva de las situaciones anteriores. Finaliza con el epígrafe sobre la mujer, la educación y los trabajos domésticos y extradomésticos; tema de investigación tan querido por el autor.

En suma, un libro sobre perspectivas de trabajo e investigación en este ámbito, que dibuja unas pinceladas sobre el estado actual de la cuestión, basándose en los estudios del grupo de educación, formación y empleo en el umbral de los noventa. Libro esencial para todo el que trate de profundizar en algunos de los aspectos antes reseñados.

LA FORMACION PERMANENTE DEL PROFESORADO UNA ORIENTACION CRITICA

En general, cuando se plantea la cuestión de la formación del profesorado se suele tratar de asuntos tales como: qué instancias se van a encargar de ella (ICES, CEPS, Facultades, etcétera), qué tipo de actividades se van a favorecer (cursos, cursillos, grupos, etcétera), qué incentivos se van a ofrecer al profesorado (horas, puntos, licencias, etcétera), a qué temas se va a dar prioridad en cada momento (proyectos curriculares, temas transversales, etcétera).

Algunas veces se plantea que antes de dar respuesta a estas cuestiones tan con-

El autor, que combina el estudio, la reflexión y la actividad profesional socio-política, señala la necesidad de que el profesorado se plantee un modelo de formación superador, tanto del modelo tecnológico, que reduce los problemas escolares a problemas didácticos, como de los que mantienen que el profesorado debe ser formado en las artes de la práctica.

Rozada lanza una invitación a que los sectores del profesorado, más interesados en la crítica ideológica de la escuela y la sociedad, trabajen en los problemas teóricos y prácticos que plantea el desarrollo de la denominada perspectiva dialéctico-crítica.

cretas es necesario plantearse otras de orden superior, y entonces se reclama la necesidad de decidir cuál es el modelo de formación del profesorado por el que se opta. En este campo lo que se debate hoy es la vigencia o no del modelo o enfoque técnico y la sustitución o no por el denominado enfoque práctico.

Por un lado están todos aquellos que son proclives a hacer del sistema de enseñanza un aparato programable y controlable para que cumpla las funciones que debe cumplir, para lo cual tratan de reducir todos los problemas escolares a problemas didácticos, y de plantear la didáctica como una tecnología, lo que lleva consigo una consideración del profesorado como un cuerpo de funcionarios ejecutores de lo que se concibe y se diseña en otras instancias. Entendida así la cuestión, lo que se plantea a la hora de formar al profesorado es ofrecerles cursos y cursillos no tanto para formarles en las ciencias con las que al parecer se espera desarrollar la tecnología de la enseñanza,

sino sobre todo para adiestrarles en la planificación eficaz de su tarea en el último «nivel de concreción», que es el que se les asigna.

Por otro lado están aquellos que denuncian el fracaso teórico y práctico del planteamiento anterior, señalando que las peculiaridades de la actividad de enseñar no permiten configurarla como una tecnología en sentido estricto, y que los profesores deben ser más bien formados en las artes de la práctica, debiendo adiestrarse en el análisis y diagnóstico de las situaciones prácticas, en la reflexión sobre ellas, la deliberación en grupo, la investigación en la acción, etcétera.

No es mi intención negar el interés de plantear todas estas cuestiones tanto concretas como generales, es más, afirmo la necesidad de dotarse de eso que se suele (solemos) llamar un modelo teórico, antes de pronunciarse sobre las cuestiones más concretas. Mi intención es más bien la de señalar que es necesario para algunos sectores del profesorado plantearse un modelo superador de los anteriores.

Tanto quienes quieren formar a los profesores como técnicos, como aquellos que quieren formarlos como prácticos, no pasan de plantear la cuestión en el terreno de los medios. Y ello es así porque están dentro de los que consideran que el fin es poco menos que evidente, que no ha lugar a someterlo a discusión como tal fin. Este no es otro que la mejora de la calidad de la enseñanza.

El planteamiento generalizado de que la formación del profesorado debe procurarse (por la vía técnica o por la vía práctica, da igual) para mejorar la calidad de la enseñanza, es un planteamiento ideológico que puede, y a mi modo de ver debe, ser revisado y superado.

Si entendemos por mejora de la calidad de la enseñanza aquellos cambios en la práctica pedagógica que consigan reducir, incluso eliminar, el fracaso escolar, entonces tenemos que decir que esa apelación a la mejora de la calidad de la enseñanza como finalidad esencial, prácticamente única y generalmente compartida, cumple un papel ideológico al estar ocu-

ando todo el espacio de los fines que es posible plantearse al actuar sobre el sistema educativo, y por tanto estar descubriendo el hecho de que el fracaso escolar no es, o lo es en muy escasa medida, el resultado de una práctica pedagógica con deficiencias, sino que se trata de un problema fundamentalmente social que las instituciones de enseñanza contribuyen a revestir de problema escolar.

Las posibilidades de corregir «los males» del sistema de enseñanza mejorando el trabajo de los profesores son muy limitadas. En cuanto se emprende ese camino, ahí mismo, a la vuelta de la esquina, se tropieza con las limitaciones que proceden del sistema social y de las instituciones escolares que éste ha desarrollado. Y esto, tanto si se suscriben las estrategias que propugnan los técnicos como si se está de acuerdo con las que plantean los prácticos.

Para superar esta situación, como he dicho, algunos sectores del profesorado, en concreto aquellos que no están de acuerdo con el orden social establecido y por tanto están interesados en actuar críticamente en el mismo, tienen que plantearse una construcción o un modelo teórico diferente. Un modelo que vaya más allá de los anteriores en cuanto que reduzca el problema a un debate sobre los medios más adecuados para alcanzar el, al parecer, único fin de mejorar la calidad de la enseñanza.

Este planteamiento, que, aun estando en construcción, ya tiene cierta vigencia en el campo de la teoría de la enseñanza o del currículum, así como en una serie de grupos de profesores y profesoras que están trabajando teórica y prácticamente en Asturias, atribuye al sistema social y a su entramado institucional la mayor y más importante parte de la responsabilidad a la hora de buscar la causa de las lacras escolares, y atribuye a la práctica pedagógica una responsabilidad mucho menor en ellas. De modo que toma como finalidad principal de su acción la crítica sistemática de la escuela y la sociedad a la que pertenece. Y convierte la intención de mejorar la calidad de la enseñanza en un medio para desarrollar esa crítica, rescatando dicha intención de su papel de discurso ingenuo o cínico.

Entendida así la cuestión, la formación del profesorado se entiende como una formación científica, pedagógica, didáctica o profesional, es decir, referida a mejorar su competencia para elevar la calidad de

la enseñanza hasta sus límites, que, como he dicho, están ahí a la vuelta de la esquina, es decir, que en cuanto se dan cuatro pasos por el camino de la mejora de la competencia profesional, se vislumbran ya las limitaciones inherentes al sistema social y al sistema escolar. Así ocurre que aquellos profesores que avanzan en el dominio teórico y práctico de su trabajo, no descubren soluciones técnico-pedagógicas a los problemas planteados, sino que más bien avanzan en la mejor comprensión de la naturaleza de tales problemas. Por ello, la formación del profesorado desde esta perspectiva crítica, no ingenua ni cínica, se compromete también en la crítica ideológica de la escuela y la sociedad, así como en la lucha política por transformarlas.

Para interesarse en esta perspectiva sin caer en la incoherencia, es necesario estar interesado en la transformación radical del sistema social vigente, del cual la escuela es un aparato.

Para desarrollarla es necesario que los profesores comprometidos en ella se formen como los profesionales más competentes en la tarea de enseñar, de modo que se apropien de la autoridad que habitualmente se reserva a los expertos, no para ejercer como tales según las funciones que a éstos les atribuye la sociedad actual, sino más bien para conocer mejor los límites de la práctica pedagógica y poder plantearlos con autoridad, de modo que su contribución a la crítica de la sociedad y de su escuela esté respaldada por un elevado conocimiento teórico y práctico de las posibilidades y las limitaciones de su trabajo de enseñar. Los profesores y profesoras interesados en la crítica deben organizarse y trabajar en la línea de ir formándose como intelectuales capaces de enseñar a los niños todo lo que se pueda, pero también de enseñar a la sociedad el por qué no se puede enseñar más a los niños.

