

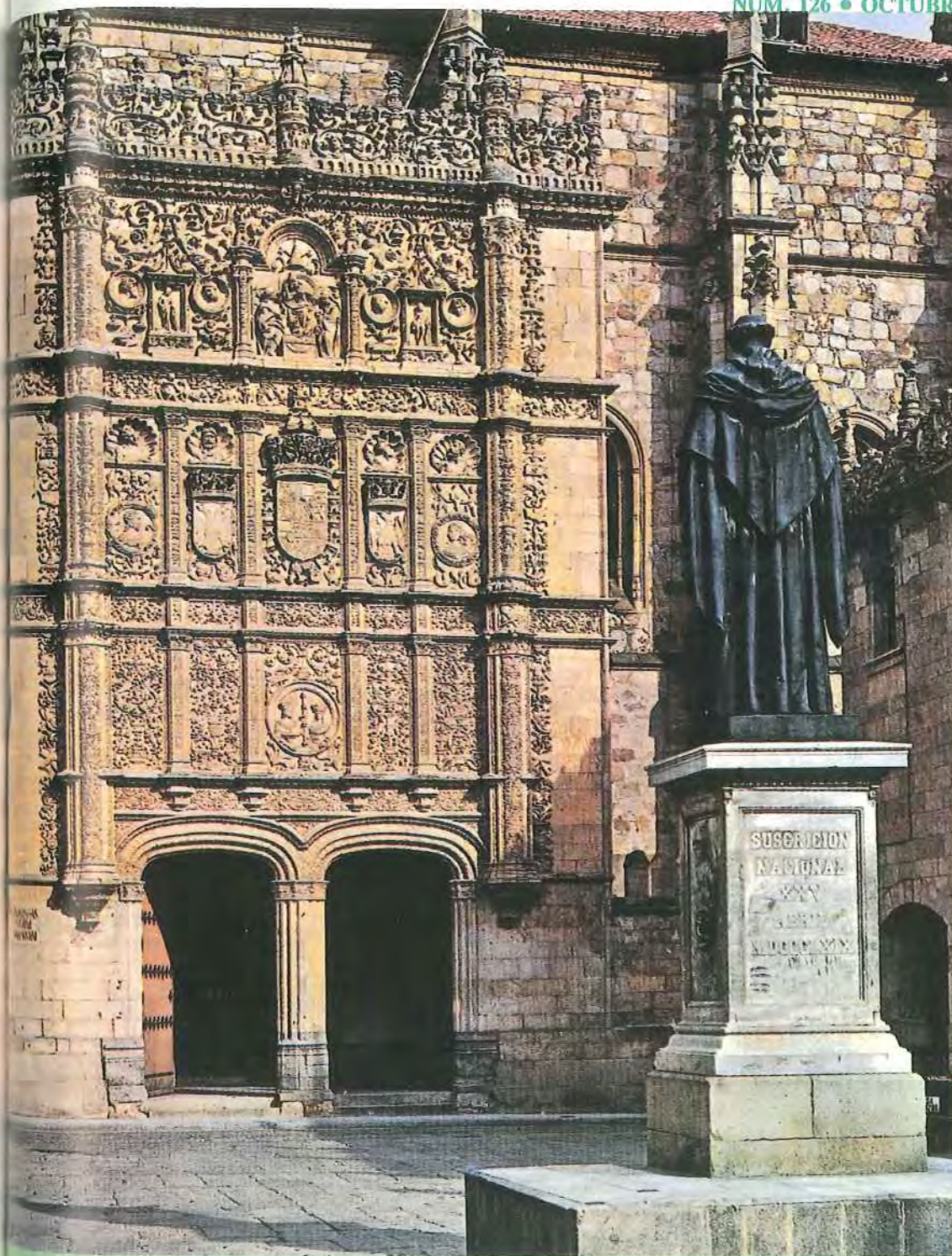
T.E.

trabajadores de la

Enseñanza



NUM. 126 • OCTUBRE 1991 • 300 PTAS.



LA
ENSEÑANZA
EN
CATALUÑA

LAS
OPOSICIONES
Y LOS
INTERINOS

EL
COMIENZO
DE
CURSO

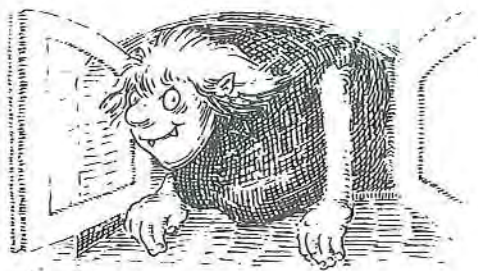
UNIVERSIDAD



Sapo y Sepo...



el Superzorro...



... el pequeño Vampiro o



Matilda...

... son algunos ejemplos de cómo crear hábito lector.



Hay otros muchos: Osito, Nicolás, Elvis, Konrad, Cipi, Otto... personajes capaces de convertir la lectura en una actividad habitual y divertida. Personajes concebidos por los mejores autores de la literatura infantil internacional.

Y todos ellos en el Plan Lector Alfaguara. Una selección de los mejores libros para aficionarse a leer y una propuesta de animación lectora.

 **Santillana**

ALFAGUARA


EN DEFENSA DE LA UNIVERSIDAD PÚBLICA DE CALIDAD

En un difícil momento en el que el avance de la ideología neoliberal y de los planteamientos de la derecha amenazan las conquistas de los trabajadores a lo largo de muchos años de luchas (conquistas que van desde la sanidad y la enseñanza públicas a la reducción progresiva de la jornada legal y las vacaciones pagadas, y desde el seguro de desempleo, pasando por la Seguridad Social y los transportes públicos), le toca su turno al servicio público de la Enseñanza Superior.

Hace ya unos años, el Gobierno intenta introducir sistemas que permitan medir la eficiencia y la rentabilidad de las Universidades públicas y elaborar un ranking de las mismas. Y para ello utiliza básicamente un criterio: la competitividad.

Inicialmente, la competitividad se justifica como corolario de la pertenencia a la Comunidad Europea y a la entrada en vigor en el 93 de la libre circulación de trabajadores, que exigirá un grado de formación homologable a nivel europeo.

Posteriormente, con la publicación en abril de este año del real decreto sobre creación y reconocimiento de Universidades y centros universitarios, más conocido como el Decreto de Mínimos, en el que, en cumplimiento del mandato constitucional, el Gobierno establece, efectivamente, las condiciones mínimas que deben cumplir los Centros de Enseñanza Superior, públicos y privados, para que sus titulaciones sean reconocidas oficialmente como universitarias, se afirma como necesidad frente a las Universidades privadas.

En este contexto, la preocupación por la competitividad de las Universidades públicas que dice sentir el Gobierno, no deja de ser positiva, dado el papel que la Enseñanza Superior cubre en el campo del desarrollo cultural, social y económico de un país, siempre que no sea el único criterio evaluador y se cumplan al menos dos grupos de condiciones:

a) Que no se produzca confusión respecto a los objetivos que deben cumplir las Universidades públicas, a saber:

- El desarrollo científico.
- La formación profesional de alto nivel.
- La democratización de la educación y la cultura.

b) Que el Gobierno asuma políticamente su parte de responsabilidad, poniendo los medios adecuados para avanzar hacia los objetivos citados más arriba.

Sin embargo, lo que se ha producido hasta ahora ha sido lo contrario. Con la excusa, unas veces, de la autonomía universitaria y otras de las limitaciones presupuestarias emanadas del legislativo, el Gobierno ha responsabilizado, casi exclusivamente, a las Universidades y, muy especialmente, a su profesorado no sólo de la calidad de la Enseñanza Superior, como si del factor único de la misma se tratase, sino también de la captación de recursos para la investigación, contribuyendo así a producir una desviación de objetivos en la que el tercero (de los citados en el apartado a) prácticamente desaparece, y el primero y el segundo se desvirtúan al ponerse al servicio de quienes contratan trabajadores con titulación superior y/o compran servicios de investigación y docencia (por cierto, a precios inferiores a los de mercado).

Pues bien, este curso 91-92, que va a estar marcado por el debate sobre la modificación de la LRU y la puesta en marcha de los nuevos planes de estudios, es un buen momento para que el Gobierno empiece a corregir los pasos mal dados. Una posición abierta por su parte respecto a la modificación de la LRU y una ley de financiación de la Universidad pública y de los nuevos Planes de Estudios, negociada con los sindicatos, y que recogiera como horizonte no demasiado lejano el incremento del gasto público en Enseñanza Superior desde el actual 0,45 por 100 del PIB hasta el 1 por 100, podría mejorar la credibilidad de la política universitaria y sentar las bases para el desarrollo de la Universidad pública de calidad que la sociedad española demanda.

Staff

- **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
 - **Consejo de Administración**
Ignacio Garau Leffer
Miguel Angel Reneses
 - **Corresponsales**
Cataluña: Virgili Burrel i Ferrer
Andalucía: José Luis Pérez
País Valencià: M.ª Jesús Pérez
País Vasco: Ricardo Arana
Galicia: Emilio Zunzunegui
Canarias: Miguel Angel Ceballos
 - **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
 - **Fotocomposición:** Ciceralia. 340 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

Indice

TEMA DEL MES

Editorial: <i>En defensa de la Universidad pública de calidad</i>	3
Tema del mes	5
Reforma de la LRU	6
Organización	10
Universidades provinciales	14
El servicio público de la educación superior y el sector privado	17
Retribuciones	21
Los salarios en Europa	22

NOTICIAS SINDICALES

Pública: <i>Las oposiciones y los interinos</i>	2
Pública: <i>Nuevas especialidades para enseñanza secundaria</i>	3
Pública: <i>Perspectivas</i>	4
Privada: <i>¿Un curso conflictivo?</i>	4
Laborales del MEC: <i>Firmado el VI Convenio</i>	6
Mural Sindical: <i>Más inversiones en la enseñanza pública</i>	8
Galicia: <i>No caer en el derrotismo</i>	10
Andalucía: <i>El comienzo del curso</i>	11
Cataluña: <i>La parálisis del Departamento de Enseñanza</i>	12
Euskadi: <i>La educación vasca, confundida</i>	13
País Valenciano: <i>Consellería Valenciana: Suma y sigue</i>	14
Canarias: <i>II Congreso de Canarias</i>	15
Madrid: <i>Comienza el curso en la CAM</i>	16

SECCIONES FIJAS

Internacional: <i>Tengo un amigo en Colombia</i>	29
Internacional: <i>Solidario</i>	31
Amnistía Internacional	33
Cultura	33
BOE	34

Propuesta Gráfica.

SUITE VOLLARD



Los grabados que ilustran este número de TE corresponden a la colección denominada «Suite Vollard», compuesta por cien planchas, realizadas entre 1927 y 1937 por Picasso. Ambroise Vollard, con su táctica de comprar y almacenar, logró ser el «marchante» de pintores como Cezanne, Degas, Renoir, Matisse..., fue también quien organizó, en junio de 1901, la primera exposición de Picasso. En 1905 le editó varias esculturas. Atesoró, como era su costumbre, buen número de cuadros del malagueño, hasta el punto que en 1910 organizó una exposición con obras de sus períodos azul y rosa. El momento culminante de la colaboración Picasso-Vollard es la conocida como «Suite Vollard» (1927/37), prodigiosa tanto por la diversidad de su inspiración como por la maestría técnica que revela; ocupa un lugar central de la obra grabada de Picasso y dentro de su obra toda. Destacan la serie de Minotauro y la del taller del escultor. Algunas de las Minotauromaquias hay que relacionarlas con el clima sombrío del que saldría, el año mismo en que se cierra la suite, el Guernica.

Contraportada: Retrato de Maya con una muñeca.

TEMA DEL MES

El 31 de mayo y 1 de junio pasados tuvo lugar la Conferencia de la Federación de Enseñanza de CC.OO. sobre Universidad. Los textos que se recogen en este número dedicado a la misma, son el fruto del trabajo en la conferencia, unos bajo la forma ya de resoluciones de la misma, otros como temas para el debate que debe continuar.

En los ocho años transcurridos desde su publicación, la LRU ha demostrado importantes insuficiencias que obligan a su revisión. La elaboración de la alternativa de la FE-CC.OO. se empieza a concretar en la primera «RESOLUCIÓN SOBRE LA LRU», en la que se recogen ya propuestas concretas sobre adaptación de la ley a la normativa sindical posterior, especialmente en lo que hace al procedimiento de toma de decisiones que afectan a las condiciones de trabajo en la Universidad. Empieza a delinearse la posición respecto a estructura del profesorado, cuyo diseño final, junto con los temas de acceso a los cuerpos docentes, estructura del personal de Administración y Servicios, y la selectividad deberán ser objeto de debate en el Congreso.

El IV Congreso Federal dotó al Sector de Universidad de una primera estructura organizativa articulada en forma de Sección Sindical Federal, Secciones Autonómicas, etcétera, con el objetivo de que resultase operativa para la acción sindical. Después de cuatro años de rodaje, procedía realizar una serie de ajustes y desarrollos que la propia realidad demostraba necesarios. La «RESOLUCIÓN SOBRE ORGANIZACIÓN» es el resultado de la integración del diseño congresual y las experiencias derivadas de su aplicación.

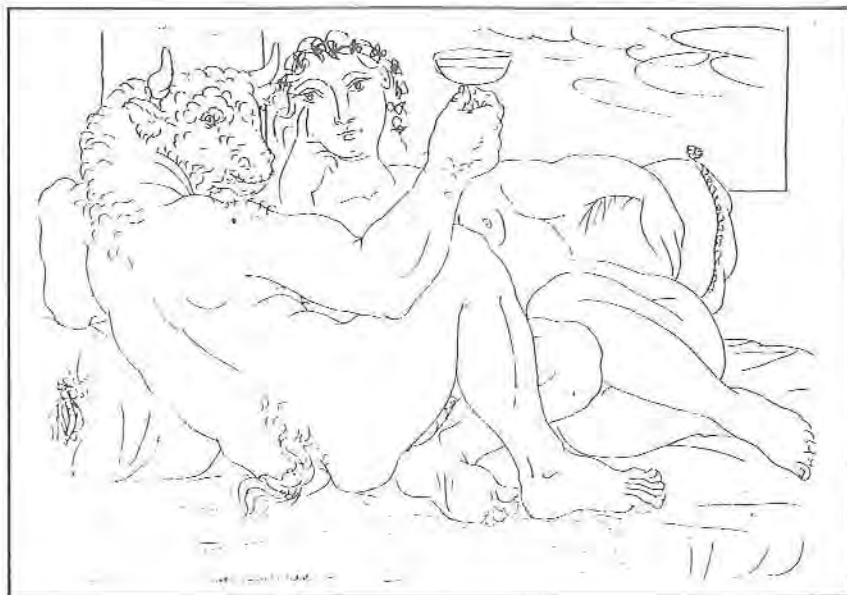
La calidad del servicio público de la enseñanza superior así como la mejora de las condiciones de trabajo de las plantillas de las Universidades constituyen objeto de tratamiento en los documentos para el debate presentados a la conferencia. De ellos se recogen tres:

El primero, «EL SERVICIO PÚBLICO DE LA ENSEÑANZA SUPERIOR Y EL SECTOR PRIVADO», plantea algunas cuestiones importantes sobre la desviación de objetivos que se produce en la Universidad pública como consecuencia de la presión, con frecuencia indirecta pero siempre efectiva, del sector privado de la economía.

El segundo plantea el espinoso tema de «LAS UNIVERSIDADES PROVINCIALES», cuya problemática viabilidad académica puede ser debidamente afrontada desde puntos de vista auténticamente universitarios que permitan sortear con éxito el grave riesgo de provincialismo que se cierne sobre ellas.

Por último, pero no menos importante, bajo el epígrafe general de retribuciones se recoge un documento de «ALTERNATIVA GENERAL AL SISTEMA RETRIBUTIVO», junto con el resumen de la discusión que se produjo en la conferencia. El planteamiento que se hace pretende ir más allá del clásico, exclusivamente orientado a un sector concreto. El estudio sobre «SALARIOS DEL PERSONAL DOCENTE EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR» no pretende ser objeto de debate, sino que se constituye más bien en un elemento de trabajo para estudios comparados con el caso español.

Los elementos para la discusión están servidos. Es cierto que no abarcan a todos los posibles, pero sí están presentes los que deberán ser objetos de resolución en el VI Congreso.



REFORMA DE LA LRU

I. INTRODUCCION

1.1. La LRU: aspiraciones y fracasos

La promulgación de la LRU (1983) señala, en la Universidad, el fin de la transición política, cerrando así un período en el que fue posible imaginar unas transformaciones más profundas que renovasen a fondo nuestras Universidades.

Resumamos con las palabras del autor del preámbulo los puntos de partida, las declaraciones de principios, las aspiraciones y los objetivos de la ley:

1. Ha llegado la hora de incorporar a España al conjunto de las sociedades industriales avanzadas. Para impulsar el desarrollo del espíritu científico, hay que reformar la Universidad, sometida asimismo a otras dos exigencias: acoger al número creciente de estudiantes y reformar los planes de estudio con vistas a la incorporación de España al área universitaria europea.

2. La ciencia y la cultura constituyen el mejor patrimonio de un país. El pensamiento crítico y la investigación deben convertir a la Universidad en un instrumento eficaz de transformación social, al servicio de la libertad, la igualdad y el progreso social.

3. La Universidad no es patrimonio de los actuales miembros de la comunidad universitaria, sino que constituye un auténtico servicio público a los intereses del país. Se crea el Consejo Social, para garantizar la participación de las diversas fuerzas sociales en el gobierno de cada Universidad.

4. En el marco de la distribución de las competencias universitarias entre los distintos poderes públicos, se reconoce la autonomía (estatutaria, académica y financiera) de las Universidades, así como su capacidad para seleccionar y promocionar a su profesorado.

5. Se crea y potencia la estructura departamental, que permitirá la formación de equipos coherentes de investigadores y la flexibilidad de los currícula.

6. Se establecen cuatro categorías de profesorado, simplificando el caos de la selvática e irracional estructura jerárquica del profesorado. Se crean además las figuras de profesor asociado, de profesor visitante y de ayudante.

Hasta aquí los buenos propósitos. El articulado de la LRU, las disposiciones posteriores y las prácticas de los sectores hegemónicos de la Universidad (tanto de los grupos de presión consolidados en el tardofranquismo como de

las nuevas camarillas emergentes) han dado lugar a un panorama bien diferente, algunos de cuyos rasgos más negativos son, a nuestro juicio, los siguientes:

a) Retroceso del espíritu crítico. Pérdida del punto de vista globalizador. Papanatismo tecnológico. Aceptación acrítica del actual mercado de trabajo como principal elemento orientador de las enseñanzas.

b) Renuncia tácita, por parte de los poderes públicos, a financiar suficientemente la Universidad. Se insta a los departamentos y a los profesores a buscar la financiación complementaria por la vía de los convenios (artículo 11), estimulando así la competición mercantilista entre Universidades, centros, departamentos e individuos.

c) Desvalorización conceptual y degradación efectiva de la docencia, minusvalorada a la hora de la promoción y de las recompensas (léase «Nuevo Sistema Retributivo» del profesorado), en beneficio de un carrerismo curricular («pública o perece» que normalmente tiene poco que ver con el auténtico avance de la investigación. Frecuente deterioro de las condiciones en que se desenvuelve la enseñanza (instalaciones inadecuadas e insuficientes, grupos demasiado numerosos...).

d) Renuncia efectiva a una planificación racional y a la optimización del esfuerzo investigador de las Universidades, que resulta disperso y atomizado, a merced de las heterogéneas solicitudes e injerencias del entorno comercial (convenios).

e) Inadecuación del sistema de acceso de los estudiantes: desvirtuación e inutilidad del COU, farsa y perversión de las Pruebas de Acceso a la Universidad y de la preinscripción. Todo ello, unido a la falta de definición, medios y dignificación social de la Formación Profesional, desemboca en la desadecuación (falta de conocimientos, desmotivación...) de una gran parte del alumnado en relación a los estudios que está cursando, con el consiguiente descenso del rendimiento académico. La falta de orientación cede así el paso a la selectividad económica y social, agravada por la aún insuficiente política de dotación de becas.

f) Insuficiente vinculación de la Universidad con su entorno social, reducida de forma casi exclusiva a los convenios con las empresas. Inexistencia de la extensión universitaria en muchas Universidades.

g) Estratificación de las enseñanzas. Degradación (no uniforme) de primeros y segundos ciclos, y traslado de la función hegemónica

(«enseñar a mandar», etcétera) hacia los terceros ciclos y cursos de postgrado.

h) Corporativismo en el profesorado, estimulado por la «funcionarización universal», pretendida por el MEC, Jerarquización estatal, e insuficiente democratización interna. Aunque la departamentalización ha supuesto la eliminación de muchos de los defectos de las viejas cátedras (minifundismo académico y económico, hermetismo funcional, hiperestratificación categorial), la devaluación de los centros y la atribución de casi todas sus competencias a los emergentes departamentos han ido configurando a éstos como entidades excesivamente cerradas y fuertemente jerarquizadas, donde persiste la atribución a un colectivo reducido de la capacidad de decisión sobre la organización académica, sobre la distribución de recursos y sobre la estabilidad y la promoción del profesorado. Esta situación limita objetivamente la capacidad de crítica y de participación democrática de gran parte del personal académico, que progresivamente va desentendiéndose de sus responsabilidades e inhibiéndose de la participación en los asuntos colectivos de la Universidad. Se deteriora así el funcionamiento democrático de las instituciones, reducidas muchas veces a sancionar de modo ritual lo decidido previamente en pactos de pasillos entre notables.

i) En materia de PAS, la mayoría de los equipos de gobierno de las Universidades sostienen una política arbitraria, autoritaria y opaca, eludiendo muchas veces la participación de los representantes de los trabajadores, incluso en aquellos asuntos donde la legislación les confiere expresamente atribuciones y responsabilidades. Esta actuación refuerza el cierto grado de corporativismo en este colectivo, alentado también por la escasa representatividad que se le ha impuesto en los Estatutos de las Universidades y, en consecuencia, en una actitud de alejamiento respecto de objetivos definidos por los órganos de gobierno de la Universidad.

j) No se ha resuelto (y esto es uno de los fracasos más espectaculares de la LRU) el problema de la estabilización, que afecta nada menos que a un tercio del profesorado. La estructura de profesorado diseñada en la LRU ha resultado inadecuada y demasiado rígida. Durante estos últimos años se ha ido trampeando el espíritu (e incluso la letra) de la ley, a base de pervertir precisamente aquellas innovaciones de las que el legislador estaba más orgulloso: el ayudante y el profesor asociado, transmutados en mera mano de obra barata.

1.2. La inminente revisión de la LRU

A principios del presente curso, la DGES propuso a los representantes de los sindicatos abrir negociaciones en la Mesa Sectorial de Universidad acerca de la reforma de la LRU. La inmediatez de las Elecciones Sindicales hizo aconsejable posponer el asunto. Hoy la cercanía de la fecha 30-9-91 (finalización de los excepcionalmente prorrogados contratos de los profesores asociados), junto con las recientes sentencias que reconocen el carácter laboral de los contratos de los profesores asociados, obligan a abordar esa inaplazable reforma.

Sin renunciar a entrar a debatir en su momento el conjunto de la LRU desde la perspectiva de nuestro modelo de Universidad, vamos a centrar aquí nuestras propuestas en dos aspectos de directa significación sindical y sobre los que la práctica ha revelado con especial fuerza la necesidad de su revisión:

A) Articulación de los órganos de representación sindical con los de gobierno de las Universidades. Puesto que la LOR (1987) es posterior a la LRU, ésta no contemplaba la existencia de órganos de representación sindical. Ello está provocando tensiones y malentendidos, especialmente en las Universidades más reacias al reconocimiento de la representación sindical. En las Universidades donde no ha habido obstáculo para esa presencia sindical la experiencia es rica y las soluciones aportadas son imaginativas y variadas, pero ha llegado el momento de homogeneizar (al alza) y de articularlas con la restante normativa.

B) Estructura, acceso y promoción del profesorado y del PAS. La experiencia de estos ocho años pone de manifiesto tanto lo equivocado de la funcionarización universal como lo inadecuado del diseño de las categorías del profesorado y del PAS, sin hablar, por tristemente conocido, de los vicios de concepción y de procedimiento en los mecanismos de acceso y promoción.

II. ARTICULACION DE LOS ORGANOS DE REPRESENTACION SINDICAL CON LOS DE GOBIERNO DE LAS UNIVERSIDADES

La LOR establece la existencia en las Universidades de órganos de representación sindical, y establece sus competencias de forma genérica. Se hace necesario, pues, adaptar la LRU a esta situación. Más en general, se hace necesario adaptar todo el funcionamiento tradicional de la Universidad, de forma que tanto

la normativa (LRU, estatutos, reglamentos...) como la práctica contemplen la necesaria articulación entre los órganos de representación sindical y los de gobierno. CC.OO. ha analizado ya esta articulación, y ha formulado sus criterios generales al respecto.

De hecho, en algunas Universidades se han puesto en marcha ya mecanismos de articulación, en la mayoría de los casos impulsados por CC.OO. y siguiendo los aludidos criterios generales. Por el contrario, en otras Universidades nos encontramos con fuertes resistencias, amparadas en una legislación insuficiente. Se hace necesario, pues, introducir modificaciones legislativas, de forma que la LRU se convierta en un elemento impulsor de la introducción de los mencionados mecanismos de articulación.

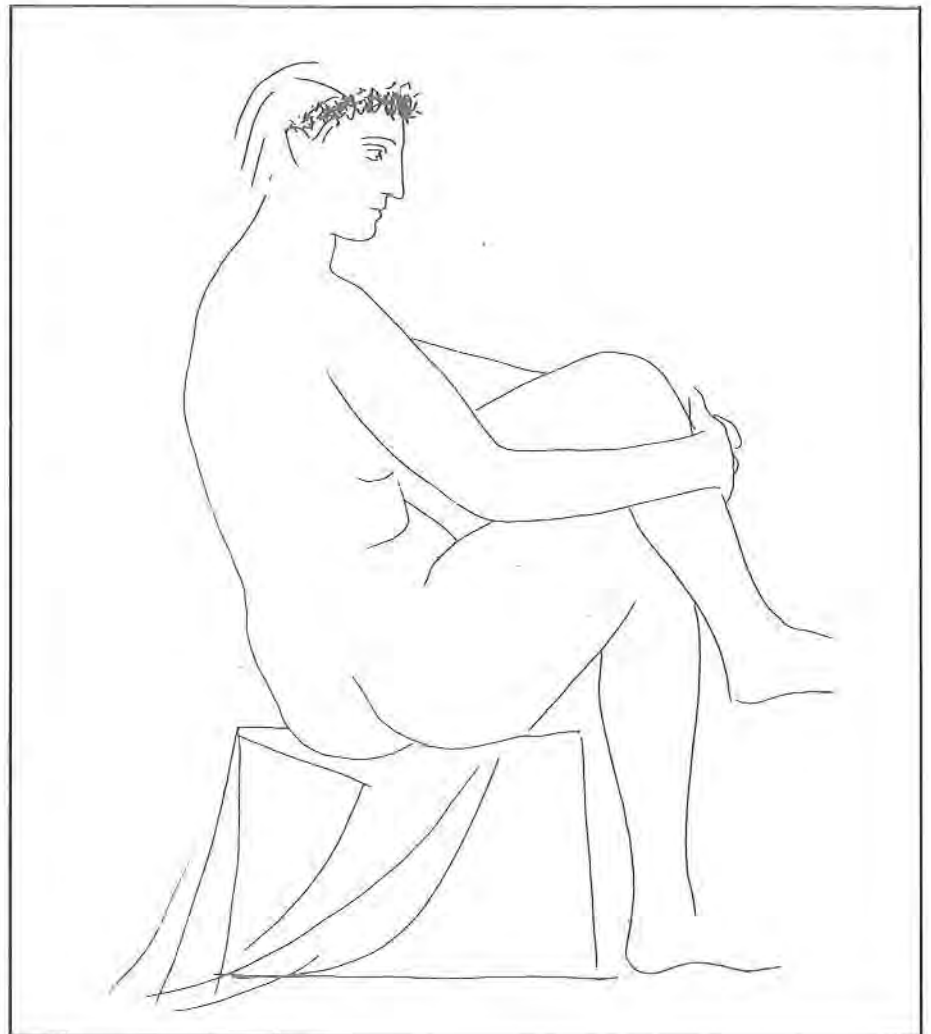
En cambio, no parece oportuno precisar tales mecanismos desde la LRU. Por un lado, por respeto a la autonomía universitaria y por otro, porque de lo novedoso del tema y de las muy distintas situaciones de partida en cada

Universidad resultarán probablemente soluciones muy distintas. En este sentido, cualquier intento excesivamente homogeneizador podría en realidad convertirse en un obstáculo para su puesta en marcha.

Por todo ello, entendemos que la LRU debe limitarse a dejar muy clara la necesidad de crear tales mecanismos de articulación y a especificar sus ámbitos de competencia, sin mayores concreciones legales, para facilitar su concreción a las condiciones de cada Universidad.

Como se ha dicho antes, CC.OO. ha formulado ya sus directrices generales al respecto, que sin duda será necesario revisar y desarrollar en su momento.

Por otra parte, parece coherente que la presencia de representantes sindicales se aplique también al Consejo de Universidades. No se trata de una cuestión meramente formal, puesto que la experiencia de estos años ha demostrado el papel fundamental asumido por dicho organismo. El solo hecho de poder disponer



1. Mujer desnuda coronada de flores.

de información de primera mano sobre su actividad ya es motivo suficiente para demandar nuestra presencia. En particular, ello nos permitiría una actuación mucho más eficaz en la Mesa Sectorial, que a menudo se ha visto entorpecida por la falta de sintonía con el Consejo de Universidades.

PROPUESTA:

(4.2) Asimismo, organizará instancias de negociación con los órganos de representación sindical (sindicatos, Juntas de Personal, Comités), sin perjuicio de las competencias de las Mesas Sectoriales Estatal y Autonómica de Universidad.

(11.2) En tanto supongan contratación de nuevo personal o retribuciones adicionales para el personal de la Universidad, deberán prever mecanismos de control por parte de los órganos de representación sindical.

(13.3) Igualmente, los Estatutos de la Universidad regularán mecanismos de consulta previa y de negociación con los órganos de representación sindical, en orden a su participación en las decisiones sobre ofertas de empleo público, plantillas, retribuciones, condiciones de trabajo y demás temas de su ámbito de competencia, según emana de la LOR y de la LOLS. A tal efecto se creará en cada Universidad una Mesa de Negociación para las cuestiones que afecten a los trabajadores.

(24.3.d) ... 3 por cada central sindical representativa...

(24.4.a) ... 1 por cada central sindical representativa...

(24.4.b) ... 1 por cada central sindical representativa...

(Artículos 35, 36, 37 y 38). Introducir en las Comisiones un sexto miembro (puede ser con voz pero sin voto) designado por la Junta de PDI.

(Artículos 44 a 47). En estos artículos que regulan cuestiones importantes relativas al profesorado como normativa, régimen administrativo y disciplinario, evaluación docente y científica, retribuciones propias de la Universidad y elaboración y modificación de la plantilla, se incluye la necesaria negociación previa con los órganos de representación sindical.

III. ESTRUCTURA DEL PROFESORADO

Se trata de analizar los principales aspectos relativos a estructura del profesorado que deberían ser objeto de revisión y de precisar

nuestra postura al respecto. No parece necesario formularla en forma articulada.

III.1. Cuerpos docentes

CC.OO. propugna la racionalización de la estructura del profesorado, evitando la multiplicidad de cuerpos y categorías con las mismas funciones, y tendiendo, por consiguiente, a la existencia de un solo cuerpo de profesores universitarios. No obstante, CC.OO. es consciente de las dificultades para llegar al cuerpo único a partir de la heterogeneidad de situaciones existentes en las distintas Universidades. Se trata, por tanto, de formular una propuesta que por un lado suponga un avance significativo en la dirección apuntada y, al mismo tiempo, sea factible en la situación presente.



2. *Mujer desnuda coronándose de flores.*

Concretamente, la alternativa parece centrarse en reducir a dos o tres los cuatro cuerpos docentes actuales. En efecto, el propio MEC se ha mostrado favorable a fusionar dos de los actuales cuerpos, los de CEU y de TU. Y, por otra parte, resulta conveniente en las actuales circunstancias mantener un cuerpo docente para el que no se requiera el título de doctor, tal como CC.OO. ha manifestado en anteriores ocasiones. En todo caso, debería clarificarse que son sólo estas razones de titulación las que justifican la existencia de este cuerpo y, en particular, que no hay otras funcionales, de representación, etcétera. Igualmente debería garantizarse el acceso a otros(s) cuerpo(s) cuando se alcanza la titulación de doctor.

En definitiva, la disyuntiva se plantea entre el mantenimiento o no de dos cuerpos de profesores doctores (como los actuales CU y CEU/TU). Para mantener dos cuerpos distintos con un mínimo de coherencia habría que asignarles funciones tan distintas que exigieran dicha diferenciación de cuerpos; pero ello resulta muy cuestionable, amén de forzar una «elitización» incluso mayor que la actual; en particular, no consideramos razonable reservar a un cuerpo las funciones de coordinación, de modo que debieran escogerse preferentemente entre dicho cuerpo los cargos académicos unipersonales.

Por el contrario, no hay justificaciones racionales para mantener dos cuerpos distintos de profesores universitarios con el mismo requisito de titulación (doctor) e idénticas funciones. De hecho, la única función que la LRU reserva para los catedráticos es la de rector, con lo que todas las funciones desempeñadas por catedráticos no rectores pueden ser desempeñadas por profesores titulares. Lo único que explica las resistencias a la unificación es la capacidad de presión del actual cuerpo de catedráticos y el interés en mantener una jerarquización artificial para sustentar las actuales relaciones de poder.

Otra cosa sería el mantenimiento de dos niveles académicos distintos dentro de un único cuerpo de profesores doctores. La idea fundamental es que el tránsito de un nivel a otro se realizara por promoción personal, sin limitaciones de plazas, convocatorias, etcétera, en tanto se asuman funciones académicas de mayor nivel (dirección de programas de doctorado, de equipos de investigación...) que justifican una retribución superior, pero no una duplicidad de cuerpos. Ello permitiría el desbloqueo de las situaciones académicas personales, terminando con la situación actual en la que numerosos profesores titulares ejercen dichas funciones académicas superiores sin acceder a la situación de catedrático por falta de plazas. Pero no habría de haber distinciones para ocupar cargos de gobierno ni para formar parte de comisiones para juzgar el acceso al cuerpo: dichas distinciones tienen actualmente una función de jerarquización del poder, no de racionalidad académica.

PROPUESTA:

a) Dos cuerpos de profesores universitarios numerarios, uno de ellos sin exigencia de titulación de doctor.

b) La programación académica y económica debería asegurar que este último cuerpo

ntea entre
os de pro-
es CU y
s distintos
que asig-
gieran di-
ello resul-
una «eli-
il; en par-
reservar a
ación, de
entamente
adámicos

ciones ra-
distintos
nismo re-
ticas fun-
ue la LRU
de rector,
mpañadas
er desem-
único que
es la ca-
de cate-
jerarquí-
tuales re-

le dos ni-
un único
ea funda-
a otro se
limitacio-
en tanto
mayor ni-
orado, de
ifican una
icidad de
de las si-
rminando
umerosos
funciones
la situa-
Pero no
upar car-
de comi-
o: dichas
unción de
ionalidad

universita-
gencia de
y econó-
o cuerpo

uese minoritario; en particular, deberían ga-
rantizarse disponibilidades presupuestarias
para el paso de uno a otro cuerpo.

c) La diferencia de funciones entre ambos
cuerpos sería únicamente la académica inhe-
rente a la distinta titulación exigida. Así, la úni-
ca diferencia docente sería la exigencia del tí-
tulo de doctor para impartir docencia en el ter-
cer ciclo, rechazándose totalmente que se asig-
ne el primer ciclo a los no doctores y el se-
gundo a los doctores. Igualmente no habría
distinción para ocupar cargos.

d) Establecimiento de dos niveles dentro
del cuerpo de profesores doctores. El paso de
uno a otro sería por promoción personal acadé-
mica y, por tanto, sin mediar dotación de pla-
zas, previsión de plantilla, etcétera.

III.2. Acceso a cuerpos docentes

Este apartado completo y las enmiendas 27
y 28 pasan a anexo para un futuro debate.

III.3. Profesorado contratado

Es hoy un sentir ampliamente mayoritario
que la vida funcional se ha demostrado in-
suficiente para cubrir las necesidades de pro-
fesorado. Y no sólo en situaciones transitorias
o por circunstancias coyunturales, sino tam-
bién para un funcionamiento ordinario. Por otra
parte, distintas sentencias han reconocido el
carácter laboral de los contratos de profesora-
do. Parece, pues, ineludible establecer la vía
del profesorado contratado, con contrato la-
boral.

No obstante, su regulación ha de ser míni-
ma para no interferir la autonomía universita-
ria, ni la legislación laboral. Por ejemplo, pa-
rece innecesario insistir en que, superado un
período de prueba, el contrato pasará a ser
indefinido.

En la práctica, además, su implantación de-
pendará no sólo de las disposiciones legisla-
tivas, sino también de las características de
cada Universidad, de la correlación de fuerzas
existentes, etcétera.

En definitiva, bastaría con que la LRU estu-
pulara la existencia de la vía contractual y su
equiparación con la funcional.

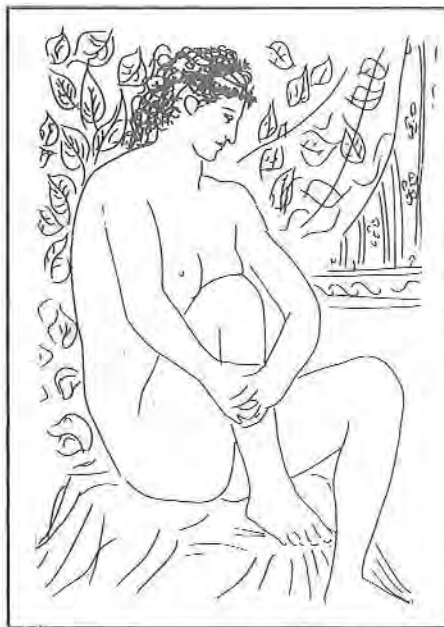
PROPUESTA:

Existirá una plantilla de profesorado contra-
tado laboral, a través de la cual se podrá ac-
ceder a situaciones académicas y retributivas

análogas a las de los numerarios, con igual-
dad de derechos internos de representación,
competencias académicas, etcétera. En particu-
lar, el Profesorado Ordinario de la Universidad
estará formado por los profesores a tiempo
completo, sean éstos numerarios o contratados
fijos.

III.4. Profesores asociados. Ayudantes

La creación de la figura del profesor contra-
tado laboral permitirá solventar de forma natu-
ral las distintas necesidades de docencia ordi-
naria que actualmente se resuelven mediante la
utilización abusiva y desvirtuadora de las figu-
ras de profesor asociado y de ayudante. Con
ello, los profesores asociados y los ayudantes
podrán recuperar su carácter genuino previsto
en la LRU.



4. Mujer desnuda sentada ante una cortina.

PROPUESTA:

Los profesores asociados son especialistas
externos que aportan a las Universidades su ex-
periencia profesional. Siendo así, sólo tiene
sentido una dedicación a tiempo parcial, o bien
a tiempo completo por un breve período de
tiempo.

El último párrafo de este apartado y la en-
mienda 35 pasan a anexo para un futuro debate.

Supresión del punto 4 del artículo 37 de la
LRU.

III.5. Maestros de Taller

Este apartado y las enmiendas 36, 37 y 38
pasan a anexo para un futuro debate.

III.6. Otras consideraciones

Aunque indirectamente, también están rela-
cionados con la estructura del profesorado
otros aspectos, como las plantillas o las
retribuciones.

En cuanto a plantillas ya se ha dicho que,
para garantizar la promoción académica perso-
nal, deberían ir fundamentalmente referidas a
«profesores ordinarios», sin distinción de
cuerpos, niveles o formas de vinculación. Por
tanto, la jerarquía funcional (responsabilidades
académicas, cargos unipersonales...) quedaría
al margen de estos aspectos, lo que no sería
obstáculo para una eventual elaboración de un
catálogo de puestos de trabajo. En cualquier
caso, ello no ha de ser objeto de la LRU.

Un aspecto que sí debería reflejarse en la
LRU es la imposibilidad de «doble retribución»
de la actividad académica. Así, por ejemplo, las
actividades derivadas del artículo 11 no debe-
rían poder ser esgrimidas como mérito para ob-
tener complementos específicos adicionales.

Yendo más allá, se debería ir pensando en
introducir el concepto de «planificación de la
dedicación personal», esto es, la previsión de
distribución de la propia jornada laboral entre
los distintos tipos de actividad previstos en la
legislación: docencia ordinaria, tareas de go-
bierno o gestión, actividades remuneradas des-
de el exterior, etcétera. Esta planificación po-
dría convertirse en una herramienta fundamen-
tal para una mayor profundización en diseño
de plantillas, evaluación de rendimiento, etcé-
tera. Se trata, pues, de un concepto de cierta
trascendencia que debe ser motivo de reflexión
y maduración. Pero que, por este mismo mo-
tivo, parecería precipitado promover su implan-
tación de forma inmediata.

IV. ESTRUCTURA DEL PAS

Este apartado y las enmiendas 40 a 59 pa-
san a anexo para un futuro debate.

V. DE LA SELECTIVIDAD

Este apartado, integrado por la enmienda nú-
mero 60, pasa a anexo para un futuro debate.

ORGANIZACION

El Sector de Universidad, dentro de la Federación de Enseñanza de CC.OO., reviste una especial complejidad al aunar tres subsectores (Personal Docente e Investigador, Personal de Administración y Servicios Funcionario y Laboral) y tres ámbitos competenciales (Estatal, Comunidad Autónoma y cada Universidad) con niveles de transferencias variables no sólo por autonomías sino también por sectores. Y no reduce precisamente la complejidad citada el fenómeno, específico de la Universidad, de la existencia de un marco de representación institucional propio para el gobierno de la misma.

La acción sindical, en sus vertientes de información, movilización y negociación, ha de vertebrar todas esas componentes, necesitando dotarse de una organización adecuada para dicha articulación en el marco de los acuerdos del Congreso de la Federación.

Por ello, el modelo organizativo general de CC.OO., que combina las estructuras territoriales con las estructuras sectoriales, resulta especialmente adecuado para el sector de Universidad. Se

trata, en efecto, de combinar estructuras unificadas para todo el personal de las Universidades, que permitan la acción sindical unida, propia del sindicalismo de clase que representa CC.OO., con estructuras propias de cada subsector que faciliten articular la participación contando con los representantes de los trabajadores, elegidos separadamente para cada subsector en las elecciones sindicales.

Estructura unificada:

Debe organizarse en los tres ámbitos existentes:

1. Sección Federal de Universidades a nivel estatal.
2. Sección Autónoma de Universidad. Esta denominación genérica abarca las secciones de nacionalidad y región, incluyendo aquellas nacionalidades compuestas por varias Comunidades Autónomas.
3. Sección Sindical de cada Universidad.

Estructura subsectorial:

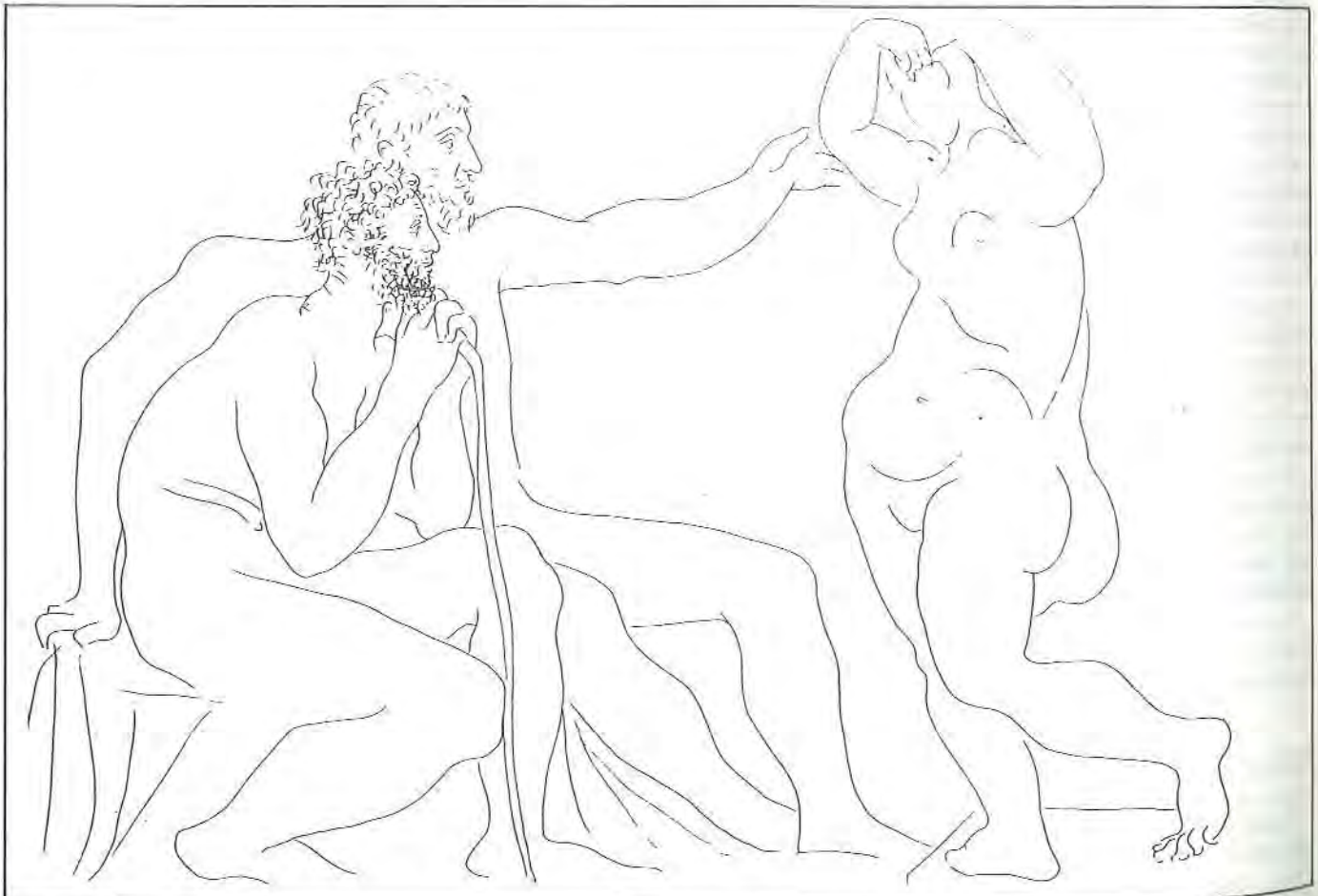
Deben constituirse en cada uno de los tres niveles las correspondientes a cada uno de los tres subsectores:

1. Comisiones Federales de la Sección Federal.
2. Comisiones Autónomas de las Secciones Autónomas.
3. Comisiones Subsectoriales de cada Sección Sindical.

1. SECCION FEDERAL DE UNIVERSIDAD

Composición

La Sección Federal de Universidad a nivel Estatal, constituida con carácter nato por los responsables de Universidad de la Comisión Ejecutiva de la Federación de Enseñanza, integrará a tres representantes de cada Comunidad Autónoma.



ma, elegido
nómica*
subsectores
ello, de aq
Universidad
adicionales
máximo de
A electos
deral y en
las Universi
comunidades
clavía la Se
drán agrup
torio MEC;
cal de cada
que las de
nidades Au
yan consti
enviar un r
vel estatal.
Funciones
La Sec
tatal tiene
orientar la
en las dist
sectores, a
rar sobre
nos Ejecu
Organos
La Sec
tatal contá
tituida por
Ejecutiva
elegidos y
Federal, y
en cada C
constituid
sables de
también d
manente
deral entr
ción de p
Las ár
por lo me
boral, PA
lucional,
que debe
de la Fed
Régimen
La Se
tatal cele
drá cele
do de la
ciones A
versidad
en cada
T.E.

ma, elegidos por la correspondiente Sección Autónoma*, asegurando la participación de los tres subsectores y de las distintas Universidades; para ello, de aquellas comunidades con más de tres Universidades, podrán integrarse representantes adicionales pertenecientes a las mismas, hasta un máximo de uno más por Universidad.

A efectos de su participación en la Sección Federal y en la Permanente Federal a nivel estatal, las Universidades del territorio MEC en cuyas Comunidades Autónomas no se haya constituido todavía la Sección Autónoma* de Universidad, podrán agruparse en una Sección Federal de territorio MEC; de no hacerse así, la Sección Sindical de cada una de dichas Universidades, al igual que las de aquellas otras pertenecientes a Comunidades Autónomas con transferencias que no hayan constituido Secciones Autónomas*, podrá enviar un representante a la Sección Federal a nivel estatal.

Funciones

La Sección Federal de Universidad a nivel estatal tiene como funciones coordinar, unificar y orientar la acción sindical de las Universidades en las distintas Comunidades Autónomas y subsectores, así como plantear propuestas y asesorar sobre los temas de Universidad a los Organos Ejecutivos de la Federación de Enseñanza.

Organos

La Sección Federal de Universidad a nivel estatal contará con una Permanente Federal, constituida por el/la responsable de Universidad en la Ejecutiva de la Federación, por los responsables elegidos y revocables por el pleno de la Sección Federal, y por los responsables de Universidad en cada Comunidad Autónoma en la que se haya constituido la Sección Autónoma*. Los responsables de la Permanente Federal formarán parte también del pleno de la Sección Federal. La permanente asume las funciones de la Sección Federal entre sus reuniones, así como la presentación de propuestas a la misma.

Las áreas de responsabilidad que abarcarán, por lo menos, serán las siguientes: PDI, PAS Laboral, PAS Funcionario, Acción Sindical e Institucional, Organización y Finanzas e Información, que deberán incorporarse al área correspondiente de la Federación.