Para abordar una formación del profesorado entendida así, no cabe esperar a que el Estado tome la iniciativa y la favorezca, sino que son los sectores del profesorado más interesados en la crítica los que deben ponerse a la cabeza de la misma, los que deben organizarse aunque sea en condiciones precarias, lo que no está reñido con que se reivindique la mejora de éstas, pero sí se aviene mal con esa actitud, por cierto, tan común actualmente en buena parte del profesorado progresista, consistente en desistir de todo con la excusa de que no le dan facilidades. Al mismo tiempo habrá que instalarse y aprovechar todos los recursos existentes aunque hayan sido promovidos por la Administración con una finalidad diferente. Dado que la esfera democrática del Estado está llena de contradicciones, es posible su utilización para el desarrollo de una formación permanente de orientación crítica. ●

José M. Rozada
Asesor del CEP de Oviedo

Tanto quienes quieren formar a los profesores como técnicos, como aquellos que quieren formarlos como prácticos, no pasan de plantear la cuestión en el terreno de los medios. Y ello es así porque están dentro de los que consideran que el fin es poco menos que evidente, que no ha lugar a someterlo a discusión como tal fin. Este no es otro que la mejora de la calidad de la enseñanza. El planteamiento generalizado de que la formación del profesorado debe procurarse para mejorar la calidad de la enseñanza, es un planteamiento ideológico que puede y debe ser revisado y superado

Este es el texto de la intervención del autor en la mesa redonda celebrada en el Club Prensa Asturiana el jueves 26 de abril de 1991, en colaboración con el Sindicato de Enseñanza de CC.OO. de Asturias.

VISITA AL MUSEO DEL FERROCARRIL

Dentro de los principios de la «Pedagogía Activa», en la que el alumno/a se debe sentir el verdadero protagonista de su proceso de aprendizaje, hay un postulado que consideramos fundamental:

«La escuela debe estar abierta al entorno y relacionada estrechamente con él.»

Creemos que el proceso de enseñanza-aprendizaje quedaría cojo si se realizara única y exclusivamente dentro de las cuatro paredes del aula, como algo ajeno al mundo exterior. Por ello, es necesario que, desde la edades más tempranas, los alumnos/as realicen actividades relacionadas con el entorno, desde el más próximo al más lejano, el barrio, el pueblo o ciudad, la comunidad autónoma, etcétera.

Asimismo, debemos aprovechar para enriquecer nuestra labor educativa toda una serie de recursos que la sociedad nos ofrece y que a menudo no aparecen en los programas oficiales ni en los libros de texto, tales como la prensa escrita, el cine y la televisión, el mundo laboral e industrial y todo un largo etcétera que sólo tiene como límite nuestra imaginación.

Ahora bien, si queremos que estas actividades y recursos sean provechosos, deben estar integradas en el currículum y, por tanto, consensuadas por los equipos de departamento o nivel, dándoles así un carácter eminentemente interdisciplinar.

Hemos elegido como modelo la visita a un museo, en concreto el del ferrocarril, para que sirva de ejemplo, ya que ofrece unas posibilidades bastante amplias para relacionarlo con diversas áreas y favorecer el trabajo en equipo.

Justificación didáctica

La visita a cualquier museo debe de estar relacionada con el tema que se esté trabajando en ese momento concreto y servir como refuerzo y apoyo metodológico del mismo.

Cualquier salida del entorno escolar puede considerarse positiva, siempre y cuando tenga en cuenta al menos estas tres fases:

- Preparación previa de la visita.
- Programación de actividades a realizar durante la propia visita.
- Un trabajo de refuerzo, reflexión o recapitulación posterior a la visita.

De no hacerse así, los alumnos/as habrán ido de «excursión» y se presentarán los típicos problemas de todo trabajo improvisado y fuera de contexto.

Por qué y para qué el Museo del Ferrocarril

Este museo cuenta con abundante material, incluso original, relacionado con el mundo del ferrocarril que puede ser observado y, además, manipulado por los propios chicos y chicas.

Se encuentra muy bien comunicado con todos los pueblos de la periferia, pues se puede acceder a él tras un corto paseo desde la estación de Atocha.

Está muy cerca del parque del Retiro, lo que permite completar una jornada en la que se alterne lo didáctico con lo lúdico.

Esta visita puede relacionarse con multitud de temas, tanto del área social como material:

- Los medios de comunicación.
- La revolución industrial.
- La transformación de la energía.
- El ferrocarril y su influencia en la Historia.
- Funcionamiento de motores.

Material utilizado

1. MATERIAL DE PASO: El propio museo proporciona (en calidad de préstamo) cuatro cintas de vídeo con una duración de once minutos cada una, con el siguiente contenido:

- La máquina de vapor.
- La máquina diesel.
- La máquina eléctrica.
- Panorámica del museo.

Película: «El maquinista de la general».

- Fichas de trabajo y observación relativas al material de paso anteriormente citado.
- Fichas de trabajo y observación a cubrir durante la visita.
- Textos relacionados con el tema.

Objetivos

CONOCIMIENTOS

- Entender la importancia del ferrocarril como medio de comunicación.

2. Conocer la importancia de la máquina de vapor y su incidencia en la revolución industrial.

3. Comprender la influencia del ferrocarril en la historia de la humanidad y en su desarrollo económico.

4. Conocer y analizar el funcionamiento de los motores.

5. Conocer algunos procesos elementales de transformación de la energía.

6. Reproducir en una maqueta plana (en contrachapado) los elementos básicos de una máquina de vapor y su funcionamiento.

Organización del aula

Las sesiones de preparación y cumplimentación de fichas se hicieron en el aula con cada grupo de clase.

El visionado de los documentos utilizados se llevó a cabo en el aula de MAVs, reuniendo en cada sesión a dos grupos-clase.

La visita al museo se hizo con los cuatro grupos, aunque luego se subdividieron en pequeños grupos a cargo de cada uno de los cinco profesores asistentes.

Temporalización

Ha sido como sigue:

- Una sesión de preparación con los alumnos/as.
- Una sesión para ver los vídeos didácticos del museo.
- Una sesión para comentar y cumplimentar las fichas de estos documentos.
- Una mañana para visitar el Museo del Ferrocarril.
- Una sesión de una hora y 45 minutos para ver y comentar la película «El maquinista de la general».
- Una sesión para contestar el cuadernillo de la película y hacer una puesta en común.

Actividades de enseñanza/aprendizaje

En primer lugar, existió un trabajo previo por parte del equipo de nivel donde se diseñó la experiencia, la forma de relacionarla con el mayor número de asignaturas, así como la elección de los materiales a emplear, la distribución de horarios y los agrupamientos de alumnos/as según la actividad a realizar.

La descripción del proceso de trabajo con los alumnos/as ya se hace en el punto anterior.

Existen unas fichas de trabajo, aunque no se incluyeron las que cumplimentaron los alumnos/as en el propio museo (una especie de guía de observación), por lo que consideramos que debe ser reelaborada.

JOAQUIN JIMENEZ YUSTE
C.P. Miguel Hernández (Getafe)

VISITA AL MUSEO DEL FERROCARRIL

Fichas a complementar durante la visita

Antes de entrar en el museo, fíjate en el edificio que lo alberga, es una buena representación de la arquitectura de hierro de la época; es la antigua estación de las Delicias.

• Observa los planos para poder orientarte durante la visita. En los paneles que hay según entras a la derecha (4), fíjate en el que está en cuarto lugar, léelo detenidamente y completa el siguiente cuadro:

AÑO	INVENTOR	INVENTO O CONSTRUYO
	HUYGHENS	MOTOR BASADO EN EL BAROMETRO
	DANIS PAPIN	ANCESTRO DE MAQUINA DE VAPOR

«EL AMIGO DEL MINERO»

PRIMERA MAQUINA FIABLE A NIVEL INDUSTRIAL

JAMES WATT

• Sigue leyendo los paneles y contesta a las siguientes cuestiones: ¿Qué se cuenta de la legendaria máquina llamada «Locomotion»?:

¿Qué velocidad media alcanzaban los primeros ferrocarriles? _____
¿Por qué es famosa la «Rocket»? _____

En la vía que tienes al lado hay una máquina de vapor seccionada, escribe el nombre de cinco elementos fundamentales en toda máquina de vapor; primero localízalos con tu grupo en la propia locomotora:

Volvemos a los paneles explicativos; busca los dedicados a la evolución del ferrocarril en España (5). Completa este párrafo: «La primera locomotora que circuló en España fue la _____ que realizaba el trayecto de _____ a _____. Esta línea fue inaugurada el _____ de _____ de _____». Otra de las primeras líneas fue la que unía _____ con _____»

¿Por quién fue inaugurada? _____
¿En qué año? _____ ¿Por qué crees que se eligió este trayecto? _____

Al lado, en la vía, tienes una locomotora que se puede visitar (7), está ambientada con el sonido de una máquina de vapor. Subido a ella, en pequeños grupos, e identifica entre todos algunos elementos de la máquina. Escribe el nombre de tres de ellos:

Observa los mapas que hay en los paneles al lado de cada máquina, colorea de rojo las tres regiones que primero se beneficiaron del ferrocarril (considera las autonomías actuales):



¿Qué diferencia hay entre esas regiones y las demás en la actualidad? (en lo económico, lo demográfico...): _____

Seguimos recorriendo los andenes y nos encontramos en la segunda vía con las máquinas eléctricas, ya sabemos algo sobre ellas; lee algunos paneles y visita la que para tal efecto está colocada hacia la mitad de la tercera vía (9).