Régimen de funcionamiento

La Sección Federal de Universidad a nivel estatal celebrará una reunión ordinaria al año, y podrá celebrar reuniones extraordinarias por acuerdo de la Permanente Federal o a solicitud de Secciones Autónomas* que incluyan 1/3 de las Universidades. En la primera reunión que se celebre en cada curso académico se procederá a la elec-

ción o renovación de los correspondientes responsables en la Permanente Federal.

Igualmente, y también en la primera reunión de cada curso académico, se procederá a la elección o renovación de los miembros de las delegaciones negociadoras de CC.OO. en los ámbitos estatales de negociación.

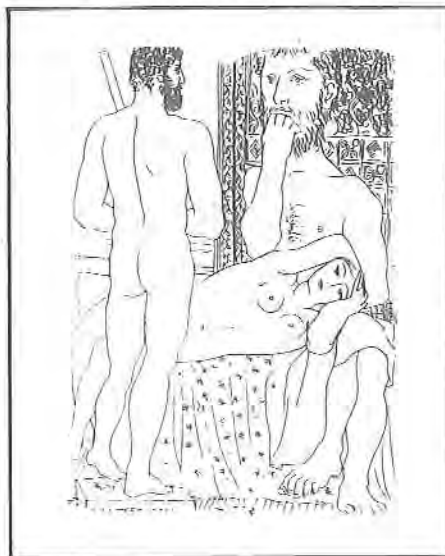
La Permanente Federal se reunirá mensualmente, o cuando sea convocada por el/la responsable de Universidad a iniciativa propia o por solicitud de Secciones Autónomas* que incluyan 1/5 de las Universidades.

Por razones de operatividad, en la medida que se incrementa el número de sus componentes por estructuración organizativa de las Comunidades Autónomas, las reuniones de la Permanente Federal podrán pasar a ser trimestrales, reuniéndose entre una y otra de las mismas un Secretariado formado por los responsables elegidos a nivel estatal. Este Secretariado está vinculado a los órganos de dirección de la FE de CC.OO., la Comisión Ejecutiva y el Secretariado.

2. SECCION AUTONOMICA* DE UNIVERSIDAD

La Sección Autónoma* de Universidad de cada Comunidad Autónoma deberá constituirse en todas las Comunidades que tengan Universidad/es. Tiene como funciones coordinar, unificar y orientar la acción sindical en las Universidades de su Comunidad, así como asesorar sobre el sector de Universidad a los Organos Ejecutivos de su territorio.

En aquellas Comunidades Autónomas con una única Universidad, el papel de su Sección Autónoma* lo jugará la Sección Sindical de Universidad. En caso de tener varias Universidades, la Sección Autónoma* integrará representantes elegidos por la Sección Sindical de cada Universidad, en la forma en que se acuerde en cada Comunidad Autónoma, pero asegurando un mínimo



de uno por subsector con afiliados en la Universidad en cuestión.

Igualmente, y también en la primera reunión de cada curso académico, se procederá a la elección o renovación de los miembros de las delegaciones negociadoras de CC.OO. del ámbito de su Comunidad con competencias transferidas.

3. SECCION SINDICAL DE UNIVERSIDAD

La Sección Sindical se constituirá en cada Universidad de acuerdo con los correspondientes Estatutos de CC.OO., agrupando a todos los afiliados con independencia del subsector a que pertenezcan, y eligiendo los correspondientes órganos ejecutivos. La Sección Sindical es el órgano decisorio en su ámbito, sin más limitación que lo preceptuado estatutariamente y lo acordado en órganos superiores.

En la primera reunión que se celebre en cada curso académico se procederá a la elección o renovación de los miembros correspondientes a la Sección Sindical de CC.OO. en la mesa de negociación de la respectiva Universidad.

Asimismo, en cada Sección Sindical deberán realizarse reuniones de subsector (Asambleas, Comisiones, delegados...) que organicen la acción sindical en el mismo y presenten, en su caso, las correspondientes propuestas a la Sección Sindical.

(Ver en anexo I un reglamento orientativo para Secciones Sindicales.)

A fin de asegurar la articulación de la organización de CC.OO. en los tres ámbitos (Estatal, Comunidad Autónoma y Universidad), en cada uno de ellos deberán elegirse responsables de:

- Organización y finanzas.
- Acción Sindical.
- Información.
- Institucional.

Dentro de las correspondientes Permanentes, Federales o Autónomas, o Ejecutivas de Sección Sindical.

(Se adjunta anexo II con orientación de contenidos de las funciones de los responsables de área.)

ESTRUCTURA SUBSECTORIAL

Se constituirán Comisiones Federales de PDI, PAS funcionario y PAS Laboral integradas por representantes elegidos en el ámbito organizativo de la Sección Autónoma*. En el caso de comunidades con una sola Universidad, o donde no exista estructura organizativa, el ámbito será la Sección Sindical. Tienen como funciones coordinar y orientar la acción sindical del subsector en las distintas Universidades.

En el ámbito del territorio MEC y de las Co-

comunidades Autónomas, podrán constituirse las correspondientes comisiones de subsector con los criterios de elección y participación que se determinen y cuyo régimen de funcionamiento y funciones serán similares a las Federales. Asimismo, cada comisión de subsector podrá crear su permanente o Secretaría.

En el ámbito de cada Universidad, la asamblea de los afiliados de cada subsector coordinada por el correspondiente responsable de acción sindical, ejercerá las funciones de comisión de subsector.

Cada Comisión Federal de subsector contará con una permanente integrada por el/la responsable del subsector (elegido por la Sección Federal) y los miembros que sean elegidos por la Comisión Federal.

Esta permanente deberá asumir las responsabilidades de acción sindical, organización e información, a fin de articularse con las existentes en la Sección Federal.

La permanente asume las funciones de la Comisión Federal correspondiente entre una y otra de sus reuniones, así como la presentación de propuestas a la misma.

Cada Comisión Federal se reunirá trimestralmente o cuando lo acuerde su permanente, o cuando así lo solicite 1/5 de las Universidades. Cada Permanente de Comisión Federal se reunirá también trimestralmente o cuando sea convocada por su responsable a iniciativa propia o por solicitud de 1/3 de sus miembros. En la primera reunión de la Comisión Federal, después de la primera reunión de Sección Federal de cada curso académico, se procederá a la reelección o renovación de los miembros elegidos por la permanente. Los miembros de la permanente lo serán también de las correspondientes Comisiones Federales.

NOTA:

* La denominación de Sección Autónoma es genérica y abarca las secciones de nacionalidad y región, incluyendo aquellas nacionalidades compuestas por varias comunidades autónomas.

ANEXO I

REGLAMENTO ORIENTATIVO PARA SECCIONES SINDICALES

1. La Sección Sindical tiene por objeto la defensa de los intereses de clase de los trabajadores de la Universidad; suscribe totalmente los principios de CC.OO., así como los acuerdos tomados en los Congresos Provinciales, Federales y Confederados, y asume a través de su participación en los congresos los acuerdos tomados en relación a las perspectivas generales de CC.OO. respecto a la Enseñanza Superior.

2. La Sección Sindical es una organización autónoma que se rige únicamente por la voluntad de sus afiliados y en el marco de lo establecido en el artículo 1. La democracia interna es la regla absoluta de funcionamiento.

a) En el seno de la organización todo afiliado tiene completo derecho para divulgar sus puntos de vista en lo que respecta a la organización, y que esta libertad no puede ser restringida, ni coartada, siempre que ella no se haga en contra de los principios y acción de CC.OO.

b) Cada organización es autónoma en todos aquellos asuntos de incumbencia interna de los mismos.

c) Los medios a emplear, para lograr los objetivos tanto inmediatos como mediatos, serán los que en cada caso requieran las circunstancias, y siempre inspirados en la consulta con los trabajadores.

d) La autonomía y la libertad de expresión y divulgación de ideas en el seno de la organización requieren como complemento la solidaridad y el respeto a la voluntad mayoritaria en la aplicación de los acuerdos.

e) Todo cargo dará cuenta de su gestión al pleno de la Sección.

3. La Sección Sindical está constituida por todos los afiliados a CC.OO. en la Universidad.

4. La Sección Sindical integra a los trabajadores de la Universidad de los tres subsectores (laborales, funcionarios y docentes).

PLENO DE SECCION

5. El pleno es el órgano supremo de la Sección Sindical. Lo constituirán:

a) El secretario de la Sección Sindical.
b) La Comisión Ejecutiva de la que forma parte el secretario de la Sección Sindical.

c) Todos los trabajadores afiliados a CC.OO. en la Universidad. Asimismo, podrán participar en el pleno de la sección, con voz pero sin voto, los simpatizantes del sindicato invitados a la reunión, salvo manifestación en contra de la Comisión Ejecutiva, o de la mayoría simple del pleno de la sección.

6. La Comisión Ejecutiva fijará el orden del día, la fecha y el lugar en que se celebrará el pleno, comunicándoselo a todos los afiliados de la sección al menos con una semana de antelación a la fecha de la reunión.

7. La Comisión Ejecutiva elaborará las propuestas que servirán como base de discusión en el pleno. Los miembros de la sección podrán formular propuestas alternativas.

8. El pleno de la sección se reunirá con carácter ordinario una vez cada tres meses, y con carácter extraordinario cuantas veces lo considere necesario la Comisión Ejecutiva, o a petición del 10 por 100 de los afiliados.

9. Los acuerdos se tomarán por mayoría simple.

10. Los miembros del pleno podrán proponer nuevos puntos del orden del día, cuya inclusión deberá ser aprobada por mayoría simple.

11. Son funciones del pleno de sección:

a) Discutir y definir la política sindical de la sección.

b) Elegir al secretario y a la Comisión Ejecutiva de la sección.

c) Modificar la estructura orgánica de la Comisión Ejecutiva.

d) Separar de su cargo, por mayoría absoluta de los asistentes, a cualquier miembro de la Comisión Ejecutiva.

e) Cubrir las vacantes que se produzcan de los componentes de la Comisión Ejecutiva, por mayoría absoluta de los asistentes, hasta la extinción del mandato de dicha comisión.

f) Fiscalizar la Gestión de la Comisión Ejecutiva, que deberá someter al pleno la toma de decisiones relevantes.

g) Elegir o ratificar la delegación negociadora de la Mesa de Universidad.

COMISION EJECUTIVA

12. Es el órgano de dirección de la Sección Sindical, representa a la sección de acuerdo con las resoluciones del pleno de la misma y de los congresos. La responsabilidad es colegiada, sin que ello exima la de cada uno de sus miembros en sus funciones específicas. Dará cuenta de su gestión al pleno.

13. La Comisión Ejecutiva se compondrá del número de miembros que determine el pleno de la Sección Sindical, procurando la representación de todos los subsectores de la misma y dando solución a las siguientes áreas de responsabilidad:

a) Un secretario/a de la Sección Sindical elegido por el pleno entre los candidatos presentados indistintamente del sector al que pertenezca. Este/a asegurará la dirección global de todas las áreas de trabajo de la misma, solicitando los balances, el cumplimiento de los programas electorales y de la marcha de las negociaciones, todo esto en el ámbito de la Universidad. Dirige la reunión de la Comisión Ejecutiva, haciendo la síntesis del debate y elaborando las propuestas pertinentes. Asimismo, ostenta la representación de CC.OO. en el ámbito de la Universidad.

b) PDI.
c) PAS laboral.
d) PAS funcionario.
e) Organización y finanzas.
f) Acción sindical e institucional.
g) Información.

h) Se procurará crear nuevas áreas de trabajo, especialmente en los temas de Salud Laboral, Formación, Mujer, etcétera.

La Sección Sindical podrá también integrar en la Ejecutiva a los delegados de la Sección Sindi-

cal, cuadros sindicales valiosos y presidentes de Comités y Juntas de Personal.

Los delegados de personal colaborarán con la Comisión Ejecutiva no sólo en las observaciones constructivas que en todo momento puedan hacer, sino también con iniciativas, sugerencias y propuestas que en cualquier momento hagan a la Comisión Ejecutiva y al pleno de la sección cuando se convoque.

14. El pleno elegirá a los miembros de la Comisión Ejecutiva, cuando esté en el orden del día.

15. La duración del mandato será de dos años.

16. Todos los acuerdos de la Comisión Ejecutiva serán comunicados por escrito en el plazo máximo de quince días a los afiliados de la Sección Sindical.

17. A los responsables de cada sector, la Comisión Ejecutiva les asignará funciones concretas y de colaboración con los restantes responsables.

18. La Comisión Ejecutiva podrá hacerse representar por uno de sus miembros o por un miembro de la Sección Sindical en todas las ocasiones que estime necesario, y podrá convocarlos cuando crea oportuno. La Comisión Ejecutiva podrá constituir comisiones de trabajo para que le ayuden en el cumplimiento de su cometido.

19. La Comisión Ejecutiva establecerá la periodicidad de sus reuniones y levantará acta de las mismas. Para que la Comisión Ejecutiva esté válidamente constituida deberán estar presentes la mitad más uno de sus miembros, y adoptará sus decisiones por mayoría simple de los presentes.

20. En todo lo no regulado específicamente en el presente reglamento, regirá lo dispuesto en los Estatutos de CC.OO.

21. La Sección Sindical no podrá disolverse sin autorización del Sindicato Provincial de Enseñanza de CC.OO. En caso de disolución, sus bienes y archivos pasarán a ser propiedad de CC.OO.

COMISIONES SECTORIALES

22. Se constituirán Comisiones Sectoriales que funcionarán en pleno y en Comisión Permanente del sector para adecuar la acción sindical a sus características sectoriales.

23. El pleno de la Comisión sectorial estará constituido por el conjunto de los afiliados del sector.

24. La Comisión Permanente estará constituida por el responsable del sector, los delegados del órgano de representación unitario y los delegados sindicales.

DELEGADOS SINDICALES

25. Son los afiliados a CC.OO. que a propuesta de la Comisión Ejecutiva o de la Sección

Sindical son elegidos para desarrollar tareas concretas.

ANEXO II

El objetivo de este anexo es delimitar las funciones a desarrollar por los responsables de cada una de las áreas de trabajo en las estructuras organizativas, desde las Secciones Sindicales hasta la Sección Federal de Universidad, a fin de mejorar el funcionamiento de cada una de ellas y facilitar la coordinación entre las distintas instancias.

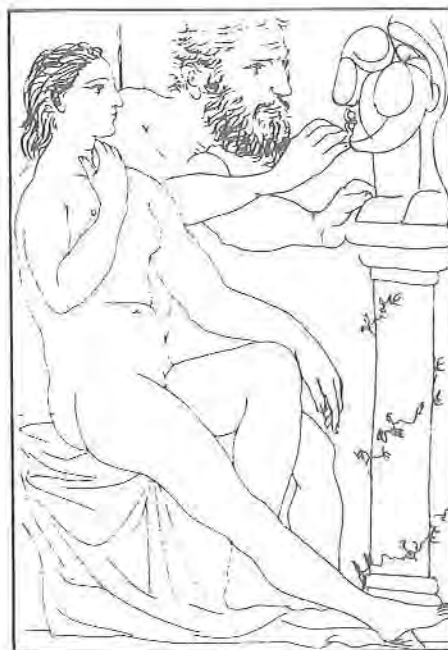
AREA DE ORGANIZACION Y FINANZAS

Responsabilidades:

— Los locales sindicales e infraestructura, medios materiales y humanos.

— Los afiliados (altas y bajas), delegados de los trabajadores, delegados sindicales y liberados.

— Las propuestas de organización de nuevas áreas de trabajo o desdoblamiento de un área por exceso de trabajo en la misma.



— La exigencia de balances a las distintas áreas de responsabilidad.

— El desarrollo de las negociaciones de Acuerdos de Derechos Sindicales.

— Las propuestas de las comisiones técnicas y grupos de trabajo para la elaboración de las propuestas de negociación o estudios concretos.

— La petición a la empresa de la documentación necesaria para el desarrollo de la Acción Sindical y sus estudios y valoraciones correspondientes.

AREA DE ACCION SINDICAL

Responsabilidades:

— La elaboración de las propuestas prioritarias de negociación (plataformas reivindicativas).

— La coordinación de los distintos ámbitos de negociación (Mesa de Universidad y Organos de Representación Unitarios versus Gerencia, en el caso específico de las Secciones Sindicales; Mesas Autonómicas, Mesa Sectorial de Universidad y Comisiones Paritarias).

— La organización del contacto con los trabajadores.

— La elevación de propuestas al responsable de Organización para elaborar propuestas técnicas o estudios complementarios de la Acción Sindical.

— La aplicación de la política de alianza en su marco correspondiente.

— La propuesta de actividad a desarrollar por los delegados de los órganos de representación.

AREA DE INFORMACION

Responsabilidades:

— La recopilación de la información generada por los órganos de representación y ámbitos de negociación.

— La recopilación de la información del Sindicato o Federación Territorial, de la Federación de Enseñanza y del Área Pública.

— La divulgación periódica de la información (es preferible la publicación de una hoja informativa mensual que no sacar nada).

AREA DE RELACIONES INSTITUCIONALES

Responsabilidades:

— El contacto con los consejeros sociales nombrados por la Confederación, así como su coordinación con la Sección Sindical.

— El contacto con todos los representantes institucionales de la Universidad (Equipo Rectoral, Decanos, Directores de Centros y de Departamentos, miembros de Juntas de Centro, de Junta de Gobierno, claustrales, etc.).

— El contacto con las organizaciones de estudiantes.

UNIVERSIDADES PROVINCIALES

El Gobierno de la Generalitat ha manifestado su voluntad de crear, en un plazo inmediato, nuevas Universidades en Gerona, Lérida y Reus-Tarragona. Y la decisión se ha tomado sin un debate público sobre la conveniencia de crearlas. Entendemos que en un tema de tanta importancia son imprescindibles las opiniones de los ayuntamientos, de las instituciones universitarias, de las organizaciones sindicales, etc. Reclamamos que se abra este debate y se presente este documento como una primera aportación en este sentido. Una aportación que quiere llamar la atención sobre las graves consecuencias negativas que podría tener la creación de las mencionadas Universidades en las condiciones anunciadas.

ANTECEDENTES

Ya hace años que se ha constatado que la Universidad de Barcelona había alcanzado un tamaño excesivo para un correcto gobierno y funcionamiento. Se planteaba la posibilidad de dividirla, pero finalmente se renunció al proyecto.

Desde entonces, la demanda docente se ha multiplicado, de forma que la congestión afecta ya a toda la comunidad universitaria de Barcelona. Ello motivó que el Consell Universitari se planteara un estudio global del mapa universitario de Cataluña.

UN ESTUDIO «TAPADERA»

Este estudio pretendía planificar la oferta docente universitaria en Cataluña a corto y medio plazo.

Una deficiencia a destacar es que se basa exclusivamente en la demanda docente existente, manifestada en la primera opción de las preinscripciones. No teniendo en cuenta, por ejemplo, las demandas del mercado de trabajo o la existencia de desviaciones coyunturales. Más todavía, se renunciaba así a toda acción política de reequilibrio territorial, de incentivación de determinados estudios, etc.

En cualquier caso, el estudio evidenciaba que la demanda docente se concentra en el área de Barcelona, tanto en términos absolutos como en relación a la población. Concluía planteando dos posibilidades:

a) Crear una cuarta Universidad en Barcelona de gran capacidad.

b) Crear Universidades provinciales que absorbiesen parte de la demanda del área barcelonesa.

Curiosamente, la decisión del gobierno de la Generalitat tiene poco que ver con estas conclusiones; poco de las dos y bastante deformadas. En efecto, se decide crear en Barcelona una cuarta Universidad de élite, de capacidad muy reducida y, al mismo tiempo, se crean las tres Universidades provinciales, pero limitadas a su ámbito geográfico.

UNIVERSIDADES PROVINCIALES DE AMBITO LIMITADO

Es necesario tener presente este carácter de las nuevas Universidades provinciales, desestimando otras posibilidades. Así, una alternativa sería especializarlas en determinadas disciplinas, desviando a ellas a los estudiantes y profesores interesados. Por ejemplo, disciplinas del Medio Ambiente en Gerona, Agropecuarias en Lérida, Químicas en Reus-Tarragona, y otras. Más todavía, se podría pensar que el ámbito geográfico no fuera el estrictamente provincial, sino que de ellas dependieran todos los centros de la disciplina en cuestión de toda Cataluña.

Además de contribuir eficazmente a descongestionar el área de Barcelona, se garantizaría la competitividad de las nuevas Universidades, y sería una buena fórmula de reequilibrio territorial.

Está claro que esta alternativa requeriría una inversión importante: infraestructuras científicas, residencias de estudiantes, becas, etc. Pero nada de esto está previsto, lo que confirma que no es ésta la opción elegida.

Al contrario, se propone que las Universidades provinciales se dirijan a satisfacer la demanda docente de su propio ámbito territorial, agrupando los centros actualmente existentes. Es necesario partir de este carácter para analizar la conveniencia de crear las nuevas Universidades; lo que se pretende no es crear Universidades «en» las capitales, sino «de» las provincias.

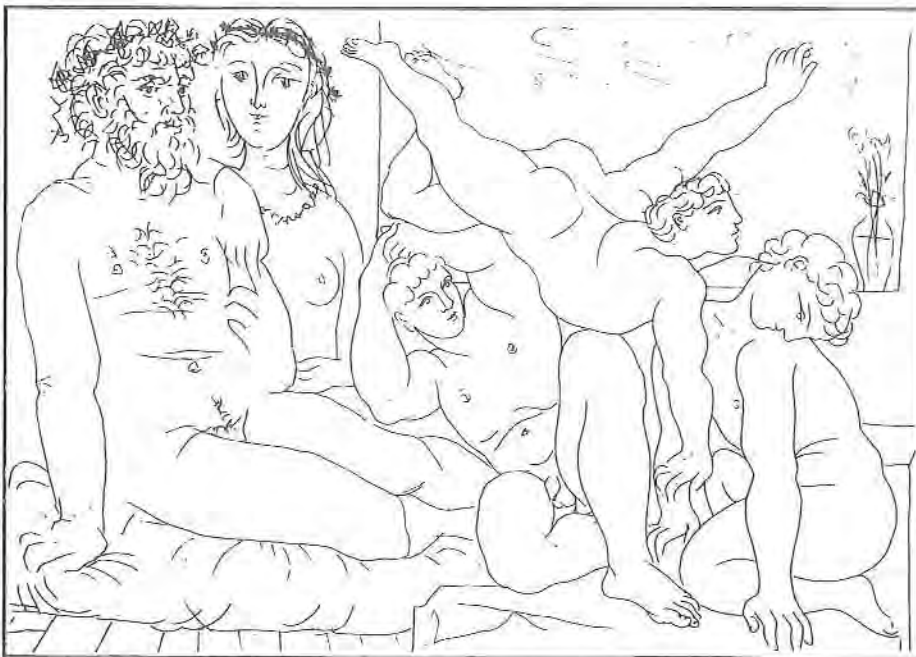
Este carácter comporta diversas consecuencias importantes: capacidad reducida, diversificación de la docencia, competencia con las Universidades barcelonesas, etc. Eso es lo que motiva las críticas que se exponen en los siguientes apartados.

VIABILIDAD ACADEMICA

Es dudoso que una Universidad con estas características pueda mantener el nivel académico actual, y menos todavía al ritmo creciente de las Universidades más potentes.

En efecto, un primer factor a tener en cuenta es el tamaño de los equipos de trabajo.

Una de las características de la moderna actividad académica, sobre todo por lo que



hace a la
en equipo
tados con
la tarea a
de nuevas
vez más
entre un
dores que
versidades
De esta
riva una
ras y serv
financiers
conjunta
tesores.
Es sign
tendencia
constituir
des. Por
Cátedras
Y, en e
se prográ
investiga
cursos de
Universid
competir
este terre



hace a la investigación, es la de realizarse en equipos de trabajo habitualmente conectados con algunos otros. La complejidad de la tarea a realizar, el ritmo de producción de nuevas informaciones, etc., hacen cada vez más necesaria la cooperación directa entre un número importante de investigadores que difícilmente puede darse en Universidades de tamaño reducido.

De esta falta de potencial humano se deriva una insuficiencia en las infraestructuras y servicios, ya que difícilmente pueden financiarse si no es posible su utilización conjunta por un número elevado de profesores.

Es significativo, en este sentido, que la tendencia en los últimos años ha estado en constituir unidades estructurales más grandes. Por ejemplo, agrupando las antiguas Cátedras en departamentos.

Y, en efecto, sólo así pueden organizarse programas de Doctorado, convenios de investigación o servicios con el extranjero, cursos de postgrado, etc. Difícilmente las Universidades que se proponen podrán competir con las grandes Universidades en este terreno.

PROBLEMAS INSTITUCIONALES, ORGANIZATIVOS Y DE COORDINACION

Se puede pensar que el tamaño reducido y el ámbito geográfico limitado, si bien provocarían los inconvenientes académicos que se acaban de comentar, por otra parte simplificarían el gobierno y la organización de las nuevas Universidades. Al mismo tiempo, también en el orden organizativo, habría que llamar la atención sobre un grave problema: la coexistencia de disciplinas dispares (tecnológicas, médicas, humanísticas, sociales...).