¿Qué diferencias encuentras entre la cabina de esta máquina y la de la máquina de vapor que viste en primera vía?:

Pasamos a la cuarta vía, allí nos encontramos con un vagón-cafetería que conserva su decoración original. ¿Qué material predomina en la construcción de sus elementos? _____

A continuación hay un coche cuyo interior se puede ver desde fuera (11). ¿Qué cosas te llaman la atención? (es decir, ¿qué tiene dentro?):

¿Quiénes crees que utilizaban estos coches? _____
A su lado hay un coche de «tercera» (12). ¿Qué diferencias hay entre éste y el anterior? _____

ENTRAMOS AHORA EN LAS SALAS DEL MUSEO

Observa el plano correspondiente.

SALA 1.ª

En las paredes hay placas de máquinas con nombres de personajes históricos. Anota cinco de ellos: _____

También hay placas-matrículas con el nombre de la ciudad o país donde se utilizaron. Escribe algunos de ellos:

Ciudades: _____
Países: _____

SALA 2.ª

En la sala segunda hay maquetas de locomotoras (8), obsérvalas detenidamente. También hay dos cosas que debes observar con especial atención, las marcadas en el plano con el número 7 y la letra A. ¿Qué son y para qué servían?

7: _____
A: _____

SALA 3.ª

Está dedicada a las comunicaciones. ¿Qué aparato utilizaban para comunicarse de una estación a otra? (aparte del teléfono): _____

SALA 4.ª

Hay una vitrina en el centro con teléfonos, y al fondo encontrarás mobiliario del tren real (12). Anota las cosas que más te llamen la atención de ese mobiliario: _____

SALA DE MODELISMO: Se accede a ella desde la SALA 3.ª.



El pasado 25 de Abril se reunió en Córdoba el Jurado Calificador del Concurso Collage 1991. Se juzgaron todos los trabajos presentados para determinar las 50 obras a premiar con 200.000 Ptas. cada uno.

Partiendo del tema «EL MUNDO DE LOS ANIMALES», participaron 1.265 centros que enviaron un total de 13.011 trabajos con un alto nivel creativo de los alumnos y una manifiesta calidad docente del profesorado.

Chocolates Nestlé agradece sinceramente esta participación, y anima a continuar la colaboración con el estamento docente en su labor educativa dentro del área plástica.

Muchas gracias a todos los participantes y nuestra más cordial felicitación a los centros galardonados.

PREMIADOS

CENTRO EDUC. ESPECIAL S. MIGUEL. Zarautz (Guipúzcoa)
 CENTRO DE EDUCACION ESPECIAL S. RAFAEL. Tarragona
 CENTRO DE ESTUDIOS GREVOL. Barcelona
 CENTRO DOCENTE MARIA. Mairena del Aljarafe (Sevilla)
 CENTRO PREESCOLAR BURGO. Bayona (Pontevedra)
 COLEGIO ANDRESA RECARTE. Zaragoza
 COLEGIO BEATA FILIPINA. Madrid
 COLEGIO CONCERTADO SAGRADA FAMILIA. Córdoba
 COLEGIO ESTUDIO. Vigo (Pontevedra)
 COLEGIO LA PURISIMA. Santa Fe (Granada)
 COLEGIO MARIA MONTESSORI. Córdoba
 COLEGIO NTRA. SRA. DE LA COMPASION. Alsosua (Navarra)
 COLEGIO NTRA. SRA. DE LA ESPERANZA. Getafe (Madrid)
 COLEGIO PARDO BAZAN. As Pontes (La Coruña)
 COLEGIO PINAR DEL REY. Madrid
 COLEGIO PUBLICO ANDRES MANJON. Orihuela (Alicante)
 COLEGIO PUBLICO CAMINILLO. Loja (Granada)

COLEGIO PUBLICO CARLES FAUST. Blanes (Gerona)
 COLEGIO PUBLICO CARMEL ANGUEL. Gerona
 COLEGIO PUB. COMARCAL SANCHE III. Najera (La Rioja)
 COLEGIO PUB. DE EDUC. ESP. CARMEN PICO. Alzira (Valencia)
 COLEGIO PUB. DE E.G.B. Castrelo-Cambados (Pontevedra)
 COLEGIO PUBLICO DOCTOR TAPIA. Ayllon (Segovia)
 COLEGIO PUBLICO FRAY ALBINO. Córdoba
 COLEGIO PUBLICO GRANDE COVIAN. La Zaida (Zaragoza)
 COLEGIO PUBLICO LUIS BELLO. Madrid
 COLEGIO PUBLICO LUIS BELLO. Madrid
 COLEGIO PUB. LUIS PALACIOS. Valdepeñas (Ciudad Real)
 COLEGIO PUBLICO PADRE MANJON. Montijo (Badajoz)
 COLEGIO P. PINS DEL VALLES. S. Cugat del Vallés (Barcelona)
 COLEGIO PUBLICO PINEIROS. Narón (La Coruña)
 COLEGIO PUBLICO REY PELAYO. Gijón (Asturias)
 COLEGIO PUB. ROSA DE LUXEMBURGO. Aravaca (Madrid)
 COLEGIO PUBLICO SAN CRISTOBAL. Torca (Murcia)

COLEGIO PUBLICO SAN ROQUE. Alfamén (Zaragoza)
 COLEGIO PUBLICO SAN ROQUE. Pitres (Granada)
 COLEGIO P. SANTA CLARA. Alcázar de San Juan (Ciudad Real)
 COLEGIO PUBLICO TERESA MANERO. Alfofilla (Tarragona)
 COLEGIO PUB. UNION MUGARDESA. Mugaridas (La Coruña)
 COLEGIO PUB. VIRGEN DE LA PEÑA. Següvela (Segovia)
 COLEGIO PUENTE III. Astillero (Cantabria)
 COLEGIO SAN VICENTE. Huesca
 COLEGIO TAO. Madrid
 COLEGIO VALDELUZ. Madrid
 COLEGIO VERGE DE LA CINTA. Tortosa (Tarragona)
 ESCOLA EDUCACIO ESPECIAL ASPACE. Barcelona
 ESCOLA NOU CAMI. Cardona (Barcelona)
 ESCOLA PUB. MARE DE DEU DELS ANGELS. Tarragona
 ESCUELA UNITARIA BANUNCIAS. Banuncias (León)
 ESC. UNIT. DE PARV. CAMPORRAPADO. Boqueixón (La Coruña)

El final
 miento má
 del Estado
 que la dis
 atención
 unió la el
 una enmie
 ternativo,
 que supus
 los debate
 tud del M
 ger en la l
 teadas po
 El curs
 un nuevo
 influencia
 une la sus
 José Torr
 quien intr
 jo alejado
 carácter a
 mente ha
 Los de
 han const
 curso, ha
 nes corre
 rio a la fu
 so a la co
 rio de ap
 zas mínim
 maria y S
 los mínim
 No es el
 los resul
 puesto qu
 en anterio
 analizar l
 marcand
 posicion
 ferentes
 La pos
 reclamen
 es clara
 a perpetu
 señaña,
 sectores
 vencion
 la FP.
 carrerilla
 T.E.

DESARROLLANDO

LA LOGSE

El final del curso pasado supuso el momento más brillante del Consejo Escolar del Estado (CEE) desde su creación, dado que la discusión de la LOGSE atrajo la atención de muchas miradas. A ello se unió la elaboración, por primera vez, de una enmienda a la totalidad con texto alternativo, presentada por CC.OO. y UGT, que supuso un punto de inflexión tanto en los debates del Consejo como en la actitud del MEC, que se vio obligado a recoger en la ley cuestiones importantes planteadas por CC.OO.

El curso 90-91 comienza por tanto con un nuevo papel de CC.OO., que ganó en influencia durante ese debate, a lo que se une la sustitución del anterior presidente, José Torreblanca, por Francisco Ramos, quien introduce un nuevo clima de trabajo alejado del autoritarismo y el marcado carácter antidemocrático de que continuamente hacía gala el anterior presidente.