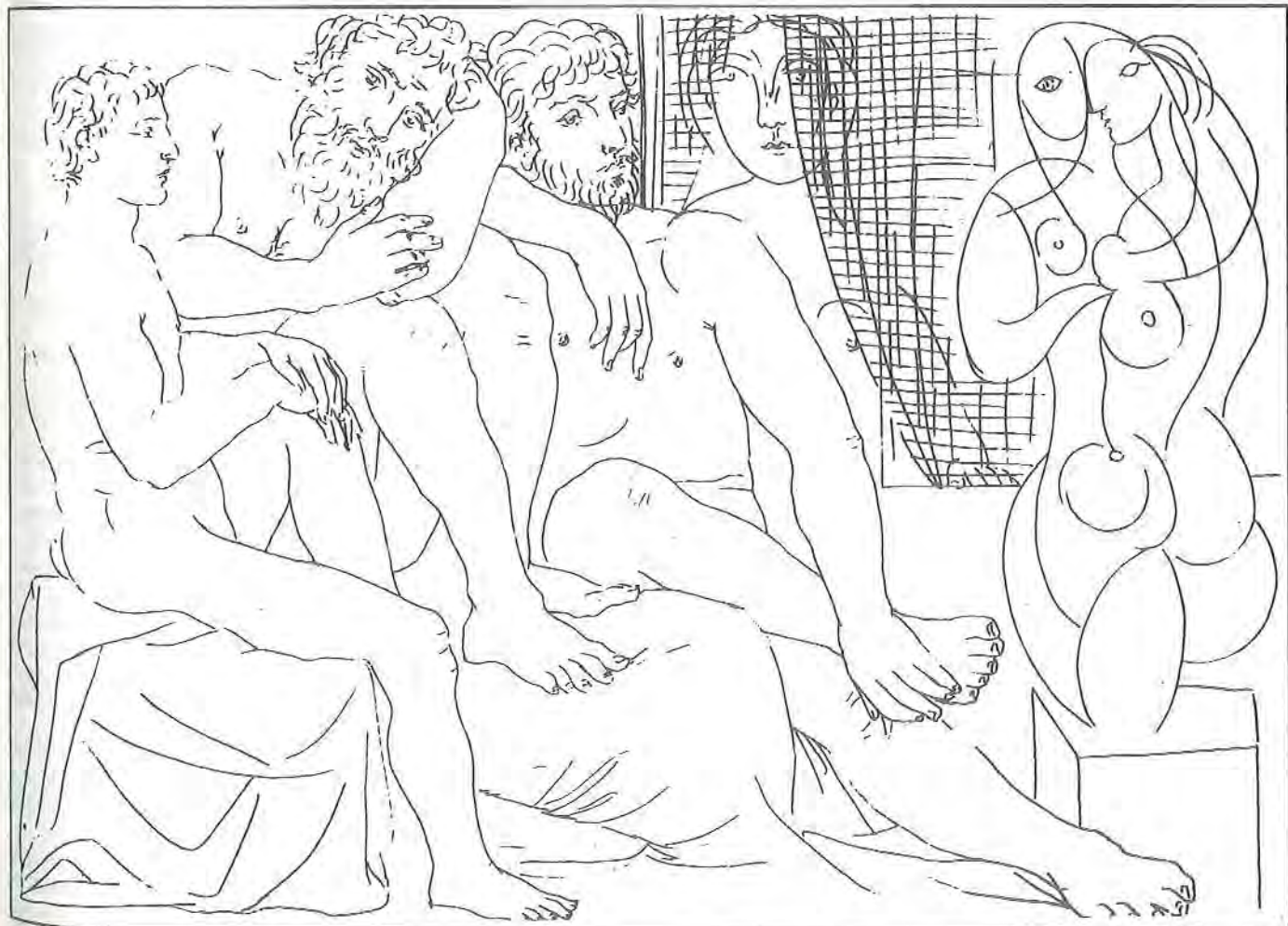
El gobierno interno se complica porque es prácticamente imposible homogeneizar criterios para la planificación de plantillas, cargas docentes, presupuestos, etc. De hecho, la concentración de los centros técnicos en Universidades Politécnicas ha resultado un éxito, que contrasta con los problemas que continúan patentes en los centros tecnológicos todavía integrados en Universidades mixtas.

Otro aspecto institucional que saldrá perjudicado es el de la coordinación de en-

señanzas. La planificación y coordinación de las enseñanzas en Cataluña es competencia de la Generalitat, en la práctica han sido, en gran parte, asumidas por las propias Universidades. Así, la Universidad Politécnica ha impulsado iniciativas de creación de nuevos centros y ha frenado la duplicación de enseñanzas ya existentes. La parcelación territorial impedirá en el futuro esta acción coordinadora desde las propias Universidades, y tanto más cuando parece promoverse una cierta competencia entre ellas.

Más todavía, es probable que ni tan sólo resulten efectivas para la coordinación de enseñanzas en el ámbito provincial por falta de recursos humanos y materiales.

Estos argumentos institucionales abonarían la alternativa de Universidades temáticas de ámbito catalán. Es más, esta forma de Universidad tampoco presentará los inconvenientes académicos del apartado anterior. Ya se ha comentado reiteradamente el caso de la Universidad Politécnica. Otro caso paradigmático sería el de una Universidad de la Salud, que incluyera Medicina, ATS y Farmacia.



PROBLEMAS LABORALES Y SINDICALES

Todos estos problemas colectivos tendrían también repercusiones individuales, en tanto que supondrían una degradación de las condiciones de trabajo: infraestructuras y servicios (conexiones informáticas, bibliotecas...); participación en convenios y cursos de postgrado, etc. También podrían plantearse otros problemas laborales como, por ejemplo, en las expectativas de estabilización y promoción o en las mejoras laborales específicas de cada Universidad.

Un aspecto particularmente peligroso es la posible pérdida de transparencia y de control democrático. Por ejemplo, está claro que en instituciones reducidas y de ámbito geográfico limitado es más fácil la existencia de grupos de presión corporativos. Igualmente, es más fácil la proliferación de sindicatos y de candidaturas corporativas, al margen de las organizaciones sindicales más representativas.

CONCLUSIONES

Desde un punto de vista global, la propuesta de la Generalitat no resuelve el mapa

universitario de Cataluña, no descongestiona eficazmente las Universidades del área de Barcelona, no contribuye a una mejor coordinación de las enseñanzas universitarias...

También desde el punto de vista de las provincias afectadas, el proyecto es bastante criticable, ya que hay una gran probabilidad de que las nuevas Universidades provinciales queden en inferioridad frente a las otras grandes Universidades catalanas. En tal caso, no sería una forma de dinamización y de reequilibrio territorial, al contrario, podría provocar la fuga de los estudiantes y profesores de más proyección.

Finalmente, el proyecto perjudica la situación de los estudiantes y de los trabajadores, tanto en los aspectos académicos como en los laborales y sindicales.

PROPUESTAS

Es necesario estudiar otras alternativas como la ya citada de fraccionar las actuales Universidades en Universidades temáticas de ámbito catalán. Es necesario tener presentes las diversas alternativas, no ser absolutamente excluyentes. Por ejemplo,

una parte de los centros podrían agruparse según el criterio temático (Politécnica, Salud...), y otra parte según el criterio geográfico.

Si finalmente se opta por el modelo territorial, sería necesario arbitrar medidas compensatorias para paliar los efectos negativos antes analizados: especialización, aumento de dotaciones e inversiones, convenios de colaboración con las otras Universidades, etc.

Y con respecto a los trabajadores, parece obligado cuestionar la obligatoriedad del cambio de Universidad, al margen de lo que la legislación vigente establece. Es decir, habría de ser reconocido el derecho a optar entre continuar en la Universidad actual o integrarse en la de nueva creación.

En cualquier caso, es imprescindible continuar y ampliar el debate sobre estos y otros aspectos, ya que se trata de un tema de gran trascendencia para el país.

Secretariado Interuniversitario de Cataluña

RESUMEN DEL DEBATE

Universidades provinciales

Se coincide con el documento en cuanto a las críticas de este tipo de Universidades, si bien se insiste en que las situaciones territoriales son muy distintas, tal como ya se había comentado en la presentación. Por ejemplo, la viabilidad académica de tal tipo de Universidad hay que estudiarla en cada caso, según la base socio-económica de la provincia en cuestión.

Pero se considera primordial delimitar algunas líneas generales de actuación, por lo menos en dos aspectos:

—*Alternativa* a la creación de Universidades provinciales.

—*Acción sindical* a desarrollar en caso que sean creadas.

En cuanto al primer aspecto, hay que denunciar en primer lugar que *no ha habido un debate* en profundidad sobre el tema, y que la decisión ha sido tomada por intereses políticos, de reparto de poder, de acceso a mayores presupuestos, etc.

En un tal debate se debería atender primordialmente a las necesidades de docencia, puesto que *las de investigación son mucho más flexibles y cambiantes* (conexiones entre grupos de trabajo geográficamente muy distantes, uso de telecomunicaciones, etc.).

Tales necesidades docentes requerirían: una *red comarcal de Centros Docentes de primer ciclo*, y una *más reducida de centros de segundo ciclo*. La ubicación de éstos dependería o bien de la existencia de un entorno socio-económico suficiente para soportarlo, o bien de una acción planificada de reordenación territorial por parte de la Administración.

Esta acción debería incluir la asignación de *temas específicos*, y en particular la creación de *Institutos de Investigación* sobre dichos temas. Sólo así se garantizaría la viabilidad académica de estos centros cuando el propio entorno geográfico es insuficiente para su mantenimiento.

La conexión entre ambas redes docentes y su división en Universidades deberá analizarse según la situación particular. En cualquier caso habrá que combinar *criterios geográficos y temáticos*.

En cuanto a la acción sindical a desarrollar, debe contemplar por un lado la exigencia de *medidas correctivas* de los aspectos institucionales negativos denunciados en el documento: convenios de colaboración inter-universitarios, planificación de especializaciones, financiación, etc.

Por otro lado, en relación a las condiciones de trabajo, la acción sindical debe articularse alrededor de varios ejes:

—*Expectativas* de estabilización y promoción (plantillas...).

—*Infraestructuras* de trabajo (conexiones informáticas, laboratorios, bibliotecas...).

—*Participación en convenios, post-grado*, etc.

—*Derechos laborales y sindicales* particulares de cada Universidad.

Una garantía básica para que, efectivamente, sean atendidos todos esos aspectos es el *derecho individual a optar* entre continuar en la anterior Universidad o incorporarse a la de nueva creación. En este sentido, hay que estudiar la viabilidad de distintas fórmulas legales para plasmar este derecho a optar: comisión de servicios, convenios de acceso preferente a plazas...

Pero para que nuestra acción sindical sea realmente efectiva hay que evitar la *fragmentación sindical*, que puede derivarse de la proliferación de Universidades.

Se hace en particular imprescindible la constitución de las *Mesas Autonómicas de Negociación*.

EL S
SU
1. INT
Es un
dades por
de la soci
ticular. Po
ha habido
recordar q
surgido, e
formación
sos de titu
do import
ductivo.
Supera
mico y el
lar, entre
bajo, es u
de fuerza
no es está
con que s
nes entre
sidad. Se
le, en el
tre la Uni
to de la U
sas, redu
das. Algu
universita
otro obje
para las
imposible
sólo una
su vez, es
titulados
sociedad
productiv
décadas;
perspectiv
nico actua
lo, a vece
Sin en
ciones de
ellas ha d
crítica ind
conflicto p
ción y el
le útiles p
de sus p
«el énfasi
nacimiento
versidad»
Por ot
discurso
jurídica
sideración
T.E.

EL SERVICIO PUBLICO DE LA EDUCACION SUPERIOR Y EL SECTOR PRIVADO

1. INTRODUCCION

Es un lugar común criticar a las Universidades por su aislamiento en relación al resto de la sociedad y al sistema productivo en particular. Por supuesto, mucho o algo de cierto ha habido y hay en este reproche, pero se debe recordar que muchos centros universitarios han surgido, en épocas diversas, como escuelas de formación profesional, y que sectores numerosos de titulados universitarios han desempeñado importantes funciones en el sistema productivo.

Superar la escisión entre el mundo académico y el resto del mundo real y, en particular, entre el mundo del estudio y el del trabajo, es una vieja aspiración de toda la gama de fuerzas progresistas. Pero, desde luego, no es ésta habitualmente la intención política con que se plantea la cuestión de las relaciones entre el sistema productivo y la Universidad. Se suele pasar, fácil e insensiblemente, en el discurso, de la incomunicación entre la Universidad y la sociedad al aislamiento de la Universidad en relación a las empresas, reducidas a veces a las empresas privadas. Algunos propugnan que los titulados universitarios sean, por encima de cualquier otro objetivo, personal útil, inmediatamente, para las empresas; pero éste es un objetivo imposible de alcanzar y las empresas son sólo una parte del sistema productivo que, a su vez, es sólo una parte de la sociedad. Los titulados universitarios han de ser útiles a la sociedad y los que se inserten en el sistema productivo pueden trabajar en él hasta 3 ó 4 décadas; la Universidad ha de formar con esta perspectiva y no para el nivel científico y técnico actual de las empresas, el cual, por cierto, a veces deja mucho que desear.

Sin entrar en una discusión sobre las funciones de la Universidad, es obvio que entre ellas ha de figurar el desarrollo de una reflexión crítica independiente sobre su entorno. Hay un conflicto potencial entre el ejercicio de esta función y el desarrollo de actividades directamente útiles para el sistema productivo o algunas de sus partes. Como ha señalado Musgrove, «el énfasis sobre la utilidad directa de los conocimientos sirve para domesticar a la Universidad».

Por otra parte, y como es bien sabido, el discurso sobre la Universidad que se expresa jurídicamente a través de la LRU incluye la consideración de la investigación y la transferen-

cia de tecnología como funciones esenciales de la Universidad, así como la confusión entre una y otra, la cual abre paso finalmente a designar como investigación cualquier actividad que no sea, estrictamente, la de dar clases. Una Universidad que en general se limitaba a cubrir, peor que mejor, su función docente, se ha reconvertido muy notablemente en unos pocos años; ello ha sido posible a través de una triple acción sobre los profesores: el estímulo económico, los procedimientos para la realización de concursos y, finalmente, una campaña ideológica-cultural basada en la necesaria homologación con las Universidades europeas y estadounidenses, en la ineludible conexión con las empresas y en el carácter esencial de la investigación.

Ahora mismo, y ciertamente con diferencias muy notables entre unas y otras, las Universidades públicas españolas son instituciones en las que se lleva a cabo docencia, investigación más o menos básica o aplicada y trabajos, con mayor o menor interés y nivel científico, técnico o artístico, para la Administración y para las empresas públicas y privadas.

Además, se presentan situaciones muy variadas de relación entre las Universidades y el sector privado (iniciativas mixtas, patrocinios, prestación de servicios, etc.).

No es cierto, ahora pues, de ningún modo,

que la Universidad sea una institución cerrada en sí misma, una isla en el seno de una sociedad que la ignora y que es ignorada por ella. La realidad, muy parecida a la de todos los países de similares características socio-económicas, es muy otra, con una marcada tendencia a reforzar sus rasgos esenciales. Ahora y en el futuro, la Universidad pública ha de enfrentarse con muy variadas situaciones de colaboración, contacto y competencia con el sector privado; desde luego, hay que ser conscientes de que enfocar estos hechos con esquemas correspondientes a una realidad ya superada suele ser contraproducente y, en el mejor de los casos, inútil. Se requiere imaginación, flexibilidad y, precisamente por esto, claridad en los principios y en los objetivos.

La piedra de toque de una colaboración con el sector privado es que la Universidad y el conjunto de la sociedad obtengan de ella un beneficio sin que la Universidad hipoteque su capacidad de tomar libremente sus decisiones. Lo que caracteriza las instituciones públicas y las privadas no es (como ha dicho hace pocos días el ministro de Sanidad) quien las financia, sino quién manda en ellas: las privadas son el reino de lo particular, de los intereses de un grupo específico; lo público debe caracterizarse por tener en cuenta los intereses de los diversos sectores de la socie-



dad, lo cual exige la democracia como condición necesaria pero no, desgraciadamente, suficiente.

Desde luego, la Universidad pública ha de ser defendida frente a toda actuación que intente privilegiar, en su seno, intereses particulares y frente actuaciones que favorezcan a las Universidades privadas.

2. UNIVERSIDAD PÚBLICA Y CENTROS PRIVADOS

Las Universidades privadas

En un contexto como el nuestro, la aparición de Universidades privadas podía considerarse como poco menos que inevitable, pero no por ello nos podemos sumar al discurso que les da la bienvenida como elementos que estimularán una sana competencia en el sistema universitario español, etc.

En primer lugar, esta competencia, que no es el momento de valorar, ya existe (entre Universidades, entre departamentos, etc.). En segundo lugar, la aparición de nuevas Universidades privadas ayuda a enmascarar los déficits en la oferta pública de enseñanza superior, a la vez que crea una dicotomía en el sistema, que sólo puede merecer una valoración muy negativa, por sus efectos discriminatorios y distorsionadores (cuando algunos promotores de Universidades privadas insinúan que sus graduados tendrán asegurado un puesto de trabajo, ¿se refieren a la altísima calidad de su docencia como garantía o están apuntando a la creación de mercados cautivos de puestos de trabajo y de licenciados?). En tercer lugar, no está nada claro que las Universidades privadas contribuyan a la elevación de la calidad media del sistema universitario español; baste comparar ahora mismo los cuadros de profesores de los centros públicos universitarios con los de algunos centros privados ya existentes: tal como ocurre en otros niveles de la enseñanza, el balance es a veces abrumadoramente favorable a la pública. Y es que, salvo para enseñanzas muy determinadas, hacer que sea rentable una actividad como la universitaria es muy difícil; si no se cuenta con aportaciones desinteresadas —económicamente hablando—, lo cual en España, con excepciones como la de la Iglesia católica, no parece muy probable, sólo hay dos posibilidades: tasas de matrícula muy elevadas (lo cual tiene límites: la capacidad económica de los clientes potenciales y la comparación con los costes de mandar la prole a una Universidad extranjera) o reducción a mínimos o anulación de actividades no generadoras de tesorería, como la

investigación básica (de hecho, algunos promotores ya presentan su futura Universidad como un centro en que el estudiante estará controlado, etc., sin ninguna referencia a la investigación, es decir, como una especie de academias superiores de lujo). Nuestra Universidad pública no es la de California, pero nuestra Universidad privada no será la de Harvard o la de Stanford. Desde la Universidad pública no hay que tener ningún complejo frente a la privada; la actitud reivindicativa no ha de confundirse en ningún caso con el catastrofismo que puede hacer, sin quererlo, el juego a la privada. La Universidad pública ha de ser una Universidad de calidad: calidad en la docencia, en la investigación y en la gestión: tampoco se puede aceptar pasivamente el tópico, ya insinuado por los portavoces de la privada, de que la gestión pública es ineficaz y despilfarradora de recursos (algo así como «denos a nosotros los cuantiosos recursos que se asignan a la Universidad pública y ya verán qué maravillas haremos con ellos»); desde luego la identificación entre gestión privada y gestión eficiente es insostenible (son más numerosas las empresas privadas que desaparecen que las que se consolidan), pero la mejor respuesta es que la gestión de las Universidades públicas sea ejemplar, lo que exige profesionalidad en las gerencias y que este objetivo esté claro para todos los sectores de la institución.

Obviamente, se ha de velar para que no se produzca la vampirización de los centros públicos por los privados, a través de profesores compartidos (legalmente no será posible: habrá que vigilar el cumplimiento de esta prohibición) o de la absorción de los profesores que se hayan formado en centros públicos (es éste un aspecto que exigirá reflexiones posteriores).



Los centros adscritos

La creación de una Universidad privada es una operación de envergadura, sólo al alcance de escasos grupos. Pero la figura jurídica del centro adscrito abre las puertas a la proliferación de centros privados, de forma discreta, bajo el manto protector de una Universidad pública, la cual, en teoría al menos, vela por la calidad de las actividades académicas del centro adscrito. El centro adscrito parece formar parte, de algún modo, de la Universidad pública que le acoge y, así, la oferta de plazas de la Universidad pública aparenta ser mayor de lo que es en realidad, lo cual atenúa la presión sobre la Administración para exigirle más recursos para la Universidad pública, que se constituye, pues, en tapadera de sus propias insuficiencias y, posiblemente, en incubadora de cachorros de una estirpe que le es ajena.

No todos los centros adscritos merecen la misma consideración. En algunas ocasiones son centros de titularidad pública (diputaciones provinciales, ayuntamientos, etc.) que pretenden satisfacer demandas de un cierto entorno, pero en estos casos la situación de adscripción debería ser transitoria y deberían integrarse a la larga en la Universidad pública; por otra parte, no se debería favorecer la aparición de nuevos centros con estas características: si hay una necesidad a cubrir, debe hacerlo la Administración, a través de las Universidades públicas. Por otra parte, las iniciativas estrictamente privadas tendrán su adecuado encaje en las Universidades privadas.

3. ALGUNAS CONSIDERACIONES SOBRE LA DOCENCIA

Los empresarios cortos de miras, si los hubiere, desearían que la Universidad preparara graduados «prêt à porter», inmediatamente rentabilizables en sus empresas. Ello no es posible, pero si lo fuesen no resultaría interesante ni para los individuos ni, a medio y largo plazo, para las empresas.

Esta observación debería ser tenida en cuenta en la elaboración de nuevos planes de estudios. La Universidad ha de proponerse formar a sus estudiantes para que tengan capacidades apropiadas a todo lo largo de su vida profesional; éste es un objetivo difícil, pero es una de las grandes responsabilidades de la Universidad, quizá la más importante. La respuesta de la Universidad a la rápida evolución científica y técnica ha de consistir en unos planes de estudios que proporcionen una sólida formación básica y una cierta polivalencia, así como en una amplia oferta de formación de

LA ACCION SINDICAL EN EL CURSO 91/92

En el número anterior hablábamos de un curso 91/92 marcado por la negociación de la concertación con el gobierno, el desarrollo de una serie de iniciativas abordadas el curso pasado y los Congresos Confederales y de la Federación.

Hoy, conociendo cómo se han desarrollado las negociaciones con el gobierno y el fracaso de la concertación en el mes de julio, podemos asegurar que el primer tema con el que nos vamos a encontrar será la proyección de una política económica neoliberal en unos PGE para el 92 de marcado carácter restrictivo, restricción que, por otra parte, se añade al recorte presupuestario aplicado por el gobierno durante el verano, y que afectó a Educación en un 3,4 por 100, particularmente en las partidas de inversiones y en el sector de Universidad.

Con esta antesala, que pone claramente en duda la viabilidad de la aplicación de la Reforma, vamos a tener que hacer un esfuerzo por seleccionar y fijar con toda claridad nuestros objetivos reivindicativos.

Empezando, en primer lugar, por organizar una campaña con toda la comunidad educativa contra los recortes presupuestarios y por unos presupuestos suficientes. Campaña que debe dirigirse por igual a todos los niveles educativos, abarcando por primera vez a la Universidad. Incluir a la Universidad está justificado desde hace tiempo, pero más ahora, si se tiene en cuenta que coinciden las restricciones presupuestarias con el despegue de las Universidades Privadas.

En segundo lugar, y en la misma lógica de hacer frente a los PG del Estado para el 92, deberemos negociar los incrementos retributivos de los empleados públicos y de aquellos sectores privados que dependan del presupuesto, así como la aplicación de la cláusula de revisión salarial, habida cuenta de la desviación producida en las previsiones de inflación.

Por último, y en línea de racionalizar nuestros obje-

tivos reivindicativos, habrá que marcarse dos grandes niveles de actuación:

Uno, de gestión: de importancia capital para demostrar nuestro nivel de eficacia y la bondad de los acuerdos firmados, donde podemos incluir desde el cumplimiento de los convenios del personal laboral del MEC, laborales de Universidad, reducción de jornada en privada, concurso de traslados de EGB, implantación de aulas de tres años, acceso a la función pública docente, máxime si tenemos presente la polémica desatada este verano por parte del colectivo que no ha obtenido plazas.

Otro, reivindicativo, con la finalidad de conquistar nuevas parcelas en la mejora de las condiciones de trabajo y la calidad de la enseñanza. En este segundo apartado incluiríamos: jornada, derechos y deberes del profesorado en el sector público, aplicación del acuerdo retributivo de la pública en la enseñanza privada, reconversión del sector en la privada, negociación de la reforma de la LRU en la Universidad, y para todos los sectores tenemos cosas comunes como la formación y la salud laboral.

Estos dos niveles de actuación son absolutamente complementarios y hay que entender que el poder sindical de una organización se mide por igual en la eficacia que demuestra gestionando los acuerdos que firma, como en las nuevas mejoras que conquista para el conjunto de los trabajadores.

Todo ello en un curso de marcado carácter reflexivo sobre el pasado, y fundamentalmente sobre el futuro, como es el que se nos presenta al tener que afrontar dos procesos congresuales.

Hoy nuestra organización está en condiciones de hacer frente, con éxito, a todos estos retos. ●

FERNANDO LEZCANO
Secretario General

LAS OPOSICIONES Y LOS INTERINOS

El nuevo sistema de acceso a la función pública docente desarrolla la Transitoria 5.ª de la Ley de Ordenación General del Sistema Educativo. Dicha Transitoria establecía que durante un período de tres años habría un sistema extraordinario de acceso, en el que valorarán de forma «preferente los servicios prestados en la enseñanza pública».