Los decretos que desarrollan la LOGSE han constituido el principal trabajo de este curso, habiéndose elaborado los dictámenes correspondientes a: acceso transitorio a la función pública, movilidad y acceso a la condición de catedrático, calendario de aplicación de la reforma, enseñanzas mínimas de la Educación Infantil, Primaria y Secundaria Obligatoria y requisitos mínimos de los centros educativos. No es el momento de exponer con detalle los resultados de todos estos debates, puesto que ya se ha dado cuenta de ellos en anteriores números de TE, pero sí de analizar los ejes de discusión que están marcando el desarrollo de la LOGSE y las posiciones que están manteniendo las diferentes fuerzas.

La posición de los sectores influidos directamente por la Conferencia Episcopal es clara y está destinada exclusivamente a perpetuarse como poder fáctico en la enseñanza, intentando incluso extenderse a sectores que actualmente no están subvencionados, como la Educación Infantil y la FP. En definitiva, pretenden coger carrerilla con la ampliación de la enseñan-

za obligatoria hasta los dieciséis años, para captar dinero público en todos y cada uno de los tramos del sistema educativo. Dos son las líneas de actuación principales: oposición radical a cualquier requisito de calidad (ratios, instalaciones escolares, patios de recreo...) que pudiera exigirse a un centro educativo y guerra a la participación en la gestión escolar, control de conciertos o de admisión de alumnos, etcétera.

Es curioso comprobar cómo aquellos que pretenden hacer creer a la sociedad que la oferta educativa privada es de superior calidad, no tienen el más mínimo inconveniente en que el número de alumnos sea de 40 por aula, no existan gimnasios o laboratorios y no se disponga de profesores de apoyo. Argumentar que la existencia de estos requisitos llevaría al cierre de muchos colegios, lo único que demuestra es que, tras muchos años cobrando dinero público, no han invertido nada en la mejora de las condiciones en que se desarrolla el proceso educativo y, lo que es peor, no tienen intención alguna de hacerlo en el futuro. En todo caso, es inaceptable que exista una contradicción entre la calidad de la enseñanza y el mantenimiento de los puestos de trabajo, dada la evidencia de que la reducción de los ratios, introducción de profesores de apoyo y disminución del horario lectivo redundan directamente en la creación de empleo privado o público.

Lo que resulta difícilmente comprensible es que FETE-UGT caiga en esa estrategia, erigiéndose en portavoz de la Conferencia Episcopal, proponiendo en el CEE que los requisitos que se exijan a los centros privados sean prácticamente inexistentes. Es paradójico que en un sector en el que se trabajan más horas y se cobra menos dinero que en la enseñanza pública, UGT no caiga en la cuenta de que la exigencia de requisitos de calidad implica una mejora de las condiciones en que el trabajador de la enseñanza desarrolla su trabajo profesional. Tampoco cuadra muy bien esta actitud con la imagen supuestamente «radical» que pretende mostrar su nuevo secretario general, y ahí están las actas del CEE para demostrarlo.

Otra manifestación de esta misma voluntad de ampliar el poder fáctico que la Iglesia mantiene en la enseñanza, se ha evidenciado en base a la polémica desatada respecto a las enseñanzas de religión católica, capítulo en el que la «estrella» del debate ha sido Carmen de Alvear, auténtico mascarón de proa de la Conferencia Episcopal. La citada señora pretende que la religión sea asignatura fundamental, cuente para la nota media en la selectividad y además la alternativa para los alumnos que no la desean, sea otra clase de religión católica un poco más aséptica y menos agresiva. Tal exceso de celo demostró doña Carmen que llegó a desbordar, por la extrema derecha, a Dora de la Cierva, representante de los obispos en el CEE, votando incluso contra algunas enmiendas de ésta por ser excesivamente «moderadas».

CC.OO. mantuvo y mantiene su oposición a que la religión sea una asignatura a impartir en la escuela, denunciando los efectos negativos del preconstitucional Acuerdo entre el Estado español y la Santa Sede. En todo caso, mantener una alternativa, sea la que sea, obligatoria para los alumnos que no van a religión, es una penalización que fuerza a los estudiantes a realizar actividades necesariamente im-

Consejo Escolar del Estado

procedentes para el desarrollo del currículo. En este caso, junto a la posición tradicional de CC.OO. por una enseñanza pública, laica, científica y de calidad, hay un nuevo elemento que mueve a la preocupación desde una perspectiva exclusivamente profesional. Proponer «actividades de estudio orientadas por un profesor», implica que se asigna a éste una tarea innecesaria para el desarrollo del currículo, desde el mismo momento en que no es cursada por todos los estudiantes, impropia de la función docente, dado que no pide el desarrollo de una actividad profesional, sino, en la práctica, la realización de tareas de vigilancia, y perturbadora de la organización escolar generando unos tiempos de problemática asignación a un profesor sin incurrir en complicaciones de más difícil solución que el tema de las asignaturas afines. Desde este punto de vista cabe preguntarse: ¿A qué especialidad o especialidades corresponde el «estudio asistido»? ¿Va a crear el MEC una nueva especialidad para estas actividades?

Hay que decir que, incluso ante una cuestión tan obvia, patrimonio de todas las personas y organizaciones progresistas, tampoco contamos en esta ocasión con el apoyo unánime de FETE-UGT, cuyos representantes votaron cada uno una cosa, divididos entre su afán de no crear

complicaciones a la Administración y las propias convicciones.

El debate de estos temas, requisitos de calidad de los centros públicos y privados y enseñanza de la religión, ha venido a demostrar que ciertos sectores, tras desactivar en la práctica cualquier control público de los fondos que reciben y cualquier asomo de gestión democrática en los centros concertados, están decididos a aprovechar todas las oportunidades para ensanchar aún más su poder, logrando siempre algunas concesiones por parte del MEC. Ante las contradicciones de FETE, sólo CC.OO. entre los sindicatos tiene una posición coherente al respecto, contando, eso sí, con el apoyo de las organizaciones estudiantiles y de padres de alumnos.

Paralelamente a este eje de discusión, CC.OO., también en este caso junto con CEAPA (padres de alumnos) y UDE (estudiantes), ha mantenido una presión permanente para que el desarrollo de la LOGSE se concretara con los mayores avances posibles para el profesorado y la enseñanza pública, exigiendo una disminución en los números máximos de alumnos de Educación Infantil, Bachilleratos y FP, así como una rápida aplicación de los ratios previstas por la LOGSE para la Primaria y la Secundaria, junto con las demás medidas de calidad (años sabáticos, profesores de apoyo...) allí previstos.

Chocamos, en este terreno, con la realidad de unos presupuestos que no llegan a dar el salto que se necesita para abordar simultáneamente la extensión del sistema y la mejora de la calidad de la educación. Lograr y mantener una fuerte presión para conseguir que el gasto educativo pase a ser una prioridad gubernamental es el reto principal que debemos abordar para conseguir un desarrollo progresista de la LOGSE. Articular esa presión unitariamente en cada centro, provincia y comunidad autónoma empieza a ser posible tras las coincidencias que se han producido entre CC.OO. y las organizaciones estudiantiles y de padres de alumnos. *

IÑIGO ETXENIKE

¿QUE ES EL CONSEJO ESCOLAR DEL ESTADO?

Creado en la LODE, el Consejo Escolar del Estado (CEE) se configura como el órgano de ámbito estatal para la participación de los sectores afectados en la programación general de las enseñanzas, asesorando respecto a los proyectos de ley o reglamentos elaborados por el Gobierno. Su forma de trabajo consiste en elaborar, previamente a su publicación, informes o dictámenes sobre la legislación general de la enseñanza. El MEC o el Gobierno, según el rango de la norma, reelabora ésta antes de su emisión definitiva, aunque las deliberaciones del CEE no obligan, sino que tienen carácter consultivo. Además de esta función, el Consejo puede, por iniciativa propia, elaborar propuestas o informes sobre cualquier tema que afecte al sistema educativo, aunque el reglamento de este organismo no facilita el ejercicio de esta competencia. Por último, el CEE elabora anualmente un informe sobre el estado y si-

tuación del sistema educativo. La composición de este organismo es la siguiente:

- Veinte profesores en función de los resultados de las elecciones sindicales.
- Doce padres representando a las APAS.
- Ocho estudiantes.
- Cuatro representantes del PAS en función de los resultados de las elecciones sindicales.
- Cuatro representantes de la patronal de la enseñanza privada.
- Cuatro representantes de las confederaciones sindicales.
- Cuatro representantes de las organizaciones patronales.
- Ocho representantes del MEC.
- Cuatro representantes de las Universidades.
- Doce personalidades de reconocido prestigio nombradas por el MEC.

A estos 80 miembros hay que añadir el

presidente del Consejo, que es nombrado directamente por el MEC.

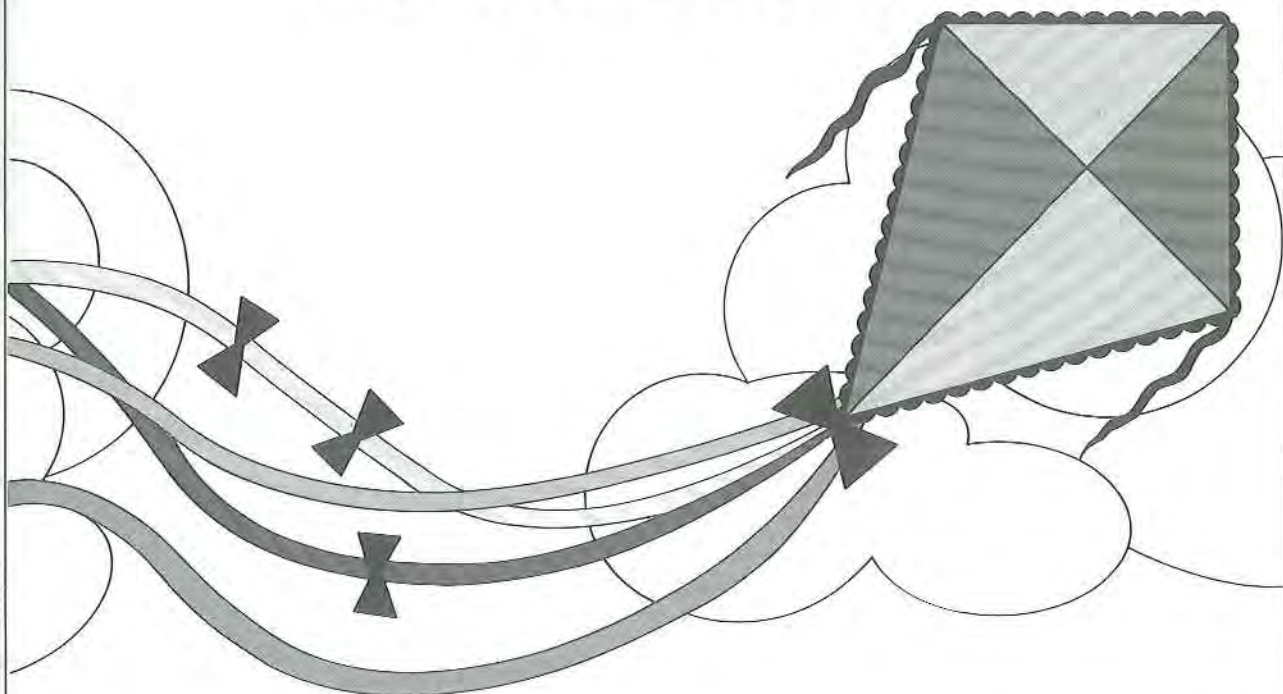
El pleno de CEE elige en su seno una Comisión Permanente de 20 miembros, que es la que realiza la mayor parte del trabajo, quedando reservadas al pleno la elaboración de dictámenes sobre normas de alto rango jurídico (LOGSE) y el informe anual sobre el estado y situación del sistema educativo.

Hasta el momento, el funcionamiento del Consejo ha venido marcado fuertemente por el gran margen de maniobra que el MEC tiene en su seno: designación del presidente, ocho representantes directos, doce «personalidades de prestigio», favorecimiento de organizaciones estudiantiles afines, etcétera.

Actualmente, CC.OO. tiene nueve representantes en el pleno (cinco profesores, dos miembros del PAS y dos representantes de la Confederación) y uno en la Comisión Permanente.

Cometa

EDUCACIÓN INFANTIL



Cometa. El nuevo material de Editorial Santillana para la nueva Educación Infantil. Con una programación adaptada al diseño curricular. Con una propuesta de aprendizaje basada en el entorno (las estaciones, las fiestas, la escuela,...) y en las vivencias del niño. Con nuevos elementos para el aula:

nueve escenarios con figuras interactivas con múltiples posibilidades de trabajo. Con un material para hacer realidad una educación comparativa con la familia. Con un banco de recursos para el profesor. Con la ilusión de una nueva educación. Con la calidad Santillana.

• **Materiales:**

Cometa del alumno:

- 3 años: 12 cuadernos
- 4 años: 15 cuadernos
- 5 años: 15 cuadernos

Cometa del profesor

Cometa de casa

Cometa de aula (escenarios)

santillana

FORMACION DEL PROFESORADO

— 2-3-91: Convocatoria de 539 plazas de asesores de formación permanente y de 568 licencias por estudios para el curso 1991-92. En el mismo «BOE» se convocaron ayudas para organización de escuelas de verano y otras actividades de formación del profesorado. El plazo para aquellas que se realicen de octubre a diciembre permanece abierto hasta el 15-9-91.

— 15-3-91: Se convoca concurso de proyectos de formación del profesorado en centros.

— 15-4-91: Convocatoria del curso de actualización científica y didáctica, modalidad A (150 h.) para profesores de educación infantil, primaria y secundaria de centros públicos y privada concertada.

— 20-4-91: Relación de ayudas económicas individuales concedidas durante el primer trimestre de 1991 para asistencia a actividades de formación del profesorado.

— 8-5-91: Relación de profesores de francés seleccionados para asistir a actividades de formación en Francia y España durante el verano de 1991 y la convocatoria de cursos de postgrado en educación de adultos.

— 20-5-91: Relación de seleccionados para realizar actividades de formación en Reino Unido, Irlanda y España.

ENSEÑANZA PUBLICA, EGB Y EE.MM.

— 18-3-91: Cuestionarios de oposiciones. Maestros y secundaria.

— Ley 7/1991, 22-3-91: Creación del Instituto «Cervan-

tes» para la promoción y la difusión de la lengua y cultura españolas en el extranjero.

— 26-3-91: Convocatoria de elecciones de consejeros de los CEP.

— 27-3-91: Convocatoria de programas de intervención psicopedagógica y orientación en centros de EGB.

— «BOE» de los días 27, 28, 29, 30-3 y 1-4: Nuevos módulos profesionales con carácter provisional.

— 1-4-91.

— 6-4-91: Concurso de méritos para la provisión de plazas en el extranjero.

— 9-4-91: Cuestionarios de oposiciones para profesores de música y artes escénicas, artes plásticas y diseño y maestros de taller de artes plásticas y diseño.

— 20-4-91: Regulación experimental del segundo idioma extranjero.

— 23-4-91: RD 575/91, de 22-4, que regula la movilidad entre los cuerpos docentes y la adquisición de la condición de catedrático.

— RD 574/91, de 22-4, que regula el ingreso en los cuerpos docentes.

— Cuestionarios de oposiciones para tecnología y prácticas de servicios a la Comunidad (ens. secundaria) y educación musical y filología: I. castellana (maestros).

— 24-4-91: Convocatorias de oposiciones (todos los cuerpos).

— 27-5-91: Ley 4/91 sobre homologación de funcionarios docentes de Canarias.

— 29-4-91: Convocatorias de oposiciones (maestros y secundaria) CC.AA. de Galicia y Navarra.

— Normativa para la elección de órganos unipersonales de gobierno en centros públicos.

— Relación de admitidos para vacantes en el exterior.

— 30-4-91: Convocatoria de oposiciones (maestros y secundaria), Cataluña y Andalucía.

— Relación de admitidos y excluidos del concurso para puestos de trabajo singulares en centros de recursos de educación compensatoria.

— 1-5-91: Prórrogas de adscripción temporal en plazas en el exterior.

— 15-5-91: Resolución definitiva de traslados. Catedráticos.

— 17-5-91: Relación de seleccionados para curso teórico-práctico para acceso a la función inspectora.

— 26-5-91: Resolución definitiva de traslados. Agregados.

— 24-5-91: Resolución definitiva de traslados. FP.

ENSEÑANZA PRIVADA

— 2-4-91: Resolución de la prórroga de los conciertos educativos suscritos al amparo del RD 139/89, de 10-2-89.

— 18-4-91: Resolución de los expedientes de modificación de los conciertos educativos.

— 10-5-91: Revisión salarial del V Convenio de Educación Especial.

— 28-5-91: VIII Convenio de la Enseñanza Privada, aunque no incluía la revisión salarial.

— 4-6-91: Revisión salarial correspondiente al II Convenio de Centros de Educación Infantil.