El sistema extraordinario venía justificado para que el nuevo sistema educativo funcionase sin la enorme bolsa de trabajo precario que se ha ido generando en los últimos años y que afectaba a más del 10 por 100 de las plantillas.

Estos profesores, con nombramiento temporal, han sido seleccionados mediante concurso público con control sindical y un baremo objetivo en el que se valoraba el expediente académico y el perfeccionamiento desarrollado, la experiencia laboral previa y los resultados alcanzados en las oposiciones anteriores.

El nuevo sistema de acceso ha generado protestas por dos razones. En primer lugar, por tratarse de un procedimiento en el que de «forma ponderada y global» (Transitoria citada de la LOGSE) se valoran no sólo los conocimientos (fase de oposición), como ocurría hasta ahora, sino también otro tipo de méritos (expediente académico, perfeccionamiento, experiencia docente), de manera que los seleccionados son no los que obtengan más puntuación en la prueba, sino los que en el conjunto de méritos más pruebas hayan conseguido mayor puntuación, una vez superada la prueba en condiciones idénticas para todos los aspirantes.

CC.OO. considera mucho más adecuado para la selección de los profesionales docentes los sistemas de concurso-oposición que los de simplemente oposición, donde el azar cobra más importancia y donde lo único que se demuestra es la capacidad memorística de unos conocimientos ya garantizados por la obtención del título universitario. La novedad del sistema con respecto a cursos anteriores ha provocado la protesta de quienes habían obtenido buenos resultados en la prueba.

La razón fundamental, sin embargo, de las quejas reside en la valoración que dentro de los méritos se hace de «los servicios prestados en la enseñanza pública» (Transitoria 5.ª de la LOGSE). Efectivamente, ésta llega a ser del 34 por 100 del total del proceso selectivo, de manera que los aspirantes que hayan superado la prueba (55 por 100 del total) y tengan experiencia docente en la enseñanza pública se colocan con más facilidad por encima de aspirantes sin experiencia, aunque éstos tengan mejor ejercicio.

Para CC.OO., la valoración de la experiencia es práctica habitual en todos los sectores y empleos, y en este caso es perfectamente constitucional.

Lo que CC.OO. y ANPE hemos hecho ha sido desarrollar ese sistema especial y transitorio de selección. Un sistema que, frente al procedimiento general de acceso previsto en la Disposición Adicional 9.ª, tiene como finalidad permitir facilitar la consolidación de la situación de los funcionarios interinos ante la nueva ordenación del sistema educativo, que conlleva remodelación de cuerpos y supresión, refundición y adición de especialidades.

Diferentes sentencias del Tribunal Constitucional han avalado que, primero, es admisible contemplar medidas de carácter excepcional y transitorio para resolver situaciones singulares; segundo, que no es contrario a la Constitución la valoración como mérito para acceder a la función pública de la experiencia previa, aunque como consecuencia, los aspirantes por «turno libre» hayan de obtener una mayor puntuación en la prueba, de conocimientos, para equiparse a aquellos aspirantes que reúnen este mérito. El Tribunal Constitucional, en la sentencia 67/1989, admite que la valoración de los servicios prestados por los interinos alcance el 45 por 100 de la puntuación. La polémica se centra en el peso cuantitativo que deba tener la experiencia previa como interino en el proceso selectivo. La fórmula pactada es del 3 por 100 del total, y eso ha supuesto, desde los casos en los que opositores con un diez en la prueba han quedado excluidos, los casos (Educación Físic, Inglés) en los que se han seleccionado aspirantes sin experiencia con un seis o un cinco, y, por último, los casos en los que hasta han quedado vacantes (una tercera parte en Matemáticas, Informática, etc.).

Que no se ha excluido la competición lo demuestra que han aprobado el doble de aspirantes sin experiencia que en años anteriores. Y esto se debe, fundamentalmente, a la ampliación de plazas ofertadas (el triple que otros años) pactada con CC.OO. y ANPE.

Así, en EGB en 1991 se convocaron 4.000 plazas, tantas como en los últimos cinco años (1986: 1.279; 1987: 248; 1988: 600; 1989: 600; 1990: 1.300. Total: 4.027). Al final del proceso transitorio, tres años, se habrán ofertado alrededor de 25.000 plazas, es decir, unas nueve mil más que el actual número de interinos. Hay que reseñar que nueve mil plazas son las ofertadas en EGB, BUP y FP en los tres últimos cursos (1988: 2.200; 3.000; 1990: 4.200. Total: 9.400 plazas). Es decir, que aun si todos los interinos, como es el deseo sindical, obtuvieran una plaza no se le habría restado ninguna a los opositores sin experiencia. Sin este sistema, las plazas de los interinos difícilmente habrían salido a oferta pública, pues los sindicatos no podemos permitir ni aquí ni en ningún sector que se eche a los trabajadores temporales. Máxime como ha ocurrido en este caso,

cuando los interinos han sido seleccionados mediante concurso público, transparente y bajo control sindical.

Este curso, los resultados del acceso han sido sensiblemente mejores que en otros años por el tipo de prueba diseñada: un solo ejercicio, veinticinco temas en EGB y ochenta y cinco en Secundaria, dos horas para preparar el tema sorteado con todo el material que se quiera, una hora para exponerlo ante el Tribunal. Sin embargo, ya en cursos anteriores se repitieron los casos de aspirantes con ejercicios excelentes, felicitados incluso por los tribunales, al tiempo que se excusaban por suspenderles por falta de plazas. La novedad no está, pues, en los aspirantes que se quedan fuera a pesar de sus buenos ejercicios, sino en la publicidad de unas notas que antes sólo conocían los seleccionados.

CC.OO. siempre ha luchado por acabar con la precariedad e inestabilidad laboral, convirtiendo a los trabajadores temporales en fijos. Expulsar a los trabajadores precarios al paro para sustituirlos por parados no es ninguna solución a los problemas de empleo. Para CC.OO., las soluciones pasan por la ampliación de plantillas, y para ello ha defendido medidas que inciden en la mejora de la calidad educativa: menos alumnos por aula, más especialistas, más profesores para sustituciones y apoyo, jubilación anticipada, etc. De esta forma se aumentarían las oportunidades para todos, evitando la guerra entre colectivos precarios y colectivos parados.

CC.OO. se propone trabajar con los colectivos en paro, buscando además otras soluciones: nuevo baremo para la selección de nuevos interinos y sistema ordinario de acceso a la función pública docente tras el período transitorio.

La sentencia de 25 de junio de 1991 de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Andalucía, apelada ante el Tribunal Supremo por la propia Consejería de Educación y Ciencia de la Junta de Andalucía, anulando parcialmente la convocatoria de acceso, no debe causar alarma ni generar falsas expectativas. La Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Sevilla, que antes de la constitución del Tribunal Superior desempeñaba las mismas funciones jurisdiccionales, declaraba en sentencia de 21 de septiembre de 1987 la nulidad parcial del Decreto 123/87 del Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía, porque valoraba excesivamente los servicios prestados como interino o contratado administrativo para ingresar como funcionario de carrera. Este fallo, en apelación, fue revocado por la Sala 5.ª del Tribunal Supremo, al estimar, conforme a su jurisprudencia y a la del Tribunal Constitucional, que tal valoración no vulneraba el principio constitucional de igualdad. ●

Espec
Lengua y
Alemán.
Francés.
Inglés.
Italiano.
Portugués
Latín.
Griego.
Filosofía
Geografía
Formación
Música.
Dibujo.
Dibujo y
Educación
Ciencias
Ciencias
Física y
Matemá
Tecnología
y Comer
Tecnología
Tecnología
Hay que
NUEVA
Psicología
Tecnología
T.E.

NUEVAS ESPECIALIDADES PARA ENSEÑANZA SECUNDARIA

PROPUESTA DEL MINISTERIO DE EDUCACION

Especialidades actuales BUP y FP	Especialidades profesorado E.S.	Se imparten en E.S.O.	Se imparten en Bachillerato
Lengua y Literatura españolas.	Lengua castellana y Literatura.	Lengua castellana y Literatura.	Lengua castellana y Literatura.
Alemán.	Alemán.	Alemán.	Alemán.
Francés.	Francés.	Francés.	Francés.
Inglés.	Inglés.	Inglés.	Inglés.
Italiano.	Italiano.	Italiano.	Italiano.
Portugués.	Portugués.	Portugués.	Portugués.
Latín.			
Griego.	Lenguas clásicas.	Cultura clásica.	Latín, Griego.
Filosofía.	Filosofía.	La vida moral y la reflexión ética.	Filosofía. Historia de la Filosofía.
Geografía e Historia.			
Formación Humanística.	Geografía e Historia.	Ciencias Sociales. Geografía e Historia.	Historia de España. Historia del Mundo Contemporáneo. Geografía, Historia del Arte.
Música.	Música.	Música.	
Dibujo.			Dibujo Técnico.
Dibujo y Teoría del Dibujo.	Dibujo.	Educación Plástica y Visual.	Dibujo Artístico.
Educación Física.	Educación Física.	Educación Física.	Educación Física.
Ciencias Naturales.			
Ciencias de la Naturaleza.	Biología y Geología.	Ciencias de la Naturaleza.	Biología. Geología. Ciencias Medioambientales.
Física y Química.	Física y Química.	Ciencias de la Naturaleza.	Física y Química.
Matemáticas.	Matemáticas.	Matemáticas.	Matemáticas.
Tecnología Adm. y Comercial.			Economía y E. Organiz. Em. Formación Empresarial.
Tecnología de Electricidad.			Electrotecnia.
Tecnología Electrónica.			
Tecnología de Automoción.			Mecánica.

Hay que añadir la Lengua y Literatura propias de cada Comunidad Autónoma, como la Lengua y Literatura castellanas.

NUEVAS ESPECIALIDADES:

Psicología y Pedagogía: Se requerirá: Título de Licenciado en Psicología, Filosofía y Ciencias de la Educación (especialidad: Ciencias de la Educación) o Filosofía y Letras (especialidad: Pedagogía o especialidad: Psicología).

Tecnología: Título de ingeniero, arquitecto, licenciado en Ciencias, ingeniero técnico o arquitecto técnico y actuales tecnólogos.

PERSPECTIVAS

El curso 90-91 se caracteriza por grandes acuerdos, trabajosamente logrados: acceso, concurso de EGB, retribuciones, pero también por la continuidad de una pésima gestión administrativa.

Una gestión que afecta al mismo desarrollo de los acuerdos: se consensúan los grandes ejes del nuevo procedimiento de acceso pero se encasquillan en temas técnicos: baremación de méritos, interpretaciones que han impedido presentarse a muchos maestros de taller, etcétera; se pacta modificar el concurso de EGB pero se retrasa de tal manera que algunos de sus efectos positivos no pueden ponerse en marcha cuando más necesario es, reordenación a final de curso, adjudicación a provisionales, etcétera, y hasta en el tema de retribuciones se dilata la revisión de las indemnizaciones por jubilaciones anticipadas creando incertidumbre en un amplio colectivo.

El malestar se agiganta cuando se trata de una reclamación individual a cualquier cosa: una baremación errónea, una adjudicación equivocada en un concurso, etcétera. La lentitud y la falta de información o explicación son la pésima costumbre. Cuando la reclamación se resuelva, si alguien ha tenido la paciencia de llegar hasta el final, los males causados son difícilmente reparables.

Es por ello que, en un año que va a girar sobre el control, seguimiento y desarrollo de los acuerdos firmados durante el curso pasado, que uno de los objetivos principales sea la creación de ORGANISMOS NO JURISDICCIONALES (a nivel estatal, de Comunidad Autónoma y provincial) que frenen la excesiva judicialización de conflictos individuales y colectivos.

Estos organismos deberían servir de conciliación, mediación y arbitraje y deberían contar con la participación sindical.

Estamos convencidos de que los litigios individuales son los más numerosos y los que más perjuicio ocasionan al profesorado por la larga duración que lleva aparejada la solución judicial.

Un segundo objetivo que camina en la misma dirección de acercar a los trabajadores la resolución de sus problemas laborales será la regulación de marcos de negociación provinciales potenciando la labor representativa y la capacidad negociadora de las Juntas de Personal.

Tres grandes bloques podrían ser competencia provincial: la red de centros, la seguridad e higiene y la política de personal.

Al mismo tiempo, las juntas han de potenciar su presencia en los centros convirtiéndose en el principal cauce de información, en una y otra dirección: de los sindicatos a los profesores y de los profesores a los sindicatos.

OBJETIVOS DE LA NEGOCIACION

El nuevo curso tiene dos grandes líneas de negociación que deben comenzar desde el mismo septiembre.

Por un lado, el desarrollo de la LOGSE: ya mismo el MEC ha presentado un proyecto de Real Decreto de Especialidades de Secundaria (ver cuadro) y tiene previsto regular conforme a este Real Decreto el nuevo concurso de traslados de Secundaria y el acceso a la «condición de catedráticos».

Otros dos grandes temas aparecen este curso: la reforma de la formación profesional y la nueva red de centros.

La segunda línea de negociación pasa por el control y el seguimiento de los acuerdos alcanzados el curso pasado: evaluación y revisión técnica del sistema de acceso; control de las condiciones de implantación del segundo ciclo de Educación Infantil; aplicación del nuevo concurso de EGB; desarrollo de las condiciones formativas para acreditar los sexenios; revisión de las indemnizaciones por jubilación anticipada; condiciones para la promoción a la Universidad, etcétera.

Una lenta o desacertada aplicación de estos acuerdos devaluaría los éxitos del curso pasado. ●

¿COMIENZA UN

La problemática general de la Enseñanza privada fue analizada en nuestro número anterior, nos corresponde ahora preguntarnos si será este el año donde encontremos, entre todos, las soluciones a los problemas planteados. De la actitud negociadora de las patronales y de las Administraciones educativas dependerá una buena parte, de la preocupación y del esfuerzo de los trabajadores, el resto.

Hemos de comenzar necesariamente el nuevo curso recordando el estado en que dejamos la negociación colectiva y los problemas más urgentes que nos vamos a encontrar.

UNA NEGOCIACION PENDIENTE: CONVENIO DE AUTOESCUELAS

El curso comienza con un convenio —el de Autoescuelas— sin firmar. La patronal del sector rompió las negociaciones en la última reunión y está en actitud provocadora y desafiante. La Federación de Enseñanza de CC.OO. está denunciando esta situación vergonzosa ante las diferentes Administraciones públicas y ante la sociedad en general aprovechando cualquier medio de difusión. Es lamentable que en una sociedad donde la peor enfermedad es la carretera con cifras patéticas de muertes cada fin de semana o cada regreso de vacaciones, los profesionales que impartan la enseñanza de la conducción sean tratados tan desconsiderablemente tanto por los patronos como por la propia Administración.

Un profesor de autoescuela tiene un salario de 70.972 pesetas y una jornada semanal de 35 horas. Esta situación les obliga a realizar, para poder vivir, un número de horas extraordinarias que sobrepasa, en la mayoría de los casos, los límites de lo legalmente permitido, que pone en peligro sus propias vidas y que redundan negativamente en la calidad de la enseñanza.

La Federación de Enseñanza de CC.OO. hace un llamamiento a todos los trabajadores del sector a que participen en asambleas provinciales para organizar medidas de presión que saquen adelante, en condiciones dignas, este convenio.

LAS ULTIMAS FIRMAS

En fechas próximas al inicio de las vacaciones, la Federación de Enseñanza de CC.OO. firmó dos acuerdos que deben ser conocidos y sobre los que debemos hacer unas breves reflexiones:

Conve
sultar a
medida
toramos
en el nue
firma. La
aspectos
subidas
reducció
de póliza
de accid
miso de
Paritaria
traordina
de las U
cer un es
yor impl
condicio
res evita
laciones
mativos
manteni
persona
yoría de
Acuer
ción de
do por l
más est
culares.
la mejor
bajadore
para los
vas en
concerta

EGB
FP I TITUL
FP I AGRE
FP II TITUL
FP II AGRE
BUP

- (1)
- (2)
- (3)

EN UN CURSO CONFLICTIVO?

Convenio de Universidades privadas. Tras consultar a delegados, afiliados y trabajadores, en la medida de nuestras posibilidades en el sector, valoramos positivamente las mejoras introducidas en el nuevo texto de convenio y procedimos a su firma. Las mejoras recogidas hacen referencia a aspectos tan fundamentales como salarios —con subidas del 10,5 al 11 por 100—, jornada —con reducción de 20 horas anuales—, actualización de pólizas de seguros de responsabilidad civil y de accidentes, mejoras en excedencias y compromiso de regular la jornada parcial en Comisión Paritaria. Este convenio, que ha de tener una extraordinaria importancia ante la próxima aparición de las Universidades privadas, nos obliga a hacer un esfuerzo sindical que nos permita una mayor implantación en el sector para defender las condiciones de trabajo de «todos» los trabajadores evitando, como nos tememos, que se den relaciones discriminatorias haciendo contratos llamativos a personas de prestigio, una minoría, y manteniendo en precario al resto de trabajadores, personal de administración y servicios y una mayoría de docentes.

Acuerdo con Educación y Gestión sobre reducción de jornada. Este acuerdo, que no fue firmado por la otra patronal —CECE— y que una vez más está siendo utilizado para sus guerras particulares, lo debemos valorar en su justo término: la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores. El texto del VIII Convenio garantiza para los niveles concertados las 25 horas lectivas en septiembre de 1992, pero no para los no concertados que deja al resultado de la propia ne-

gociación. Que el acuerdo recoja la reducción de una hora lectiva en los niveles no concertados es lo positivo, que no lo haya firmado la CECE y que no lo quiera aplicar la MEC es lo negativo, en lo primero incidimos positivamente con nuestra firma y en lo segundo, aunque no está en nuestra mano el modificar actitudes, ni tenemos responsabilidades en las decisiones de otros, sí debemos manifestar que esas posiciones discriminan a una parte del profesorado y que como sindicato buscaremos las medidas de presión necesarias para intentar modificarlas.

Pero además, si toda reducción de jornada es positiva para los trabajadores afectados, en este caso también lo es para los parados del sector. Como la jornada de los alumnos no varía, reducir jornada a los profesores significa crear empleo. Si se aplicase a los más de 25.000 docentes de BUP no concertado se crearían casi 1.000 puestos de trabajo, justo uno por cada 26 trabajadores. En este caso vemos bien claro que la reducción de jornada no es sólo una mejora para los afectados, sino que es además un acto de solidaridad con los parados.

LOS GRANDES PROBLEMAS DEL PRESENTE CURSO

La aplicación del acuerdo sobre reducción de jornada marcará el inicio conflictivo del curso en aquellos centros donde no se cumpla. La posición de la CECE llamando a sus centros a no cumplirlo les puede colocar en la encrucijada de

limitar el conflicto a sus empresas afiliadas o a la desobediencia de éstas —ya conocemos centros de CECE donde se aplica el acuerdo—. La actitud del MEC puede originar conflicto también en los niveles de FP y en las unidades de BUP concertados —antiguas filiales—. Se puede dar el caso de que un profesor de FP dé 27 horas, uno de BUP 26 y uno de EGB 26 o incluso 25, todos ellos trabajando en el mismo centro.

La aplicación en la Enseñanza privada concertada del acuerdo retributivo de la pública. Es urgente negociar con el MEC la forma de aplicar el acuerdo retributivo de la Enseñanza pública en la Enseñanza privada concertada garantizando el Acuerdo de Analogía de marzo de 1988 que fijaba las retribuciones de la Enseñanza privada concertada para enero de 1993 en el 95 por 100 de las retribuciones de la pública.

La propuesta unilateral por parte del MEC de las subidas salariales para el año 92 fijadas en los módulos de la enseñanza concertada, incumpliendo los porcentajes con respecto a la pública acordados con los sindicatos en febrero del curso pasado, puede hacer peligrar el Acuerdo de Analogía y va a provocar un primer trimestre de inquietud en los trabajadores.

A estos problemas tendremos que añadir el seguimiento de los acuerdos de centros en crisis, su negociación en aquellas Comunidades Autónomas que no lo han hecho y que está originando conflicto en Valencia y las previsiones de la crisis con la aplicación de la LOGSE. ●

ANTONIO GARCIA OREJANA
SAS privada

DESARROLLO ACUERDO DE ANALOGIA ESTUDIO SUBIDA PERSONAL DOCENTE CENTROS CONCERTADOS

	PUBLICA 91 (1)	PRIVADA 91 Y %	PUBLICA 92 (2) (3)	OFERTA MEC Y % (3)	ANALOGIA PROPUESTA MEC	PROPUESTA (3) SINDICAL ACTA 20-2-91	ANALOGIA PROPUESTA SINDICAL
EGB	2.430.912	2.146.998 (88,32%)	2.535.912	2.244.762 (88,51%)	97.762	2.371.077 (93,5%)	224.079
FP I TITULAR	2.867.030	2.331.802 (81,33%)	2.972.030	2.539.222 (85,43%)	207.424	2.659.966 (89,5%)	328.164
FP I AGREGADO	2.587.968	2.077.257 (80,26%)	2.692.968	2.289.308 (85%)	212.044	2.410.206 (89,5%)	332.949
FP II TITULAR	2.867.030	2.359.583 (82,30%)	2.972.030	2.567.530 (86,38%)	207.942	2.689.687 (90,5%)	330.104
FP II AGREGADO	2.587.968	2.177.349 (84,13%)	2.692.968	2.340.520 (86,91%)	163.170	2.464.065 (91,5%)	286.716
BUP	2.867.030	2.387.383 (83,27%)	2.972.030	2.567.474 (86,38%)	180.096	2.689.687 (90,5%)	302.304

- (1) Se incluyen 30.000 pesetas, 10.000 mensuales desde el 1-10-91. ACUERDO PUBLICA.
 (2) Se incluyen las 10.000 pesetas desde enero y las 5.000 desde octubre. ACUERDO PUBLICA.
 (3) TODOS LOS SALARIOS DEL 92, SIN TENER EN CUENTA LA SUBIDA DE LOS FUNCIONARIOS DEL 92.

FIRMADO EL VI CONVENIO

El día 22 de julio se firmó por fin el convenio que tantos esfuerzos nos ha supuesto a todos.

Las razones que nos movieron para firmar en época de vacaciones cuando no se os podía consultar a la mayoría de los trabajadores, con lo que tuvimos que conformarnos con la opinión que nos fue llegando de las secciones sindicales de las distintas provincias, fue el hecho de que pensamos que la mayoría queríais cobrar cuanto antes los atrasos del año 91 y esto no era posible sin que el convenio estuviese firmado y con el visto bueno de Hacienda y Administración pública.

Dado que los avances que suponía no sólo a nivel de retribuciones, sino también en lo que se refiere al articulado del convenio, suponían cubrir en una parte, aunque no en su totalidad, las reivindicaciones que durante muchos años había venido demandando el colectivo. Y que esto suponía una mejora en las condiciones de trabajo de los trabajadores del MEC, y teniendo en cuenta que consideramos que tampoco era posible arrancarle más cosas a la Administración en este convenio, valoramos que se debía firmar cuanto antes, para así agilizar los trámites y poder cobrar los atrasos cuanto antes.

En cuanto a los avances importantes que el articulado de este nuevo convenio suponen, cabe destacar el avance en el concurso de traslados que en su nuevo enunciado no exige la permanencia de un año en el destino para poder participar en el siguiente concurso, así como establece la posibilidad de renuncia y la existencia de una lista provisional con posibilidad de reclamar.

En lo que se refiere al turno de ascenso se elimina el año de antigüedad, así como el de haber solicitado traslado para poder participar en dicho turno, salvo en el caso de que el traslado hubiera sido concedido en el último turno. También aparece un nuevo artículo que permite no sólo el ascenso sino además el cambio de categoría dentro del mismo nivel, vieja reivindicación de este colectivo.

Se le reconoce el derecho a traslado o ascenso a aquellos trabajadores que se encuentran en los supuestos que contempla el artículo 31 del actual convenio, así como a los que están en situación de excedencia con derecho a reserva del puesto de trabajo.

Se regula en convenio la posibilidad de permutas y se reconoce el concursillo dentro de la misma localidad.

Se establece la obligación por parte del MEC de publicar dentro del primer trimestre del año las relaciones de personal en cada provincia.

Aparece un nuevo artículo que establece la suspensión del disfrute de las vacaciones en el caso de una baja que exija hospitalización.

Se aumenta a dos días el permiso por traslado de domicilio en el caso de que sea a distinta localidad.

Se integran en el convenio a unas 1.500 trabajadoras de comedores escolares cuyas condiciones de trabajo y contratos el MEC venía manteniendo de forma arbitraria y variada sin acogerse a ningún convenio o en ocasiones al de Enseñanza privada.

Además del satisfactorio acuerdo retributivo que todos apoyasteis mayoritariamente y de estos puntos importantes, hay otros de menor importancia.