UNIVERSIDAD

— 11-3-91: Relación de puestos de trabajo del PAS funcionario de la UNED.

— 15-3-91: Resolución de la SEUI que fija la cuantía del componente ordinario del complemento de productividad de profesores de investigación, investigadores científicos y colaboradores científicos del CSIC.

— 25-3-91: Relación de puestos de trabajo del PAS funcionario de la U. de Extremadura.

— 26-3-91: Relación de puestos de trabajo del PAS funcionario de la U. de Alcalá de Henares.

— 9-4-91: Relación de puestos de trabajo del PAS funcionario de la U. de Castilla-La Mancha.

— 10-4-91: Resolución de la U. de Zaragoza sobre modificaciones de la relación de puestos de trabajo del PAS laboral.

— 19-4-91: RD 554/91, de 12-4-91, que modifica y completa el RD 898/85, de 30-4-85.

— 20-4-91: RD 557/91, de 12-4-91, sobre creación y reconocimiento de universidades y centros universitarios.

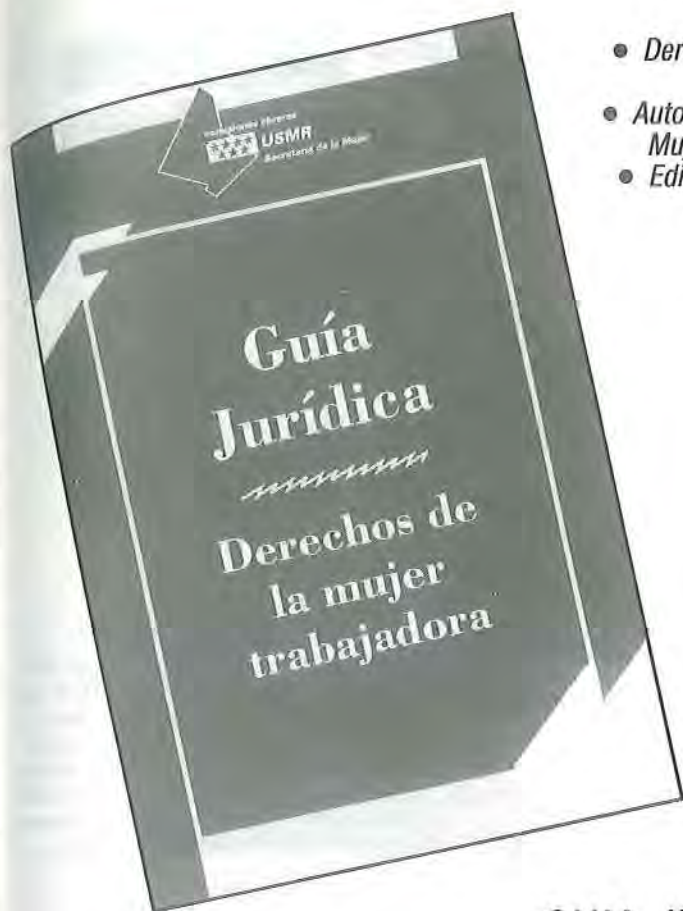
— 24-4-91: Modificación de la relación de puestos de trabajo del personal en régimen administrativo de la Universidad Complutense.

PERSONAL LABORAL

— 1-4-91: Acuerdo del Consejo de Ministros sobre aplicación del artículo 15 y la Disposición Transitoria 15.ª de la LMR FP, modificada por la Ley 23/88, de 28-7-88, y de los artículos 39, 33 y 32 de las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para 1989, 1990 y 1991.

MUFACE

— 26-4-91: Nuevos tipos de interés de los préstamos hipotecarios de MUFACE.



GUIA JURIDICA

- *Derechos de la mujer trabajadora.*
- *Autor: Secretaría de la Mujer USMR-CC.OO.*
- *Edita: USMR-CC.OO.*
- *Madrid, 1991.*

GUIA JURIDICA

«Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta declaración, sin distinción alguna de raza, color, SEXO, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.»

Artículo 2.1 de «La Declaración Universal de los Derechos Humanos» 1948.

«Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.»

Artículo 14 de la «Constitución Española» 1978.

La legislación, ciertamente igualitaria de derecho, se ve burlada en su aplicación cotidiana.

La Secretaría de la Mujer de CC.OO.-Madrid, ante las cada vez más frecuentes consultas de las delegadas sindicales pidiendo ayuda para a su vez poder dar respuestas a problemáticas de discriminación salarial, despidos encubiertos por maternidad, acoso sexual, etcétera, optó por compendiar y ordenar toda la legislación laboral y general en esta «Guía Jurídica» de 184 páginas.

Ordenada en tres bloques, el primero desarrolla los derechos laborales: contratos de trabajo, jornada, salario, maternidad, Seguridad Social, empleadas de hogar, salud laboral, educación.

El segundo bloque, de «legislación general», trata desde la igualdad ante la ley al conjunto de derechos civiles: nacionalidad, vecindad, derechos de la mujer soltera, la emancipación, el matrimonio, divorcio, violación, delitos contra la libertad sexual...

El tercer bloque se compone de una serie de anexos legales: servicio doméstico, directivas de la CE, convenios internacionales.

Junto con la «Guía Jurídica del Delegado Sindical», de la misma colección, es esta guía un instrumento práctico para el desarrollo de la labor sindical de las delegadas y de las trabajadoras en general.

Lo distribuye la Secretaría de la Mujer. Lope de Vega, 38, 5.ª planta. 28014 Madrid. Tel.: (91) 420 06 77, a 300 pesetas para delegados y/o afiliados y a 650 PVP. ●

LOS DERECHOS DE LA TIERRA

- *Como si el planeta realmente importara.*
- *Sue Greig. Graham Pike. David Selby.*
- *Ed.: Popular.*
- *Madrid, 1991.*



Es imprescindible trabajar juntos, y trabajar todos en favor de la paz, el desarrollo, los derechos humanos y el medio ambiente. Y es preciso hacerlo pronto porque la humanidad y el planeta Tierra están sometidos a múltiples amenazas. Ninguna persona puede considerarse excluida de este desafío.

Con unos objetivos tan definidos, se nos presentan de forma concisa y clara una serie de actividades a realizar con nuestros alumnos.

Un libro a tener en cuenta. ●

LENGUAJE

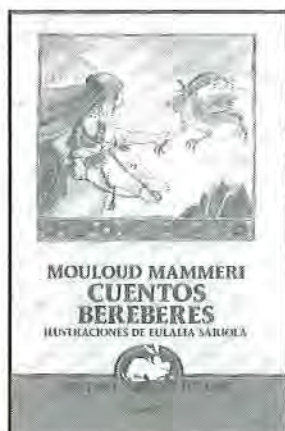
- *Diagnóstico/evaluación.*
- *J. Arana y otros.*
- *Instituto de Ciencias del Hombre.*
- *Madrid, 1991.*



Este volumen recoge los textos del seminario que con el mismo título se celebró en Madrid, en mayo del 90.

Presenta las últimas investigaciones en el campo del lenguaje, tanto en su desarrollo normal como en las disfunciones del mismo. Son doce colaboraciones de otros tantos especialistas que van desgranando desde la comunicación precoz del niño, el conjunto de instrumentos del lenguaje, la evolución del significado de la palabra, al estudio de las dislaxias, test Illinois, el lenguaje en parálisis cerebral, trastornos lectoescritores... ●

CUENTOS BEREBERES



MOULOUD MAMMERI
EULALIA SARIOLA
 Col. Austral Juvenil n.º 138
 Espasa-Calpe
 Edad de lectura: más de 10 años

Seis hermosos cuentos de la tradición oral de la Kábila argelina, recogidos por M. Mammeri, eminente antropólogo y novelista.

Cuentos que unas veces nos traen ecos de los cuentos maravillosos europeos y otras de los cuentos orientales. Como en «Las mil y una noches», las mujeres ingeniosas desempeñan un papel importante en estos relatos, conquistando a reyes y príncipes y ayudándoles en la difícil búsqueda de la verdad.

LA CENA DEL ZORRO



STEPHEN WYLLIE
KORKY PAUL
 Ed. Destino
 Edad: más de 6 años

Zorro Rojo el Flaco no tenía nada para comer. De pronto se le ocurre una brillante idea: invitar a todos sus amigos a cenar. Esa estrategia le permite cambiar su apellido por Zorro Rojo el Gordo, hasta que inesperadamente acude a cenar el Gran Lobo Gris...

Un cuento maravillosamente malvado, ilustrado en tres dimensiones, con imágenes en movimiento en cada página.

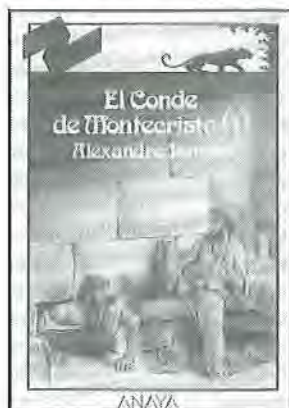
APARECIO EN MI VENTANA



ALFREDO GÓMEZ CERDA
 Col. El Barco de Vapor n.º 199
 Ed. SM. Edad: más de 10 años.

Realmente a Gil le ocurrió algo muy extraño, algo que cambiaría su vida. Y todo comenzó el día en que estaba asomado a la ventana, tratando de terminar aquel gigantesco bocadillo de jamón. Alfredo Gómez Cerda obtuvo con esta obra el premio El Barco de Vapor en 1989; séptima obra publicada por SM de este autor.

EL CONDE DE MONTECRISTO



ALEXANDRE DUMAS
 Col. Tus Libros núms. 99 y 100
 Ed. Anaya
 Edad: más de 14 años

Mil trescientas páginas de naufragios, fugas, ejecuciones, asesinatos, traiciones, envenenamientos, suplantaciones de personalidad, un niño enterrado vivo, una joven resucitada, catacumbas, contrabandistas, bandoleros, tesoros, amoríos..., todo para crear una atmósfera irreal, a la medida del superhombre que se mueve en ella, arropado, a su vez, en una novela de costumbres.

Un auténtico lujo editorial, versión íntegra, anotada y con un completo estudio de la obra y su época; a lo que ya nos tiene acostumbrados Anaya en su colección «Tus Libros», la mejor, sin duda, de la literatura juvenil clásica en el mercado hoy día.

DOS SEMANAS DE MAYO



CHRISTINE NOSTLINGER
 Col. Juvenil n.º 409
 Ed. Alfaguara
 Edad: más de 14 años

En este segundo libro sobre la vida de Christine (el primero es «¡Vuela, abejorrol!», n.º 243 de la misma colección), la niña, ya con doce años, cuenta sus recuerdos de posguerra. Aprende a conocer la paz, aunque siempre la había soñado de otro modo. En medio de las dificultades, rodeada de personas en las que se reflejan aún los horrores de la guerra, Christine conocerá también su primer amor...

BIBLIOTECA BASICA ALTEA



ARIOS AUTORES
 Ed. Altea
 Edad: más de 10 años

La Biblioteca Básica Altea ofrece, en un lenguaje preciso y comprensible, una interesante introducción al mundo de la Ciencia. Cada volumen —por el momento, ocho publicados— está dedicado a una parcela específica del saber y proporciona abundante información, explicaciones claras sobre puntos importantes de la materia principal del libro y datos y hechos curiosos del mundo que nos rodea. Numerosas fotos en color, ilustraciones y gráficos acompañan a un texto rigurosamente puesto al día.

INAUGURADA LA ESCUELA SINDICAL JUAN MUÑIZ ZAPICO



La Confederación Sindical de CC.OO. ha inaugurado, el pasado 22 de mayo, la escuela sindical «Juan Muñoz Zapico». Con ello pensamos se produce un avance cualitativo en una de las necesidades más acuciantes que tiene cualquier organización viva como la nuestra: la formación permanente de sus cuadros y de su personal.

Y aunque tarde (recordemos que es fruto de los acuerdos del ANE del año 81), debe ser bien recibida, pues va a cubrir un vacío que era perceptible en las distintas organizaciones de la Confederación.

Ubicada en un moderno edificio cedido por el Ministerio de Trabajo, cuenta con todos los servicios necesarios para que nuestros sindicalistas pongan al día su formación en un ambiente agradable y tranquilo.

Para ello cuenta con todos los servicios propios de una residencia: habitaciones confortables, restaurante, cafetería, biblioteca, sala de expansión...

Y los adecuados para impartir formación en un centro docente: salón de actos con servicio de traducción simultánea, sala polivalente, salas de reuniones, aula de informática, aulas medianas y pequeña para trabajo en grupo...

La escuela priorizará sus tareas docentes en la formación de cuadros de los órganos de dirección de las diferentes organizaciones de la Confederación mediante el desarrollo de un programa secuenciado con contenidos propios de la organización y acción sindical (política, derecho, sociología, técnicas de organización y comunicación, técnicas grupales...).

También atenderá la formación de formadores en orden a la descentralización y coordinación de formación de delegados sindicales; a la formación del personal de la Confederación y organizaciones.

Acogerá a cuantas organizaciones de la casa organicen jornadas, conferencias, reuniones de órganos.

Será «lugar de paso» y lugar de hermanamiento de los compañeros/as que asistan en Madrid a tareas propias de su organización.

Para ello, y aún no culminado el proceso organizativo del centro, contamos con un equipo docente formado por un coordinador sindical y tres formadores que trabajan permanentemente en el centro, más un número considerable de colaboradores (fundamentalmente profesorado universitario) y un área de gestión en el que trabajamos catorce compañeros/as con el objetivo de que el centro funcione lo más correctamente posible.

CANDIDO CORTES
Director

da de Christine
243 de la mis-
e años, cuenta
le a conocer la
de otro modo.
da de personas
es de la guerra,
r amor... ●

en un lenguaje
te introducción
—por el mo-
ado a una par-
abundante in-
puntos impor-
o y datos y he-
bdea. Numero-
íficos acompa-
al día. ●



Intercambio de casas

Como sabéis, este es un servicio que tramitamos directamente desde la Federación de Enseñanza de CC.OO. Para ello hemos creado un banco de datos con todas las ofertas y demandas que recibimos, y que, periódicamente, son enviadas a las personas interesadas en este servicio, con el fin de que las conozcan.

Vuestras ofertas y demandas las mantendremos durante dos años en la base de datos, y pasado ese tiempo, deberéis comunicarnos vuestros deseos de seguir en ella o, de lo contrario, se darán de baja. Asimismo, serán dadas de baja aquellas personas que lo deseen, en el momento en que nos lo comuniquen.

Los datos son enviados también a diversos sindicatos europeos, con el fin de que difundan las peticiones de intercambio con el extranjero.

Este es un servicio exclusivo para afiliados/as de CC.OO., por lo que, en la ficha que os adjuntamos, deberá figurar vuestro número de carnet de CC.OO. o una fotocopia del mismo.

FICHA PARA INTERCAMBIO Y ALQUILER DE CASAS

NOMBRE Y APELLIDOS
 DIRECCION
 C.P. MUNICIPIO
 PROVINCIA PAIS
 TEL. N.º CARNET CC.OO.

OFREZCO

- INTERCAMBIO
- ALQUILER
- CARACTERISTICAS:
- PISO VIVIENDA UNIFAMILIAR
- NUMERO DE PLAZAS
- NUMERO DE HABITACIONES
- CAMPO PLAYA CIUDAD
- LUGAR: MUNICIPIO PROVINCIA
- PAIS
- PERIODO DE INTERCAMBIO
- OTROS DATOS DE LA VIVIENDA
-
-

DEMANDO

- INTERCAMBIO
- ALQUILER
- CARACTERISTICAS:
- PISO VIVIENDA UNIFAMILIAR
- N.º DE PLAZAS
- N.º DE HABITACIONES
- CAMPO PLAYA CIUDAD
- LUGAR: MUNICIPIO PROVINCIA
- PAIS
- PERIODO DE INTERCAMBIO
- OTROS DATOS DE LA VIVIENDA
-
-

ENVIAR ESTA HOJA DEBIDAMENTE CUMPLIMENTADA A LA FEDERACION DE ENSEÑANZA DE CC.OO.
 C/ FERNANDEZ DE LA HOZ, 12 - 28010 MADRID.



ANDALU

- HERNANDEZ DE LA HOZ, 14
41004 Tel.: (951)
- CADIZ
Andalucía, 6
11006 Tel.: (956)
- SEVILLA
Calle de Robledo,
41008 Tel.: (957)
- JAMANA
Calle de la Constit
41114 Tel.: (958)
- HUELVA
Martín Alonso Pinz
41003 Tel.: (955)
- JER
Calle, 8
41007 Tel.: (953)
- MÁLAGA
Calle Heredia, 26
29001 Tel.: (952)
- TRINIDAD
Calle, 1-2.ª
41002 Tel.: (954)

ARAGO

- BARCELONA
Calle del Parque, 2
08002 Tel.: (974)
- ZARAGOZA
Calle Constitución, 12
50001 Tel.: (976)
- TERUEL
Calle de Salas, 10
44001 Tel.: (974)

ASTURIA

- OVIEDO
Calle, 9-2.º
33004 Tel.: (985)

TU SINDICATO

La Federación de Enseñanza de CC.OO. es un instrumento de los trabajadores y de las trabajadoras, de todos los sectores de la enseñanza (laboral, pública y privada), para la mejora de las condiciones de trabajo y por una enseñanza de calidad al servicio de la sociedad.