Tenemos que felicitarlos todos por este avance, no sólo cuantitativo, sino también cualitativo que supone un importante avance en la conquista de nuestros derechos y que si bien sólo es el principio, ha demostrado que a pesar de que durante años este colectivo no pudo cambiar su situación, la lucha y el esfuerzo de todos lo ha hecho posible y seguiremos avanzando hasta lograr los objetivos que la FE de CC.OO. se planteó para este colectivo en su Programa Electoral de hace un año y que mayoritariamente apoyaron los trabajadores de este sector. La confianza que hace un año este sector como otros depositó en nosotros ha empezado a dar sus frutos y esperamos que con el esfuerzo de todos así siga siendo.

NOTICIA DE ULTIMA HORA: A la hora de cerrar este artículo nos ha llegado una noticia ligeramente inquietante y que esperamos se haya resuelto cuando leáis esto. El MEC nos ha comunicado que el MAP se niega a admitir dos de los puntos que suponen avances en el convenio, a saber: el aumento de dos días de permiso por traslado de domicilio cuando es fuera de la localidad, y la suspensión del disfrute de vacaciones en caso de baja con hospitalización. Esto supone que no da su autorización para trasladarlo al Ministerio de Trabajo con lo que el cobro de los atrasos del

año 91 tendrán que seguir esperando a pesar de los esfuerzos realizados por la mesa negociadora del convenio para firmarlo a finales de julio y que de esta manera se pudieran cobrar en septiembre. Las razones que dan, hasta la fecha, las deconocemos. Consultados nuestros servicios jurídicos, éstos no encuentran ninguna razón legal para que el MAP no lo autorice y en lo que se refiere a nuestra actitud, no estamos dispuestos a variar una sola coma sobre lo ya firmado, ya que lo hicimos con el acuerdo de las personas que por parte del MEC se consideraron competentes para ello y al no transgredir ninguna ley, no podemos entender que la arbitrariedad y el capricho del Ministerio de Administraciones Públicas pueda variar lo que se ha pactado con los interlocutores válidos; cambiar lo que ya se ha firmado después de una dura negociación, sería sentar un precedente que flaco favor le haría al colectivo, que ha conseguido que se le empiece a tener en cuenta después de muchos años de engañarlos, aún a pesar de que se alargue por más tiempo el cobro de los atrasos del año 91, no será culpa nuestra, que ya hicimos todos los esfuerzos posibles por que se cobraran cuanto antes, sino de la burocracia y el arbitrio de la Administración. •

Dibujo y pintura 4

Escritura 7

Silabas mixtas y silabas

Expresión Matemática

MATEMÁTICAS

Ejercicios y problemas

2

Fraciones. Números decimales

CUADERNOS DIDÁCTICOS

 **Santillana**

LENGUAJE

- Cuadernos de Escritura (NOVEDAD). *Ciclo Inicial.*
 - Expresión Escrita. *Ciclo Medio.*
- Fichas de Comprensión Lectora. *Ciclo Medio.*
 - Cuadernos de Ortografía. *Segunda Etapa.*

MATEMÁTICAS

- Expresión Matemática. *Ciclo Inicial. Ciclo Medio.*
- Números y Operaciones (NOVEDAD). *Ciclo Inicial. Ciclo Medio.*
- Ejercicios y Problemas (NOVEDAD). *Segunda etapa.*

DIBUJO

- Dibujo y Pintura. *Ciclo Inicial. Ciclo Medio. Segunda Etapa.*
 - Dibujo Técnico. *8º de EGB.*

Números y Operaciones 9

- Números hasta el 999.999.999
- Multiplicación «llevando»
- Problemas

1
TERCER TRIMESTRE

Santillana

FICHAS DE
COMPRESIÓN
LECTORA



ORTOGRAFÍA

PROGRAMA SISTEMÁTICO DE ACTIVIDADES PARA EL DOMINIO DE LAS REGLAS ORTOGRÁFICAS

IV

- REGLAS ORTOGRÁFICAS SOBRE LA GRAYA
- FAMILIAS DE PALABRAS QUE TIENEN LA GRAYA
- LA TILDE EN DIPTONGOS, TRUPTONGOS E HIA

T.B.

Mural Sindical

ANTE LA REFORMA MAS INVERSIONES EN LA ENSEÑANZA

MEJORAR LA CALIDAD Y LA GESTION DE LA ENSEÑANZA PUBLICA

Aprobada la LOGSE, con sus luces y sombras, y con las Universidades privadas a punto de entrar en funcionamiento, la enseñanza pública tiene que abordar un reto que no se basa en las grandes declaraciones de principios, sino en la adecuación de las infraestructuras, la mejora de la gestión y, en definitiva, el aumento sustancial del gasto público educativo.

CC.00. REITERA LA ADOPCION DE MEDIDAS URGENTES

- Aplicación inmediata de las ratios de la LOGSE. Disminución de las ratios en Enseñanza Infantil y Bachillerato.
- Dotación de profesorado, material e instalaciones para la enseñanza de la música, idioma extranjero y educación física en TODOS los centros.
- Dotación de profesorado e instalaciones para una auténtica integración de los minusválidos a la vida escolar. Supresión de las barreras arquitectónicas.
- Creación de escuelas infantiles públicas.
- Generalización de las dotaciones materiales y apoyos que suponen los programas de nuevas tecnologías e informática.
- Elaboración de un plan de prevención y un catálogo de las enfermedades profesionales.
- Generalización del derecho a la formación permanente del profesorado.
- Dotación de personal administrativo y de atención a los servicios de comedor y transporte para todos los centros.
- Racionalización de la jornada escolar en la perspectiva de llegar a la implantación de la jornada continuada.
- Descentralización de la gestión educativa mediante la creación de distritos escolares.

dotación de personal administrativo y de atención a los servicios de comedor y transporte para todos los centros.
— Racionalización de la jornada escolar en la perspectiva de llegar a la implantación de la jornada continuada.
— Descentralización de la gestión educativa mediante la creación de distritos escolares.

- Deficiencias en las instalaciones.
 - Deficiencias de conservación y mantenimiento.
 - Inadecuación de las instalaciones respecto a su función docente.
 - Falta de espacios específicos para determinadas actividades docentes.
 - Deficiencia de seguridad e higiene.
- Problemas en los servicios de comedor y transporte.
- Falta de profesorado específico.
 - Carencia de profesores de educación física en EGB.
- Provisión de sustituciones.
 - Escasa dedicación presupuestaria para esta finalidad.
 - Escasa agilidad del mecanismo utilizado para la cobertura de las sustituciones.
- Falta de plazas universitarias para alumnos que han aprobado la selectividad.
- Escaso cumplimiento en las Universidades de las normas para la integración social de los minusválidos: movilidad y barreras arquitectónicas.
- Escasa dotación de becas que permitan el acceso al estudio de los sectores más débiles económicamente.

ANTE ESTA SITUACION, A FALTA DE UN CURSO DE LA APLICACION DE LA LOGSE, CC.OO. LLAMA A TODOS LOS SECTORES EDUCATIVOS A MOVILIZARSE PARA EXIGIR:

- **NO A LOS RECORTES DE LOS PRESUPUESTOS EDUCATIVOS DE 1991.**
- **POR UNOS PRESUPUESTOS PARA 1992 QUE PERMITAN SUPERAR LOS PROBLEMAS SEÑALADOS.**
- **HACIA UN GASTO EDUCATIVO SIMILAR A LA MEDIA EUROPEA (6 por 100 del PIB).**
- **HACIA UN GASTO EDUCATIVO EN LA UNIVERSIDAD QUE ALCANCE EL 1 POR 100 DEL PIB.**

NO CAER EN EL DERROTISMO

Una de las características de la Federación de Enseño de CC.OO. de Galicia es ser beligerante contra los mensajes sindicales que se apoyan en la absurda simplificación de... «Cada vez estamos peor». Estos mensajes, además de ser radicalmente falsos por resaltar perfectamente los aspectos menos positivos, al tiempo que ocultan o minusvaloran importantes mejoras, generan la desmoralización de los trabajadores y trabajadoras, además de provocar la desconfianza sobre la necesidad y eficacia de sus organizaciones. Esta variable que interfiere en el trabajo sindical en Galicia, dificulta gravemente la tarea de aglutinar a los trabajadores/as de la enseñanza tras proyectos alternativos, tal como pretende nuestra Federación.

Esta realidad, que debe y puede ser modificada, como indican los avances de CC.OO. en las elecciones sindicales, es necesaria explicitarla para entender la valoración que sigue sobre la actual situación de la enseñanza no universitaria en Galicia. Valoración que en ningún caso pretende caer en el derrotismo.

Sufrimos en Galicia un gobierno conservador, una sociedad desarticulada que se agrava por una gran dispersión de la población, unas instituciones y organizaciones sociales que se desentienden, en gran medida, de la defensa de los servicios públicos y entre otros aspectos, posiblemente el que éstos no sean buenos tiempos para la lírica...

El carácter conservador del Gobierno de la Xunta de Galicia (PP), así como las «particulares características» del señor Piñeiro Permuy (Consellería de Educación), están dificultando la superación desde una perspectiva integradora y participativa de los retos que origina el retraso histórico que Galicia mantiene, en materia educativa, respecto a la mayor parte de las restantes Comunidades Autónomas.

Retos que somos conscientes se tienen que dar en el marco de la aplicación y desarrollo de la LOGSE. Pero es justo en este punto donde radican los mayores problemas para superarlos, ya que existe una total falta de identificación y consiguiente pasividad de la actual Xunta de Galicia, con los aspectos más positivos de la Reforma; así lo indica el apoyo descarado a la enseñanza privada aprovechándose de la obligatoria extensión de la edad de escolarización en contraposición al abandono de la enseñanza pública, el rechazo a la enseñanza comprensiva; los obstáculos al nuevo desarrollo curricular; la desatención de la educación infantil y profesional; el desprecio a la for-

mación permanente del profesorado; el fracaso de las experiencias así como la carencia de iniciativas legislativas para su adecuación a nuestra realidad.

Este «estado de la cuestión» es lo que puede obstaculizar el avanzar en dos aspectos fundamentales que desdoblén la parálisis de la educación no universitaria en Galicia: la dignificación profesional de los docentes y la mejora de la calidad de la enseñanza pública.

Dignificación profesional que pasa por lograr un acuerdo retributivo que equipara a las docentes (incluidas las de privada) con el resto de los funcionarios de la Xunta de Galicia.

Es de destacar el hecho de que las diferencias retributivas en Galicia son las mayores del Estado.

Para la Federación de Enseño de CC.OO., tan importante como el aspecto retributivo es la formación permanente del profesorado. Este aspecto es una de las más graves carencias del sistema educativo en Galicia, puesto que se carece de un Plan Global de Formación después de que la primera actuación de gobierno de la actual Xunta en materia educativa fuera el rechazar un plan a seis años y que, presupuestadamente en 12.000 millones, había sido acordado entre la anterior Xunta de Galicia y las organizaciones sindicales.

Respecto a la *mejora de la calidad* ofertada por el servicio público de educación en Galicia, consideramos que debe pasar por una aplicación de la Reforma a las particularidades sociológicas de Galicia. Esto implica prestar una especial atención a los servicios de comedor y transporte escolar, escuela infantil y rural, rathios y catálogos generosos, normalización lingüística, potenciación de una enseñanza más activa, menos sexista y propulsora de la defensa de la paz y el medio ambiente.

Sin embargo, nos encontramos con actuaciones que por carecer de la voluntad política y financiera necesaria, impiden una solución satisfactoria de toda la problemática señalada. Para poner un ejemplo de esta falta de voluntad basta ver la actuación de la Xunta a la hora de atender la escolarización en el segundo ciclo de la Educación Infantil: déficit enorme en la enseñanza pública y consiguiente subvención a la «privada»; incumplimiento de las normas emanadas de la LOGSE respecto a los rathios y otros aspectos de la misma; escolarización de los niños/as de tres años en los centros públicos en unos porcentajes bajísimos y sin previsión económica (salvo para la privada), organizativa y pedagógica alguna.

Por la complejidad de la situación descrita, creemos necesario que el Consejo Escolar de Galicia debe jugar un papel importante en la búsqueda de alternativas, ya que en él están representados todos los sectores sociales. Sin embargo, y en vísperas de cumplirse el quinto año de la publicación de su regulación, sólo se ha reunido, en contra de lo allí ordenado, una vez desde su constitución. Curiosamente, el motivo de esta convocatoria fue el intentar superar, formalmente, las indicaciones del Tribunal Superior de Xusticia de Galicia respecto a una sentencia, ganada por CC.OO., con ocasión de las ayudas económicas a los centros privados que la Xunta concediera para la escolarización de los niños/as de cuatro años en dichos centros.

El hecho de que todo lo señalado en el párrafo anterior no fuese denunciado más allá que desde las organizaciones sindicales del sector, coloca a los trabajadores/as de este servicio público como protagonistas de la lucha por su mejora. Pese a todo, debemos seguir insistiendo, por ser totalmente necesario, en la coordinación con la Federación de APAs (¡Qué divorcio desde el 88!) y otras instituciones sociales, que son en quienes realmente debería recaer el peso de las reivindicaciones en pro de la defensa de un servicio público.

Por último, destacamos que los duros tiempos que nos esperan en esta Comunidad parecen haber hecho reflexionar al conjunto de las organizaciones sindicales del sector, llevándoles a aceptar la propuesta de plataforma unitaria que en su día les ofreció nuestra Federación. Unidad plasmada en torno a las reivindicaciones más importantes señaladas en este artículo. El mantenimiento de esta unidad, a falta de otras posibilidades más amplias, es base fundamental para hacer frente a un proceso negociador que, siendo el primero en comenzar, está paralizado por las graves contradicciones de la Consellería, que está demostrando una intransigencia negociadora propia de tiempos pasados, que le lleva hasta retirar propuestas formalmente manifestadas en su día con implicaciones de retroceder en la negociación.

Dentro del ámbito no universitario, y respecto a la problemática que afecta a los trabajadores/as de la enseñanza privada, destacaremos tres frentes: no perder el tren de la homologación, conseguir un convenio de ámbito gallego y un más que necesario acuerdo sobre centros en crisis. ●

EMILIO FDEZ. ZUNZUNEGUI

EL COMIENZO DEL CURSO

El curso 91-92, último antes del comienzo de la aplicación generalizada de la Reforma educativa en 1992-93, se presenta en Andalucía con rasgos similares al del resto del Estado y también con algunas características propias y diferenciadoras.

El primer y fundamental elemento a tener en cuenta es el anunciado recorte presupuestario que, por mucho que los responsables ministeriales se empeñen en minimizar, en clara contradicción con las tensiones manifestadas en el Gobierno, pueden comprometer muy seriamente el futuro de la Reforma educativa.

Aunque no podremos calibrar en su justa medida las repercusiones del recorte hasta conocer los presupuestos de la Junta para 1992, es de temer que este ajuste afecte al programa de mejora de las infraestructuras educativas imprescindible para acometer la reforma con mínimas garantías de conseguir los objetivos de mejora de la calidad educativa. No será posible mejorar la calidad, practicar una enseñanza más individualizada, una metodología renovada con mayor participación de los alumnos..., sin abordar una serie de mejoras infraestructurales que van desde el programa de construcciones escolares que permita eliminar los desdobles, dotar de bibliotecas, laboratorios, gimnasios..., a todos los centros, hasta la reducción de la ratio, dotación de especialistas, de profesores de apoyo, mejora y generalización de los servicios de orientación, etcétera.

El recorte presupuestario puede dificultar la plena aplicación y la ampliación de acuerdos firmados con la Administración como el de Retribuciones del Profesorado.

En Andalucía, CC.OO. firmó con la Administración un acuerdo similar al de la zona MEC. Las mejoras retributivas (sexenios) se vinculan, como en el MEC, a la formación del profesorado. CC.OO. exigirá el cumplimiento pleno del acuerdo y singularmente lo que afecta a la generalización y universalización de la oferta de formación para que afecte al 100 por 100 del profesorado.

La Formación del Profesorado es otro aspecto fundamental para la aplicación de la reforma. Los recortes en los programas de formación incidirían muy negativamente en el desarrollo de la misma. Por tanto, será necesario vigilar atentamente al desarrollo del Plan Andaluz de Formación del Profesorado para garantizar su adecuación a las necesidades de la reforma; en este punto es importante señalar que será imprescindible, durante este curso que comienza, un «Plan de choque» que afecte al 100 por 100 del profesorado

que vaya a iniciar la generalización de la reforma en 1992-93 en el ciclo inicial de Primaria.

Por otra parte, CC.OO. está exigiendo ya que se tengan en cuenta las subidas retributivas en la Enseñanza pública, fruto del reciente acuerdo, para contabilizar la homologación del profesorado de privada que tendría que completarse en 1993. Durante este próximo curso habrá que abordar seriamente este problema. No es de recibo esperar al 93. La política de ajuste va a dificultar sin duda este objetivo, por lo cual es visible que sea necesario recurrir a medidas de presión para hacer efectivas estas justas aspiraciones de los trabajadores de la Enseñanza privada.

Otro aspecto del comienzo del curso común al resto del Estado es la polémica surgida por el nuevo sistema de acceso a la Función pública docente.

En Andalucía, al igual que en la zona MEC, CC.OO. llegó a un acuerdo con la Administración sobre un nuevo sistema de acceso a la Función pública docente que contemplaba como mérito preferente (hasta 6 puntos de un total de 19) la experiencia docente en la Enseñanza pública. En Andalucía se ha producido una sentencia del Tribunal Superior de Justicia que considera (en la convocatoria al Cuerpo de profesores de Secundaria) excesiva y contraria al principio de igualdad constitucional la valoración de esta experiencia con seis puntos, proponiendo que se rebaje a un máximo de tres. CC.OO. ha discrepado de esta sentencia y apoyado la presentación por la Junta de un recurso de apelación al TSJ. Sea cual sea el resultado de esta apelación, hay que recordar que existen precedentes en otras Administraciones de sistemas que han valorado preferentemente los servicios prestados en las mismas y que la propia Administración educativa, en el período 1978-82, implantó un sistema similar que permitió el acceso a la función pública de la mayoría de los entonces PNNs de EE.MM.

El excesivo crecimiento de la bolsa de interinos exigía una solución que eliminase ese empleo precario, solución ya prevista por la Transitoria Quinta de la LOGSE y que se materializó en el acuerdo sobre acceso firmado entre CC.OO. y ANPE y la Administración, acuerdo que CC.OO. consideró y sigue considerando como el más razonable dentro de lo constitucionalmente aceptable. Lo más lamentable de este asunto es que quienes criticaron este acuerdo considerándolo insuficiente para los interinos y defendiendo un sistema en el que los que intentaran acceder sin experiencia previa tuvieran aún menos posibilidades frente a

los interinos, traten ahora de pescar en río revuelto y culpabilicen al acuerdo por las críticas de los opositores sin experiencia.

Para terminar, elemento singularizador en Andalucía va a ser, sin duda, el protagonismo que va a adquirir el tema de jornada continuada. A comienzos del curso 89-90 se desarrollaron en Sevilla y Cádiz movilizaciones en favor de la jornada continuada apoyadas por numerosas APAs, que se tradujeron en un sistema que, aun no contando con el acuerdo pleno del profesorado y de los sindicatos, permitió que aproximadamente un 60 por 100 de los centros de la provincia de Sevilla y un número bastante menor en Cádiz tengan hasta ahora la jornada continuada y un número entre un 30 por 100 de centros de Sevilla y un 70 por 100 de los de Cádiz tengan un modelo mixto (con una o dos tardes lectivas).

Durante el pasado curso, tras las elecciones sindicales, la negociación de este tema figuró en primer lugar en la plataforma reivindicativa unitaria presentada por los sindicatos en Consejería. Si bien en otros temas se han producido avances significativos, en el de jornada escolar la Administración ha ido dilatando continuamente la negociación so pretexto de terminar un informe encargado a una comisión de expertos que debía estar terminado en marzo y estamos en septiembre sin saber aún nada del tema.

La evidente discriminación que supone que lo que se autoriza en numerosos centros de dos provincias andaluzas se niegue en el resto, la existencia de encuestas a los padres favorables a la jornada continuada en los centros que la poseen, el malestar del profesorado ante la injustificada dilación de esta negociación, malestar que se manifestó con movilizaciones parciales durante el pasado curso, especialmente en Huelva, convierten en absolutamente inaplazable la negociación de este tema.

Parece claro que son decisiones políticas del partido gubernamental las que impiden a la Administración negociar este tema, por lo que las medidas de presión serán inevitables durante este curso.

En este sentido, la Federación de Enseñanza de CC.OO. está planteando en conversaciones con otros sindicatos y con las federaciones de padres la propuesta de realizar movilizaciones desde la primera semana de octubre como mecanismo de presión para obligar, de una vez por todas, a la Administración a sentarse a negociar esta reivindicación a la que es extraordinariamente sensible el profesorado de esta Comunidad Autónoma. ●

La Generalitat renuncia a elaborar una ley de educación catalana

EL CURSO COMIENZA CARACTERIZADO POR LA PARALISIS DEL DEPARTAMENTO DE ENSEÑANZA

Posibles movilizaciones de la enseñanza privada concertada y la pública para el mes de octubre

El inicio del curso 1991/92 en Catalunya viene acompañado de los más negros presagios. Tanto en el terreno legislativo —donde se acumulan las renuncias al desarrollo del autogobierno en materia de enseñanza— como en la casi inexistente planificación de la reforma educativa, todos los indicadores apuntan a una paralización creciente de la actividad del departamento de Enseñanza, agravada por la inminencia de las elecciones catalanas y el relevo anunciado de Josep Laporte y su equipo al frente de Enseñanza. Por si fuera poco, prácticamente todas las instancias negociadoras entre la Administración catalana y los sindicatos permanecen bloqueadas, y en el contexto de la sempiterna renegociación del sistema de financiación autonómico, el responsable de Economía catalán, Macià Alavedra, amenaza para el 92 con unos presupuestos más restrictivos que los del actual ejercicio, comprometiendo así el futuro de la reforma.

Regresión educativa en Catalunya

En diversas comparecencias durante julio y septiembre ante el Consejo Escolar de Catalunya, los responsables de Enseñanza han dejado de entrever lo que una buena parte de la comunidad educativa se temía: la renuncia prácticamente definitiva a la elaboración de una ley educativa catalana, incumpliendo así los compromisos reiteradamente asumidos por Laporte y limitando la acción legislativa a un seguidismo de la labor del Ministerio de Educación, pero profundizando en los aspectos regresivos y privatizadores.

La presentación de los decretos sobre calendario y adecuación de los conciertos económicos en los centros privados a la reforma suponen un desarrollo parcial de la LOGSE, con el único objetivo claro de acelerar las subvenciones a las patronales privadas y suprimir o aplazar las medidas de calidad que contemplan los decretos ministeriales. Así, los proyectos catalanes avanzan para el 93/94 la reforma en el segundo ciclo de la enseñanza secundaria obligatoria, rompiendo la uniformidad de la etapa para poder así facilitar el acceso a los conciertos educativos a la enseñanza pri-

vada. En la misma línea se retrasa en dos cursos la aplicación de las nuevas ratios para la enseñanza privada y secundaria, se dejan de lado los compromisos de dotación de equipos de asesoramiento y orientación escolar y profesional y desaparecen las garantías de continuidad en la escolarización para los alumnos afectados en la transición hacia la reforma educativa.

Todo este cúmulo de despropósitos no hacen sino confirmar algo que ya veníamos denunciando hace tiempo: la gestión de Convergència i Unió al frente de la Generalitat puede saldarse durante el desarrollo de la reforma con una pérdida significativa de la calidad del sistema educativo catalán.

Desde el punto de vista de la planificación de la reforma, pocas cosas pueden decirse, ya que en la mayoría de los asuntos la desinformación es absoluta. No existen estimaciones económicas; los centros y los municipios desconocen la configuración del nuevo mapa escolar; las previsiones de inversión en nuevas plantillas, adecuación de centros y nuevas construcciones parecen no existir; la formación del profesorado pretende reducirse a algunas licencias por estudios y cursillos de dudosa ejecución y solvencia. Tal vez la única directriz clara que puede observarse en este terreno sea la resolución de J. Laporte en ayudar económicamente a la patronal privada a reformar sus instalaciones y la manifiesta intención de financiarles también el ciclo 3-6 años de educación infantil, escolarización no obligatoria según la LOGSE. Aparte de este tipo de iniciativas, todo parece dejarse a la más absoluta improvisación, como, por ejemplo, la implantación de las aulas de tres años en la enseñanza pública, donde las aportaciones de la Administración se limitan, en muchos casos, a ofrecer 50.000 pesetas a los claustros para abrir y dotar el aula y a diseñar cursillos de dos o tres sesiones para reciclar al profesorado.

El departamento de Enseñanza no negocia

La Administración catalana se caracteriza por ser la más cerrada a la negociación con la comunidad educativa, excepción hecha de los cír-

culos confesionales y patronales, donde Convergència i Unió viene desarrollando una amplia red clientelar. Rotos los contactos con el Secretariado en defensa de la enseñanza pública, en los últimos tiempos se han paralizado las negociaciones con los sindicatos docentes.

En estos momentos resulta especialmente grave la nula voluntad del departamento de Enseñanza para abordar las negociaciones pendientes sobre retribuciones y condiciones de trabajo. En el sector público se han incumplido extremos importantes sobre la calidad de la enseñanza de los acuerdos de abril de 1989 que concluyeron con la huelga de 1988, y llevamos reclamando desde el comienzo del curso 90/91 la negociación de la homologación pendiente entre los funcionarios docentes y no docentes de la Generalitat de Catalunya, sin que se sepa tan sólo qué piensan hacer en referencia a los acuerdos de junio entre el Ministerio de Educación y los sindicatos. Por otra parte, los pactos obtenidos el último curso sobre acceso a la función pública docente y responsabilidad docente, importantes por muchos conceptos, precisan ser revisados y mejorados en su aplicación y desarrollo, pero la situación es de absoluto bloqueo.

En la enseñanza privada concertada las cosas no van a mejorar, y desde hace tres años se está reclamando la analogía entre el profesorado de los centros concertados y los centros públicos. Por si fuera poco, las patronales catalanas se niegan a firmar el II Convenio de Catalunya de la enseñanza privada, y tampoco piensan aplicar el pacto que desarrolla el VII Convenio estatal sobre jornada docente. En este asunto, el departamento de Enseñanza está rehuyendo sus responsabilidades y no parece dispuesto a convocar a las partes para evitar conflictos innecesarios.

Ante este panorama desolador y la falta de respuestas por parte de Enseñanza, la Federación de Enseñanza de Catalunya de CC.OO. va a proponer al resto de organizaciones sindicales de Catalunya la convocatoria de movilizaciones conjuntas de la enseñanza privada concertada y la pública para el próximo mes de octubre si antes no se han abierto vías de solución a los problemas acumulados. ●

Virgili Burrel i Ferrer

LA EDUCACION VASCA, CONFUNDIDA

En este curso clave, en el momento de escribir estas líneas, existe sin embargo una gran incertidumbre tanto en la Comunidad Autónoma Vasca como en la Foral Navarra, que imposibilita realizar una previsión clara.

No es, sin embargo, la inestabilidad gubernamental el único factor que provoca la confusión que vive el sistema educativo vasco.

En la CAV estamos asistiendo al desarrollo de un mal Programa de Gobierno con premisas conservadoras y a un desorden calculado en la aplicación de la reforma, emergiendo intereses privatistas en la planificación educativa.

El departamento de Educación ha recurrido a expertos de otras comunidades autónomas, e incluso extranjeros, para proyectar la reforma en el País Vasco. En la más pura línea de despolitismo ilustrado, evita que se configuren en el País Vasco órganos de participación de la comunidad educativa en la reforma (padres, profesorado, etcétera).

El desorden continúa, pero mientras tanto la Confederación de Ikastolas logra una nueva subvención de más de 1.000 millones, que cabe el riesgo que procedan de las ya escasas arcas de los centros públicos. El departamento no se sonroja cuando CC.OO. denuncia la matriculación en ikastolas de alumnado de dos años en competencia con los centros públicos, a los que se impide y se les bloquea recursos. Tampoco hay respuesta al desprecio del esfuerzo euskaldunizador de los centros públicos que realizan algunas ikastolas colocando líneas de BUP y REM sin ninguna legalidad.

Queda en el aire nuevamente la confluencia de ambas redes y se consolida la postura privatista de la Confederación.

La organización empresarial ha conseguido de los departamentos de Educación y Trabajo del Gobierno vasco un convenio que puede tener graves consecuencias para esta Comunidad.

Las organizaciones empresariales pretenden conseguir con él un sistema de formación profesional que proporcione exclusivamente una mano de obra muy especializada para sus necesidades actuales. Olvidan los empresarios que la formación profesional que se demanda hoy en día se caracteriza por la necesidad de formación global, adaptabilidad y polivalencia. Olvidan que es necesario tener expectativas a medio plazo de las necesidades profesionales.

Ocultan los empresarios la gran utilización que de los estudiantes en «prácticas» se hace como trabajo encubierto. Ocultan que este con-

venio aleja a los estudiantes de los centros docentes, arrastrándolos al abandono prematuro de sus estudios. Peligrosa continuación de una estrategia que prima el empleo precario y a la que se quieren añadir baja cualificación profesional.

La negociación colectiva del sector público bloqueada

Incluso se está produciendo un gran retraso en las nóminas del profesorado (más de 17.000 docentes cobrarán esos atrasos en la nómina del mes de septiembre, cuando debieran haber cobrado regularizadamente desde mayo). CC.OO. ha insistido en su exigencia de proceso de homologación y catálogo de puestos. Aspectos vitales en este sector y que posibilitarán mayor estabilidad, oferta de empleo público con garantías para el profesorado no funcionario y concursos de traslados con plazas suficientes para el profesorado funcionario.

El proceso de homologación con la Función Pública Vasca debe ser resuelto en los próximos meses. Una postura cerrada del departamento obligará sin lugar a dudas a movilizaciones en estas fechas.

Otros pequeños colectivos como el personal laboral de educación especial (que presta sus servicios con alumnado con necesidades educativas especiales) se ve afectado por la gran ineficacia de la Administración que ni siquiera ha procedido a la apertura de la Mesa de negociación del Convenio, a pesar de las fechas en las que nos encontramos.

Fondos sin control a la red privada

La política de las Administraciones vascas de aumentar la financiación a la red privada sin que suponga estabilidad laboral, mejoras retributivas, desaparición del cobro de cuotas a los padres, democratización de los centros, etcétera, ha continuado.

Los trabajadores y trabajadoras de la red privada tienen tres problemas aún pendientes que CC.OO. va a intentar resolver: la homologación retributiva, el pago delegado y solución al personal de los centros en crisis. Temas muy interrelacionados entre sí.

Es previsible que aunque el último de estos temas pudiera resolverse a lo largo de los próximos meses, queden en el aire la homolo-

gación retributiva y el pago delegado que exigirán una mayor presión. CC.OO. no excluye el apoyo al recurso a los Tribunales de Justicia.

Momento trascendental en la UPV

Tras el cese de Barberá se abre un proceso para elección del nuevo rector. CC.OO. va a exigir a todos los candidatos respuestas claras a los problemas que padece esta Universidad.

Sin embargo, el rector ha dejado una situación de graves irregularidades investigada por el Tribunal Vasco de Cuentas. Será necesario comprobar hasta qué nivel se desarrollaron éstas y qué personas han sido responsables.

CC.OO. se muestra muy preocupada por el comienzo de curso, ya que este año tampoco se han tomado medidas para que los grupos estén formados en su momento.

El comienzo de curso va a coincidir con la necesidad de dar una respuesta a un grupo del profesorado asociado.

Igualmente es urgente que comience la negociación de las condiciones de trabajo del PAS (personal de administración y servicios) laboral y se retire todo lo aprobado en cuanto al PDI (personal docente investigador) entre el rectorado saliente y el vicesecretario de Universidades, claramente lesivo para este colectivo suponiendo incluso en algunos casos hasta la disminución retributiva.

Incertidumbre en Navarra

El retraso en la formación del gobierno está creando una situación difícil para los empleados públicos de esa comunidad.

La falta de soluciones al cruce entre profesorado interino procedente del MEC y asumidos con las competencias y personal laboral propio con baremos distintos está ocasionando graves problemas.

La Administración navarra continúa además utilizando indistintamente la legislación foral o la central (Ley de Reforma de la Función Pública) en claro perjuicio a sus trabajadores/as.

CC.OO. va a intentar asimismo proceder a la revisión del sistema retributivo de los docentes navarros, mejorando sus sueldos y evitando el deterioro que están sufriendo las retribuciones del grupo B (profesorado de EGB y técnico de FP). ●

LAS PRACTICAS EN EMPRESA

El 14 de junio, las Consejerías de Trabajo y Educación del Gobierno vasco firmaron con CONFEBASK (Confederación de empresarios vascos) UN CONVENIO-MARCO DE COLABORACION PARA REGULAR LAS PRACTICAS EN EMPRESA, a realizar en los centros de Formación Profesional reglada.

Cuando las investigaciones psicopedagógicas se alejan del concepto del adiestramiento como un objetivo pedagógico y orientan sus pasos hacia la potenciación de las capacidades, las Consejerías de Educación y Trabajo, llevadas de la mano por Confebask, vuelven a los planteamientos de los años 70. Nadie duda que a la empresa le resulte más rentable el formar a cientos de alumnos en los puestos de trabajo que les interesan que el potenciar una formación práctica más polivalente y abierta. De esta manera, la Consejería de Educación ha hecho dejación de sus funciones en tanto en cuanto ha permitido que los empresarios impongan intereses ocultos en aspectos que son de exclusiva competencia de la Administración educativa.

¿Cuál es la opinión de Irakaskuntza Komisiok-CC.OO sobre este convenio-marco?

— Nos parece DISCRIMINADOR en cuanto que no va a ser abierto a todos los centros, sino «a aquellos que reúnan ciertas condiciones» con lo que puede crear una élite de centros, cuyos alumnos aparezcan frente a las empresas como de especial cualificación frente a la inmensa mayoría.

Están siendo las empresas quienes seleccionan a los centros con los que les interesa convenir.

— Nos parece especialmente grave que la experiencia se oriente básica y fundamentalmente hacia la FP-2, mientras que la nueva FP modular aparezca en el convenio meramente mencionada y por obligación.

— ESTAMOS EN CONTRA DE LAS PRACTICAS DE VERANO porque no se corresponden con el período lectivo, y pueden suponer trabajo encubierto y explotación del alumno, porque se generalizan para todo el alumnado, porque se vinculan con el período formativo en empresa que aparece en el convenio, por tanto es falsa la voluntad de dichas prácticas.

— La distribución horaria es un atropello impuesto por Confebask a la Administración educativa. Las 240 horas para 1.º FP-2 y 500 horas para 2.º y 3.º de FP-2 de prácticas en empresa van más allá de todas las recomendaciones legales y los principios básicos pedagógicos de formación, fomentando el abandono prematuro de los estudios. Sanciona las 37 horas de permanencia en la empresa a la semana, lo que puede suponer que haya alumnos que estén hasta tres meses y medio sin aparecer por el centro educativo.

Esta distribución horaria olvida que en la CAV el alumnado que accede a FP-2 proviene de REM, y se aconseja que su estancia en la empresa el primer año sea breve.

— La reducción entre seis u ocho horas semanales en el horario de prácticas del alumno introduce INTERROGANTES EN EL ASPECTO LABORAL del profesorado que no se aclaran en ningún caso. En general, la ausencia de una reglamentación propia que de las experiencias de FP se hacen en Euskadi (el convenio citado, la formación ocupacional, la extensión de la REM) crean problemas de difícil solución a los centros y a las plantillas de éstos.

— Fallan criterios de coordinación entre instructor y tutor y no hay garantías de preparación suficiente del instructor en la empresa. ●

CONSELLERIA VALENCIANA

Por primera vez en mucho tiempo, no se han repelido los conflictos ya habituales en cada comienzo de curso con la adjudicación de vacantes a los provisionales, opositores e interinos. Este año, la catalogación de los puestos de trabajo y la aplicación del nuevo Concurso de Traslados en EGB ha permitido la reducción a 700 de los 3.000 profesores y profesoras provisionales del curso anterior. Asimismo, el nuevo modelo de acceso a la función pública docente, que CC.OO. defendió y firmó, ha permitido que 1.000 profesores interinos del País Valencià hayan aprobado el concurso-oposición. Por otra parte, el acuerdo de estabilidad firmado por CC.OO. y la Consellería en el 90 garantiza el puesto de trabajo al profesorado interino contemplado en el mismo.

Sin embargo, en otras cuestiones, la persistente actitud de la Consellería de negociar lo menos posible con los sindicatos está provocando una vez más que el comienzo de curso, objetivamente y por otras razones distintas a las de cursos anteriores, alcance una conflictividad como en ningún otro año: la enseñanza pública degradada con una nueva orden y la enseñanza privada provocada con la ausencia de un acuerdo que permita la re-colocación del profesorado afectado por «centros en crisis». Esta situación originada por la inconsciencia de la Consellería puede hacer imposible la negociación del NSR junto con el Plan de Formación del Profesorado y las medidas por la calidad de la enseñanza.

La Orden de 29 de julio del 91 por la que se regula el funcionamiento de los centros sostenidos con fondos públicos y que modifica las condiciones laborales del profesorado no ha sido negociada con los sindicatos, conculcando de nuevo el mandato de la LORS y los propios acuerdos del Gobierno valenciano.

En EGB la orden es todavía más regresiva que la anterior en las pocas variaciones que ha sufrido:

— No avanza hacia la jornada continuada.

● Aunque cita la reducción horaria para mayores de cincuenta y cinco años, ésta es inviable, pues las horas que pueden ser utilizadas para esa reducción deben ser dedicadas a otras cinco funciones citadas como prioritarias.

● La concesión de permisos de muy corta duración, horas o uno o dos días, está su-

jeta siempre a que un compañero cubra la sustitución.

— Legaliza el hecho de que las bajas sean cubiertas por profesorado del centro a costa de bibliotecas, laboratorios..., lo que, de alguna manera, ya intentó hacer la Consellería el segundo trimestre del curso pasado.

Respecto a EE.MM.:

— El posible incremento del horario lectivo hasta las veintinueve horas (20 el pasado curso).

— La obligatoriedad, por parte de cada seminario, de asumir hasta cuatro horas más, una vez completadas las dieciocho de cada profesor.

— Se establece una relación muy restrictiva y regresiva entre horas de grupos de alumnos y horas del profesorado que provoca que profesores y profesoras queden sin «horas en el centro». Esta sería la justificación que la Administración utilizaría para el desplazamiento vulnerando el principio de inamovilidad.

— La «obligatoriedad» de impartir «afines» si se carece de horas en su seminario, que no existía en las circulares y órdenes de los últimos años.

— El desdoblamiento de los grupos de más de 25 alumnos en las clases prácticas queda supeditado al posible excedente de horas de cada seminario, que nunca podrá ser superior a 15, lo que imposibilita, de hecho, las clases prácticas en muchos de ellos. Además, en FP no se contempla siquiera esa posibilidad. Esto supone una discriminación aberrante, máxime cuando la LOGSE sólo contempla ya centros de secundaria.

— Se modifican, rebajándose, las reducciones horarias correspondientes a algunos cargos. Además, se discrimina a los jefes de departamento de los centros de FP respecto a sus homólogos de los Seminarios de BUP.

— Siguen manteniéndose las funciones asignadas a las tutorías, sin incrementar la reducción horaria ni ofrecer compensación económica alguna.

— La reducción horaria a mayores de cincuenta y cinco años sigue dependiendo de las posibilidades remotísimas de cada seminario, agravado esto por el hecho de que ahora las «colas» han de ser como mínimo de doce horas.

— A pesar de ser un derecho constitucional, la posibilidad de usar el valenciano

CIANNA: SUMA Y SIGUE

como lengua vehicular, la orden indica que el profesorado que así lo desee debe comunicarlo antes del 16 de septiembre para poder hacer uso de este derecho. Entendemos que los profesores y profesoras que lleguen con posterioridad a esta fecha no han de caer en su derecho, pues la falta de comunicación es ajena a su voluntad.

En consecuencia, CC.OO. ha presentado un Recurso de Reposición pidiendo la anulación de alguno de sus puntos:

- El que permite que los maestros y maestras dejen sus funciones de laboratorio, etcétera, para sustituir a sus compañeros.
- El que permite que profesores y profesoras queden sin horas y sean desplazados.

El que permite el disparate de dar «afines».

Entendemos que todas estas medidas responden a que esta Consellería es la que ha hecho un seguidismo fiel al recorte presupuestario consagrado por el Consejo de Ministros celebrado este verano. Hoy se puede entender por qué durante la discusión de la LOGSE exigíamos una Ley de Financiación de la Reforma. ¿Cómo piensa la Generalitat valenciana hacer efectiva la Reforma si el recorte presupuestario no sólo afecta al plan de construcciones, como dijo Solana, sino también a personal y a funcionamiento?

PRIVADA

**EN LOS CENTROS PRIVADOS SOSTENIDOS CON FONDOS PUBLICOS NO EMPIEZA EL CURSO.
HUELGA DE LOS CENTROS PRIVADOS CONCERTADOS**

Y llegó el principio de curso y con él el despido de los 114 trabajadores de centros en crisis, pero en esta ocasión no les espera otro puesto de trabajo como a los 500 despedidos de años anteriores, les espera el puro y simple paro, una mísera indemnización y un «le agradecemos los servicios prestados».

La ruptura del acuerdo de Centros en Crisis en el PV por parte de la Administración con 114 despedidos y en vísperas de la remodelación del profesorado, que supondrá la aplicación de la Reforma, deja al sector de la privada concertada bailando en la cuerda floja durante los próximos diez años.

El partido en el Gobierno que en el año 1982 optó por mantener y consagrar en la LODE los privilegios de una privada sostenida con fondos públicos (libre contratación con dinero público, manipulación de los consejos escolares, control ideológico del profesorado, etcétera) es el mismo que ahora suplica a las patronales del sector que renuncien al artículo 60 de la LODE, que les permite contratar a sus primos, tíos, hijos, hermanos y afines como única salida a la crisis. Y como era de esperar, las patronales no están por renunciar a sus privilegios.

Pero la reacción de los trabajadores no se ha hecho esperar. Vistlumbando la gravedad de la situación, el sector ha saltado y en tan

sólo diez días se ha montado la huelga más secundada de las que se han llevado a cabo en el PV. A cuatro días de comenzar la huelga ya había un 70 por 100 de centros dispuestos a llegar hasta el final. Dispuestos a no abrir las escuelas los tres primeros días del curso (16, 17 y 18 de septiembre), y dispuestos a mantenerla a razón de dos días por semana (24 y 25 de septiembre y 1 y 2 de octubre) hasta que Consellería y patronales garanticen la recolocación de los 114 despedidos y la renegociación de un acuerdo estable de centros en crisis.

Curiosamente, no se trata de reivindicaciones salariales, ni de reducciones de jornada, ni de que «ya están los maestros pidiendo más vacaciones»; se trata de una huelga, la primera que se produce en la enseñanza privada y en el Estado por este motivo, por el mantenimiento de los puestos de trabajo del sector. Los trabajadores de los centros privados concertados del PV han demostrado una sensibilidad encomiable ante el tema de los despidos. Queremos, desde estas líneas, transmitirles nuestra más sincera felicitación. Si el PSOE ha querido ensayar en el PV la posibilidad de romper los acuerdos de centros en crisis del resto de los territorios, ya ha tenido una muestra de cómo será respondido por los trabajadores cada vez que lo intente y donde quiera que lo intente. •

II CONGRESO DE CANARIAS

La Federación de Enseñanza de CC.OO. Canarias celebró el pasado mes de junio, en La Laguna, su II Congreso con la asistencia de Fernando Lezcano, secretario general de la Federación Estatal Miguel Reneses, secretario de Organización, y Felipe Martos, secretario general de CC.OO. Canarias.

Los trabajos de los 75 delegados, en representación de todos los sectores e islas, giraron en torno al informe de balance de la actividad desarrollada en los dos últimos años desde la creación de la Federación y las líneas de actuación futuras presentado por la ejecutiva saliente. En este sentido, el congreso dio por superada la fase constituyente de la Federación, constatando un sustancial avance en la implantación del sindicato y en la capacidad de acción sindical, negociación y movilización con logros significativos como los acuerdos de estabilidad de los interinos y la homologación para todos los empleados públicos. No obstante, con el objeto de profundizar en la consolidación del sindicato en todos los ámbitos de la enseñanza y desarrollar su modelo de sindicalismo participativo, decidió separar las estructuras federales de las insulares e impulsar la elección de delegados de centro y zona de CC.OO.

Asimismo, el congreso aprobó diversas resoluciones, destacando entre ellas un llamamiento a la constitución de una Plataforma en defensa de la Escuela Pública Canaria (integrada por APAs, asociaciones vecinales, MRPs, sindicatos de estudiantes y profesores) que impulse una aplicación progresista de la LOGSE; el rechazo a la próxima entrada en vigor de la libre circulación de trabajadores, reiterando la propuesta de aplazarla a 1993, y la solidaridad con el pueblo saharauí en la exigencia de un referéndum con las máximas garantías para que pueda ejercer libremente el derecho a la autodeterminación.

Finalmente, el congreso respaldó por unanimidad la propuesta de renovación de la ejecutiva presentada por la saliente, accediendo a la Secretaría General Juan Jesús Arteaga Lorenzo, profesor de enseñanza pública no universitaria (EGB) y ex coordinador de programas de educación compensatoria. •

COMIENZA EL CURSO EN LA CAM

El comienzo de este curso, que es significativo por ser el año que se inicia la Reforma del Sistema Educativo, trae consigo importantes restricciones del presupuesto y una desastrosa gestión y organización de la monstruosa Dirección Provincial de Madrid.

La Dirección Provincial de nuestra Comunidad, con el mismo personal administrativo que hace quince años, organiza el curso para 1.000.000 de escolares —600.000 en EGB y preescolar y 400.000 en EE.MM.

Dependen de su Administración e Inspección 1.900 centros, con una plantilla de 40.000 docentes de la enseñanza pública y 20.000 trabajadores más en la enseñanza privada.

El ingente volumen de gestión de la Administración educativa en Madrid región no tendría por qué suponer lo que en realidad sufrimos: el caos de gestión de esta Dirección Provincial.

- La movilidad y precariedad de un 30 por 100 de la plantilla en la enseñanza pública; el que 800 o 1.000 maestros se vean forzados a impartir una especialidad para la que no están habilitados; que no contarán los centros con especialistas en música; el que más de 500 docentes causen baja en breve tiempo por no reconocerse enfermedades profesionales; el que la escolarización de tres años —inicio de la LOGSE— se hace en condiciones deficientes; que más de una docena de centros aún están en obras parcialmente, cuando los alumnos se han incorporado al centro; estas y otras circunstancias denotan el mal funcionamiento administrativo de nuestra Dirección Provincial cuyas consecuencias pagamos y sufrimos todos los que formamos la Comunidad Educativa.

- Todo un cúmulo de errores, confusiones y actos que organiza la Dirección Provincial de Madrid nos ha llevado al sindicato a enviar contracirculares a los centros que clarifiquen la situación desbordada de este comienzo de curso.

El recorte de los presupuestos educativos nos afecta en nuestra Comunidad, ya

desde el inicio de curso, en el recorte realizado en las plantillas de EGB, tanto en vacantes ofertadas como en la cobertura de sustituciones, en el ajuste de plantillas y eliminación de horas de recuperación en EE.MM.; en el acuerdo de homologación de la enseñanza privada concertada, imponiendo unilateralmente los porcentajes de homologación para el año 92, reduciendo los porcentajes acordados meses atrás.

- Con la vista puesta en otros sectores, vemos ya desde el inicio de curso situaciones conflictivas que tienen su origen en el final del curso pasado, pero que adquieren realidad cuando empieza la actividad en los centros.

Me voy a referir al colectivo de la enseñanza privada en el que un acuerdo sobre reducción de jornada lectiva entre la patronal, Educación y Gestión, y más del

60 por 100 de los sindicatos, y la homologación de la concertada, impuesta por el MEC, sin acuerdo con los sindicatos está generando ya malestar y situaciones conflictivas en el sector docente privado, al mismo tiempo que una intensa actividad sindical de los compañeros de Madrid.

- Otro sector que plantea ya una situación grave es el colectivo de Autoescuelas con unos 4.000 trabajadores. Continúa sin resolverse el convenio colectivo del año 91, al tiempo que arrastra desde hace años un conjunto de condiciones laborales desfasadas y en grave desequilibrio para los trabajadores.

En otro orden de cosas, todavía estamos a la espera de que se termine de realizar el cómputo de los actos de las elecciones sindicales en Madrid; queda aproximadamente un 20 por 100. Del resultado final depende el porcentaje de representatividad en cada convenio.

Relacionado con el punto anterior, quisiera destacar que si importante es el que nos invaliden unas actas de elecciones, y por tanto un número de delegados por una complicadísima burocracia en la mayoría de los casos, más importancia tiene la liquidación y el acoso que sufren *nuestros* delegados por parte de los centros.

En el mes de septiembre hemos contabilizado unos 40 delegados menos por los motivos mencionados.

En el sector de laborales del MEC y de Universidad también debemos esperar a confirmar los buenos resultados que obtuvimos en el período de las elecciones.

- En el aspecto organizativo, la realización de dos jornadas sobre la Enseñanza privada, que se realizarán en Madrid en el primer trimestre del curso, unido a los *cuatro* congresos que tendremos a lo largo del año, nos hace prever un aumento de recursos humanos para atender éstos y el resto de la actividad sindical diaria.

Para terminar, resaltaría el buen comienzo de curso en el aspecto afiliativo que denota la viveza y el buen hacer de nuestra actividad sindical. •

M. Riesco

post-grado y de formación permanente. Aquí se puede aducir el sensato comentario de K. Eide: «... en realidad, se sabe muy poco sobre la utilidad de la formación que se da ahora mismo; se sabe aún menos sobre cuáles serán las calificaciones necesarias en un porvenir caracterizado por la transformación rápida de los productos, de las tecnologías y de las formas de organización. La idea de que los planes de estudios universitarios se adaptarán mejor a las necesidades de la economía si los representantes de ésta intervienen en su elaboración, descansa en la piadosa esperanza de que dos ignorancias, puestas una junto a otra, producirán una sabiduría, hipótesis que raramente ha sido verificada por la experiencia».