Es, además, el sindicato mayoritario de la enseñanza avalado por más de 100.000 compañeras y compañeros que en todos los ámbitos nos han refrendado como primera fuerza sindical en las pasadas elecciones.

La Federación de Enseñanza de CC.OO. lucha también por mejorar la calidad de vida, el ocio, la vivienda, el transporte..., en definitiva, todo aquello que nos afecta como trabajadores y como ciudadanos.

Para ello te ofrecemos toda una gama de servicios que el sindicato presta a sus afiliados y afiliadas:

Afíliate

DESEO AFILIARME A CC.OO.

Datos personales:

Nombre _____
 Apellidos _____
 Domicilio _____
 Población _____
 D.P. _____ Telf. _____

Datos profesionales:

Sector _____
 (Estatal, Universidad, Privada, etc.)

Centro _____
 C/ _____
 Municipio _____ D.P. _____
 Especialidad _____
 Docente Funcionario Definitivo
 No docente Laboral Provisional
 Interino

Datos bancarios:

Banco o Caja _____
 Agencia n.º _____ C/ _____
 Municipio _____ D.P. _____
 N.º de cuenta _____

Muy Sres. míos
 les ruego adeuden en la cuenta que tengo con Uds. los recibos que en concepto de cuota sindical les presente periódicamente CC.OO.
 Atentamente,

(Firma)

Titular _____

Direcciones

ANDALUCÍA

CÁDIZ
 Sanz, 14
 11004 Tel.: (951) 24 13 88

SEVILLA
 Andalucía, 6-1.º
 41006 Tel.: (956) 27 17 30

MÁLAGA
 de Robledo, s/n.
 29008 Tel.: (957) 48 80 20

BADAJOS
 de la Constitución, 21
 17014 Tel.: (958) 28 33 35

HUELVA
 Alonso Pinzón, 7-4.º
 11003 Tel.: (955) 25 72 13

JÉNER
 8
 11007 Tel.: (953) 26 62 38

CÓRDOBA
 Heredia, 26-5.ª
 14001 Tel.: (952) 22 01 34

CAJAS
 1-2.ª
 11002 Tel.: (954) 21 52 05

ARAGON

ZARAGOZA
 del Parque, 20-1.º
 50002 Tel.: (974) 22 01 03

SARAGOZA
 Constitución, 12-2.ª
 50008 Tel.: (976) 23 91 85

TERUEL
 de Salas, 10
 44001 Tel.: (974) 60 23 03

ASTURIAS

OVIEDO
 9-2.º
 33004 Tel.: (985) 25 71 87

BALEARES

PALMA DE MALLORCA
 Fco. de Borja y Mool, 3
 07003 Tel.: (971) 72 60 60

CANARIAS

LAS PALMAS
 Avda. 1.º Mayo, 17-1.º izda.
 35002 Tel.: (928) 36 45 71

STA. CRUZ DE TENERIFE
 Méndez Núñez, 84-8.º
 38001 Tel.: (922) 28 37 09

CANTABRIA

SANTANDER
 Sta. Clara, 5
 39001 Tel.: (942) 22 77 04

CASTILLA LA MANCHA

ALBACETE
 Mayor, 62
 02002 Tel.: (967) 21 24 95

CIUDAD REAL
 Alarcos, 27-5.ª planta
 13001 Tel.: (926) 21 08 46

CUENCA
 Cardenal Gil Carrillo de Albornoz, 2-2.ª
 16002 Tel.: (966) 21 30 50

GUADALAJARA
 Fernández Iparraguirre, 12
 19001 Tel.: (911) 21 12 13

TOLEDO
 Carlos V, s/n-3.ª
 45001 Tel.: (925) 21 67 04

CASTILLA-LEON

AVILA
 Pza. Sta. Ana, 7
 05001 Tel.: (918) 22 25 64

BURGOS
 Pza. Castilla, 1
 09003 Tel.: (947) 20 96 91

PALENCIA
 José Zorrilla, s/n.
 34001 Tel.: (988) 74 14 17

SALAMANCA
 Juan de Almeida, 2-4.ª
 37001 Tel.: (923) 26 44 64

SEGOVIA
 Severo Ochoa, 1-1.º
 40002 Tel.: (911) 42 01 51

SORIA
 Vicente Tutor, 6
 42001 Tel.: (975) 22 24 04

VALLADOLID
 2 de Mayo, 1-3.ª
 47004 Tel.: (983) 29 16 17

ZAMORA
 Avda. de Portugal, 21
 49001 Tel.: (988) 52 27 78

LEON
 Roa de la Vega, 21-2.ª
 24001 Tel.: (987) 23 49 59

CATALUÑA

BARCELONA
 Via Layetana, 16-3.º
 08003 Tel.: (93) 310 75 46

GERONA
 Miguel Blay, s/n.
 17001 Tel.: (972) 22 30 90

LERIDA
 Avda. Blondell, 35-2.º
 25002 Tel.: (973) 26 36 66

TARRAGONA
 Augusto, 48, bajo
 43003 Tel.: (977) 23 98 14

CEUTA

Real, 1
 11701 Tel.: (956) 51 62 43

COM. VALENCIANA

ALICANTE
 Cardenal Belluda, 10 bajo
 03005 Tel.: (96) 512 22 99

CASTELLON
 Pza. de las Aulas, 6
 12001 Tel.: (964) 22 60 16

VALENCIA
 Plaça Nápoles y Sicilia, 5-2.ª P
 46003 Tel.: (96) 388 21 55

EUSKADI

ALAVA
 Castilla, 50
 01007 Tel.: (945) 13 13 22

GUIPUZCOA
 Carlos I, 1-3
 20011 SAN SEBASTIAN
 Tel.: (943) 46 31 44

VIZCAYA
 Henao, 28-2.º izda.
 48009 BILBAO
 Tel.: (94) 424 00 98

NAVARRA
 Navarro Villoslada, 21
 31003 PAMPLONA
 Tel.: (948) 24 42 00

EXTREMADURA

BADAJOS
 Menacho, 1-2.º
 06001 Tel.: (924) 22 32 49

CACERES
 General Yagüe, 2
 10001 Tel.: (927) 22 87 52

GALICIA

LA CORUÑA
 Emilia Pardo Bazán, 27 B
 15005 Tel.: (981) 24 27 99

LUGO
 Ronda da Muralla, 58
 27002 Tel.: (982) 23 19 75

ORENSE
 Parque de S. Lázaro, 14-3.ª
 planta
 32003 Tel.: (988) 22 42 88

PONTEVEDRA
 Hernán Cortés, 26-2.º
 36203 VIGO
 Tel.: (986) 22 87 46

LA RIOJA

Milicias, 1-3.º
 26003 LOGROÑO
 Tel.: (941) 24 42 22

MADRID

Lope de Vega, 38-3.ª
 28014 Tel.: (91) 420 07 11

MELILLA

Pza. Alférez Provisional, 1-3.ª
 29803 Tel.: (952) 67 61 89

REGION MURCIANA

MURCIA
 Corbalán, 6
 30002 Tel.: (968) 21 90 80

CONGRESOS INTERNACIONALES



LVII CONGRESO

FIAM

FEDERACION
INTERNACIONAL
DE ASOCIACIONES
DE MAESTROS



LX CONGRESO

FIPESO

FEDERACION
INTERNACIONAL
DE PROFESORES
DE ENSEÑANZA
SECUNDARIA
OFICIAL

*El funcionamiento de la
Escuela Primaria. Realidad
presente y Propuestas para mejorar
la calidad de la Enseñanza
y favorecer el éxito escolar*

Del 16 al 19 de julio

*La contribución de la
Enseñanza Secundaria
al desarrollo económico, social
y cultural de los países.
Problemas y perspectivas*

Del 21 al 24 de julio

MADRID
GRAN HOTEL REINA VICTORIA

FEDERACIONES
DE LA



CONSTITUYENTES
CMOPE

ORGANIZADOS POR

CC.OO.

FEDERACION DE ENSEÑANZA



CONFEDERACION DE SINDICATOS
DE TRABAJADORES DE LA ENSEÑANZA

CON LA COLABORACION DE

MEC, COMUNIDAD DE MADRID Y AYUNTAMIENTO DE MADRID