Por otra parte, se han multiplicado los cursos de post-grado, con diversas denominaciones (masters, diplomas, etc.) que se desarrollan en la Universidad o fuera de ella, en colaboración o no con otras entidades. Este es un campo en que la Universidad pública ha de participar; hay una demanda y no se puede renunciar a satisfacerla; sin renunciar, desde luego, al rigor universitario y sin olvidar que estas actividades son instrumentos de especialización y puesta al día, pero que no han de convertirse en elementos obligados (y de pago) de la formación de los estudiantes.

4. INVESTIGACION, TRANSFERENCIA DE TECNOLOGIA Y CONVENIOS

La docencia es la función primordial de la Universidad y no puede quedar desatendida por la derivación de energías hacia otras actividades. La Universidad no enseña porque investiga, sino que investiga porque enseña, lo cual no supone merma en la importancia decisiva de la investigación, y de su mejora cuantitativa y cualitativa en nuestras Universidades públicas.

Una de las fuentes de recursos económicos de que tan escasa anda nuestra Universidad son los convenios previstos en el famoso artículo 11 de la LRU. Este es ciertamente uno de los que más han contribuido a cambiar las Universidades y el talante de su profesorado, el cual, en algunos casos, ha encontrado en los convenios un *modus vivendi*, una forma de ejercer una actividad profesional bien retribuida al amparo de los muros y las instalaciones de la Universidad; mucho se ha escrito y comentado sobre ello y no parece necesario insistir más aquí. Los convenios, en cambio, pueden proporcionar (además de recursos con los que mejorar las infraestructuras para la investigación, etc.) un saludable contacto con el muro externo a la Universidad; pero hay que

procurar que la realización de convenios sea en beneficio de la docencia y no contribuya a su deterioro y que su nivel científico, técnico o artístico sea propiamente universitario. Esto es una responsabilidad, en primer lugar, de los órganos de gobierno de las Universidades, pero también de todos los universitarios y una condición para que puedan ejercerla es que haya transparencia. Una lista de condiciones deseables que podría servir de base a una normativa sobre convenios es la siguiente:

- Actividad que revierta en la docencia.
- Carácter público de su naturaleza, importe, retribuciones y resultados básicos.
- No financiación encubierta de entidades privadas por parte de la Universidad.
- El límite de la parte variable de la retribución de los profesores vinculada a actividades en el marco de convenios ha de representar un porcentaje substancialmente inferior al actual, en relación a la retribución fija.
- Carácter pacífico.

5. LA PRIVATIZACION DE LOS SERVICIOS UNIVERSITARIOS Y EL ESTILO DE GESTION DE LA UNIVERSIDAD

Es claro que no todas las tareas que exige el funcionamiento de la Universidad han de ser llevadas a cabo por personal propio. Las Universidades, como todo sistema productivo, público o privado, tienen proveedores. La disyuntiva «comprar o hacer» la resuelven las empresas atendiendo a sus objetivos y a los costes de una u otra opción y en principio no hay motivo para que las Universidades hagan consideraciones muy distintas.

En la práctica, no obstante, parece que hay

a veces una propensión a encomendar a empresas actividades que podría realizar, más económicamente, la propia Universidad (vigilancia, servicios, organización, etc.), lo que, en definitiva, representa una cierta transferencia de recursos desde la esfera pública a la privada. El hecho se suele justificar a partir de la consideración como un hecho cierto e inmutable de la incapacidad de una institución pública (por su rigidez, espíritu burocrático, etc.) para determinadas gestiones y la excelencia de las empresas privadas para las mismas tareas (a causa de su flexibilidad, motivación, etc.). Este tópico se acepta muchas veces sin discusión, pero hay que salirle al paso; se han de poner de manifiesto los vicios de la privada y las virtudes de la pública, hay que repetir que la identificación de lo privado con la eficiencia y de lo público con la improductividad y el anquilosamiento es falsa.

La gestión universitaria puede ser eficiente si es rigurosa e imaginativa, sin caer en la trampa del mimetismo con la gestión privada, porque tiene y ha de tener un estilo propio, al que son inherentes la democracia interna y la participación, que se han de hacer compatibles con la agilidad y que permiten movilizar un caudal importante de voluntad y de inteligencia, los dos recursos menos escasos, probablemente, en la Universidad pública.

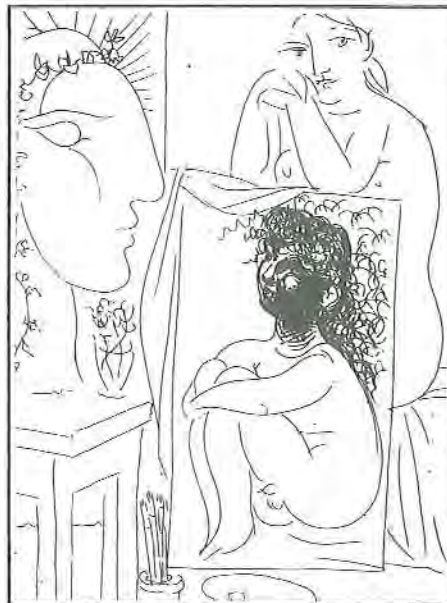
6. PATROCINIOS Y COLABORACIONES

A las Universidades públicas pueden llegar además recursos privados por otras vías: patrocinio, mecenazgo (incentivado por desgravaciones fiscales), contraprestación por una exclusiva temporal, etc.

Las Universidades no sólo no deberían rechazar estas aportaciones sino que deberían dedicar considerables esfuerzos de imaginación y de gestión para captarlas, sin otro límite que el pleno respeto de su autonomía. Toda transferencia de recursos desde la esfera privada a la Universidad pública, al servicio de los fines propios de ésta, debe considerarse como un éxito (la claridad de este enunciado no supone ignorancia de las dificultades que puede presentar su aplicación en cada caso concreto).

REFERENCIAS

- Eide, K.: «The University into the Twenty-first Century Planning Priorities». Conferencia en la Universidad de Victoria, Columbia Británica, 3 de mayo de 1984 (ciclostilada).
Musgrove, F.: «The Domesticated University», *New Universities Quarterly*, 32, 4, Autumn, 1978.



RESUMEN DEL DEBATE SOBRE EL DOCUMENTO «EL SERVICIO PÚBLICO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR Y EL SECTOR PRIVADO»

La amplitud de cuestiones que plantea el Documento tiene como consecuencia que el grupo de trabajo centre como ejes de la discusión solamente algunas de ellas:

1. Pérdida del objetivo de la Universidad: prestación del Servicio Público.
2. Criterios de rentabilidad.
3. Control democrático y gestión eficaz.
4. Investigación, transferencias de tecnología y convenios.
5. Privatización de servicios.

1. Existe una posición básica de acuerdo con el documento en la necesidad de que la mayor articulación del mundo académico y el resto de la sociedad y, en particular, el mundo del trabajo, debe ser objeto de una lectura menos distorsionada que la habitual, en la que se suele entender que la Universidad cumple los objetivos que le son propios cuando satisface adecuadamente las necesidades del sector productivo (empresas).

Este enfoque dominante justifica que, en el conflicto entre una de sus funciones, la reflexión crítica y la difusión de la cultura, y otra de ellas, el desarrollo de actividades directamente útiles para el sistema productivo o alguna de sus partes, quede avasalladoramente triunfante la segunda y olvidada la primera. De ese enfoque desequilibrado de los objetivos de la Universidad, se derivan las cuestiones de los restantes puntos.

2. Los criterios de rentabilidad económico-financiera aplicables a un servicio público, como es la Universidad, no pueden ser idénticos a los del sector privado, ni estar exclusivamente orientada su actividad a los mandatos del mercado, ni en lo que se refiere a la docencia (titulaciones y contenidos) ni en lo relativo a la investigación (proyectos y líneas de trabajo orientados sobre pedido).

Este enfoque, no economicista, conlleva la defensa de un determinado planteamiento sobre la financiación de la Universidad, que pasa por la denuncia del actual sistema, cuyas características más destacables son: la penuria presupuestaria y la tendencia a la desviación de fondos hacia el sector privado y, en particular, hacia las Universidades privadas. Esta desviación se puede concretar básicamente de dos formas:

— Directa, dado que la Constitución establece que «Los poderes públicos ayudarán a los centros docentes que reúnan los requisitos que la ley establezca» y no existe ningún desarrollo legal que especifique que los centros

referidos deberán ser necesariamente de titularidad pública.

— Indirecta, mediante distintas formas de desgravación fiscal para las empresas que financien Universidades privadas.

En este sentido, la evaluación del rendimiento social de las Universidades debería tener en cuenta criterios tales como:

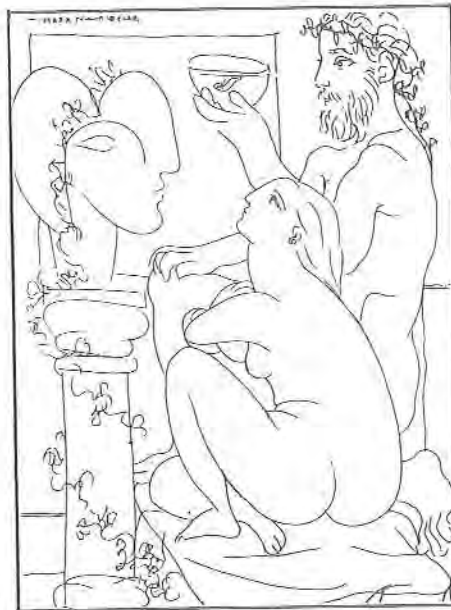
- a) La calidad del servicio:
 - Número de alumnos por aula.
 - Relación de plantillas PDI/PAS.
 - Formación de las plantillas.
- b) Oferta de servicios a la comunidad.

3. Las consideraciones anteriores se relacionan casi inseparablemente con las cuestiones de gestión y control en prácticamente todas las intervenciones. Se delimitan así los siguientes aspectos:

— Existe un nivel de confusión importante del ámbito sobre el que tiene que haber decisión democrática. Es necesario delimitar con toda nitidez los ámbitos en los que es precisa la participación democrática en la toma de decisiones, de aquellos otros que deben ser objeto de control democrático «a posteriori», es decir, los de gestión pura.

— El control democrático debe ir más allá del control por los miembros de la Universidad en determinadas cuestiones que afectan al servicio público. Hay que profundizar en el papel de los Consejos Sociales que pueden ser ese instrumento de participación democrática en el más amplio sentido.

— Desde el punto de vista de la eficacia, se detecta la existencia de un exceso considerable de centros de poder que lleva a tomas de decisión desarticuladas y, en ocasiones, hasta contradictorias. La gestión se debe centralizar y articular.



— Es imprescindible profesionalizar la gestión para hacerla más eficaz. Y ello conlleva:

- a) Plantillas abundantes y cualificadas.
- b) El trabajo de gestión en la Universidad tiene peculiaridades que lo hacen distinto al de otros ámbitos de la Administración. Por tanto:

• Resulta inadecuada la rigidez de las clasificaciones por niveles al uso, y más con los contenidos actuales.

• Igualmente resulta inadecuado el método de selección, que no garantiza la cualificación necesaria, ni existe el estímulo a la promoción.

4. Respecto a este punto conviene destacar algunos aspectos:

— Es necesario delimitar claramente la actual confusión entre investigación «estricto senso» y lo que en realidad constituye aplicaciones y desarrollos.

— El crecimiento desordenado del número de convenios que se firman en las Universidades, de los cuales hay bastantes que tienen poco que ver con la investigación, tiene su origen en la escasez de financiación pública para investigación.

— Vinculado con el punto 3, se plantean varias cuestiones polémicas, que afectan también a la eficacia de la gestión y a la transparencia:

a) ¿Debe aplicarse el principio de caja única de forma que los ingresos por convenios sean gestionados por la Universidad?

b) Consecuencia de la anterior, ¿deben tener una remuneración extraordinaria quienes aportan más a la Universidad? ¿Cómo medir las aportaciones no cuantificadas, por ejemplo, mediante actividades que prestigian la calidad docente e investigadora de la Universidad en cuestión?

5. Se constata la proliferación de formas de privatización de los servicios:

— Los cursos extracurriculares, también llamados títulos propios o cursos de postgrado, que en demasiadas ocasiones suponen simultáneamente la patrimonialización de la Universidad por algunos de sus miembros.

— Las fundaciones cuya función es salvar la lentitud que a veces conlleva la gestión democrática por la vía de sustraer el control.

— La creación por las Universidades de sociedades anónimas que pasan a prestar servicios propios de la Universidad constituye una forma de privatización abierta y denunciabile.

— La utilización de subcontratas para la prestación de servicios, que no por clásica dejó de citarse.

Las consecuencias sobre el personal son múltiples. Se destaca que aísla la fuerza sindical (convenios sectoriales distintos) y dificulta notablemente la defensa de los intereses de los trabajadores, sin que exista garantía de que mejore la prestación de los servicios.

RETRIBUCIONES

ALTERNATIVA AL SISTEMA RETRIBUTIVO

Un sistema retributivo racional y justo debería basarse en los siguientes principios:

a) A trabajo igual, salario igual, de manera que funciones iguales o equivalentes no puedan tener retribuciones distintas en base al «status» del trabajador.

b) Proporcionalidad de la retribución a la formación requerida para el trabajo; la retribución de la fuerza de trabajo compleja debe corresponder a su valor, que se corresponde con el tiempo de trabajo necesario para su reproducción; de acuerdo con ello, un criterio aproximativo podría ser que el nivel retributivo fuera proporcional al número de años de estudio requeridos.

c) Unificación de conceptos retributivos, de manera que a las funciones estables les corresponda un único concepto retributivo de cuantía real estable.

De acuerdo con ello, tendríamos un sueldo unificado proporcional a un coeficiente correspondiente a la titulación requerida, que podría incrementarse a través del seguimiento de cursos de formación, los cuales capacitarían para acceder a funciones de nivel superior. Los coeficientes iniciales, de acuerdo con las previsiones de reforma del sistema de enseñanza, serían:

- 10 para Graduado Escolar.
- 12 para Bachiller.
- 15 para Diplomado o equivalente.
- 16 para Licenciado o equivalente.
- 20 para Doctor.

A título de ejemplo, la realización por un licenciado de los dos cursos anuales de Tercer Ciclo (como se exige actualmente para el acceso a ayudante de Facultad y ETS) le capacitaría para acceder a un puesto de trabajo de coeficiente 18.

El desempeño de funciones de responsabilidad accidentales, por elección o designación directa, podrá dar lugar a un complemento de cargo no consolidable en una cuantía correspondiente a 1, 2, 3 ó 4 puntos del coeficiente. Este complemento dependerá exclusivamente de la función desempeñada y no del nivel de sueldo del trabajador.

Igualmente, la realización de aportaciones originales en el desempeño de las funciones asignadas podrá dar lugar a un complemento de creatividad no consolidable en una cuantía correspondiente a 1, 2, 3 ó 4 puntos del coeficiente. Este complemento dependerá exclusivamente de las aportaciones realizadas y no del nivel de sueldo del trabajador.

Anualmente se negociaría en la Mesa General de la Función Pública la actualización, en base al incremento del coste de la vida, de la cuantía retributiva correspondiente a cada punto del coeficiente.

Dicha cuantía se establecerá inicialmente como el resultado de dividir la masa salarial global de la Función Pública por la suma de los coeficientes correspondientes a los estudios requeridos para cada puesto de trabajo. Aquellos trabajadores cuyas retribuciones con el nuevo sistema debieran ser inferiores, percibirán un complemento a extinguir cuya cuantía se revisará de acuerdo con el incremento del coste de la vida, pero que desaparecerá al cambiar de puesto de trabajo.

RESUMEN DEL DEBATE SOBRE RETRIBUCIONES

Tanto en el documento como en el debate sobre retribuciones no se pretendía llegar a conclusiones, sino plantear interrogantes cara a un debate general en la Federación y la Confederación.

Así, clarificando que la alternativa se plantea dentro del capitalismo, se planteó la dialéctica entre el rechazo al igualitarismo y el cierre del abanico salarial.

Se planteó la dialéctica entre la especificidad a efectos retributivos de los docentes (con un análisis comparado con distintos países capitalistas desarrollados, para lo que disponíamos de una tabla traducida a pesetas de los docentes universitarios, con un abanico entre 2 y 8 millones) y, por otro lado, la necesidad de su articulación en una alternativa global para toda la Función Pública.

Se planteó la dialéctica entre el principio de «a trabajo igual, salario igual» (sin distinción entre funcionarios y contratados) y el principio de «a trabajo distinto, salario distinto» (con incentivos).

Respecto a los incentivos, se planteó la dialéctica entre productividad cuantitativa y creatividad innovadora, señalándose la dificultad de medirla y el problema de la falta de inspección, especialmente para el PDI.

Se debatió en qué medida debería haber o no complementos de cargo y si retribuyen trabajo o poder.

Se debatió en qué medida la teoría del valor podía aplicarse en la Función Pública y su relación con la competencia entre el ámbito público y el privado, tanto en el mercado de trabajo en distintos niveles de cualificación como en los convenios con empresas.

En relación con ello se planteó la necesidad de mejorar el poder adquisitivo dentro de la Función Pública y tener en cuenta tanto las diferencias en el coste de la vida entre los distintos territorios como el salario indirecto a través de la disposición de servicios.

Se planteó en qué medida el nivel retributivo debería depender de la titulación requerida y de la experiencia de trabajo, vinculándose la mejora retributiva a la promoción ligada a la formación, teniendo en cuenta o no la mera antigüedad.

Ligado con ello, se planteó la dialéctica entre la no consideración del título de doctor en los niveles retributivos o la extensión del requisito del doctorado o formación equivalente a otros puestos de trabajo más allá del profesorado universitario, así como la necesidad de abordar los problemas de catálogo de puestos de trabajo, plantillas y masa salarial de dicho profesorado universitario.

Tema del mes

LOS SALARIOS EN EUROPA

INTRODUCCION

Este breve resumen completa el de los Sistemas Retributivos Europeos sobre el profesorado de Primaria y Secundaria (1). Por tanto son de aplicación los criterios allí utilizados para la selección de la muestra de países europeos y las referencias al status y composición del profesorado.

En la Educación Superior se puede considerar la existencia de tres grandes funciones:

- Asistente (Maître).
- Encargado de curso.
- Profesor.

A estas funciones se añaden las de investigación, que tienen la tendencia a ligarse a los niveles inferiores.

La mayor parte de los países dispone de una estructura salarial nacional, habitualmente negociada, que conlleva aumentos periódicos y otros anuales. No obstante, cada vez existe más diferencia entre los centros, el personal de enseñanza e investigación, y entre los individuos, con la introducción de remuneraciones limitadas (pero crecientes) ligadas al rendimiento, por ejemplo en España, o aumentos equivalentes al 2 por 100 del salario en el Reino Unido.

El sistema europeo se encuentra, pues, a medio camino entre el de los Estados Unidos, de una parte, y el de Japón, de otra. Los Estados Unidos disponen de un sistema altamente pluralista, sin nivel de salario común entre los centros, pocos aumentos y más del 10 por 100 del salario medio ligado a diversas formas de rendimiento. El Japón tiene un sistema nacional extremadamente rígido, con escalas de aumentos muy amplias y un sistema puramente teórico de salario ligado a méritos, que, en la práctica, se reparte sobre una base estrictamente igualitaria. No obstante, el sistema europeo, como los de Australia y de Nueva Zelanda, se desarrolla cada vez más según el modelo norteamericano, más que el japonés.

FRANCIA

Las condiciones de trabajo del profesorado de educación superior son las mismas en la educación universitaria y no universitaria. Es un sistema excesivamente centralizado y bastante rígido. El personal universitario es funcionario, los sindicatos disponen de ciertos derechos de negociación, pero el Estado determina en detalle la política salarial.

MAÎTRE DE CONFÉRENCIA (LECTOR)

El cuerpo de lectores tiene dos clases. El profesorado que ha alcanzado el 3.º nivel de la 2.ª clase (después de cinco años y seis meses) puede ser promovido a la primera clase. El techo de la escala en la 1.ª clase es alcanzado después de 15 años y 9 meses. Los miembros del profesorado que han cumplido con la obligación de movilidad reciben una bonificación de dos años de servicio.

El «sistema de movilidad» está concebido para comprometer al profesorado de las Universidades académicas en la adquisición de experiencia de trabajo fuera de la universidad. Se considera que una persona ha cumplido con su obligación de movilidad si ha estado empleada fuera del mundo académico un tiempo adecuado al puesto o si ya tiene el puesto de trabajo, cuando toma un período sabático para trabajar fuera de la Universidad.

PROFESORADO DE UNIVERSIDAD

El cuerpo del profesorado de Universidad comprende tres clases, incluyendo una clase especial (clase excepcional) con dos niveles. El número de miembros del profesorado en cada nivel de clase especial no debe exceder del 10 por 100 del total del número de profesores.

El avance de la segunda a la primera clase se realiza en base a la competencia profesional, dependiendo del número de vacantes que pueden ser cubiertas con las restricciones pre-

supuestarias. Estos promocionados deben haberse ajustado a la obligación de movilidad y haber asumido las principales responsabilidades de un profesor. La promoción del 3.º nivel de la 1.ª clase a la clase especial requiere un mínimo de 18 meses de servicio en la 1.ª clase y se consigue con la práctica profesional. El profesorado puede progresar al 2.º nivel de la clase especial después de 18 meses de servicio en el primer nivel.

A primeros de enero de 1991 los salarios son:

Profesor extraordinario	(a) 345.871 F.F.
	(b) 392.425 F.F.
Primera clase	(a) 243.513 F.F.
	(b) 345.871 F.F.
Segunda clase	(a) 194.808 F.F.
Maître de conferencia (lector)	
Extraordinario	(a) 194.868 F.F.
	(b) 285.887 F.F.
Primera clase	(a) 184.424 F.F.
	(b) 245.513 F.F.
Segunda clase	(a) 133.990 F.F.
	(b) 166.817 F.F.

(Estos datos son representativos de una gran Universidad central; los salarios pueden cambiar en otros sitios.)

Existen también pagas familiares y de movilidad para animar a los que provienen de la industria, y los traslados a las Universidades de provincia.

ALEMANIA (RFA)

El mismo sistema salarial se aplica en la educación superior que en el resto del sistema educativo, esto es al profesorado le corresponden varias de las escalas de salarios aplicables a los funcionarios públicos. Los mismos puestos y escalas valen para la Universidad como para la educación superior vocacional, con la excepción de la mayor escala, y para el profesorado titular de las Universidades académicas solamente.

El profesorado ocupa las siguientes escalas:

Asistente.....	C1
Profesor de Universidades académicas.....	C2, C3 o C4
Profesor de escuelas superiores especializadas.....	C2 o C3
Lector.....	A13, A14, A15

El cupo de puestos de la dotación de profesorado sigue unas ciertas reglas. En cada Universidad académica el número de profesores en las escalas C3 y C4 no debe exceder el 80 por 100 del número total de puestos del



(1) Ver TE n.º 124. Junio-91. Págs. 16, 17 y 18.

profesorado, mientras este número en la escala C4 no debe exceder el 20 por 100 del total de puestos del profesorado. En las escuelas superiores especializadas y las escuelas superiores completas (o totales) el número de profesores en la escala C3 no debe exceder el 50 por 100 del total del número de profesores. En las disciplinas de las escuelas superiores completas, donde el horario lectivo de las Universidades académicas y escuelas superiores especializadas están combinados, no más del 60 por 100 del profesorado debe ser pagado de acuerdo con la escala C3.

PAGAS PERSONALES

El profesorado de la escala C4 puede recibir una paga especial, sin ningún derecho de pensión, bien en el momento de su nombramiento o en negociaciones posteriores para impedirles tomar un puesto en otro lugar. En el caso del primer nombramiento, una paga puede ser pagada para cubrir la diferencia entre el salario de profesor y el salario del candidato en su puesto anterior, siendo esta cantidad la diferencia entre el tope de la escala C4 y el comienzo de la escala B7.

La aceptación de un segundo puesto o del primer nombramiento conlleva una paga que representa la diferencia entre el tope de la escala C4 y el salario de partida de la escala B5. Las pagas concedidas en subsiguientes nombramientos no deben exceder la diferencia entre las escalas salariales B5 y B7. Una paga especial, que puede acarrear derechos de pensión, se puede conceder al profesorado del nivel C4 que ha sido resultado de la industria o del extranjero, o de otros campos

de la educación superior. Esta paga no debe exceder la diferencia entre los salarios de la escala B7 y B10.

ITALIA

El personal universitario es funcionario, pero empleado por sus Universidades. La escala de salario nacional es amplia y minuciosa (los sindicatos son consultados pero disponen de pocos derechos de negociación), pero los salarios varían considerablemente según las regiones y dentro de unos límites específicos.

El profesorado de las academias de arte y conservatorios son pagados de acuerdo a una variante de la escala 8. El sistema de salario aplicable a los lectores de Universidad con nombramiento permanente es similar al de educación primaria y secundaria, pero con diferentes cantidades y razones.

Hay cinco escalas de salarios para el profesorado universitario: dos para profesores y lectores con empleo permanente, dos para profesores y lectores con empleo temporal y uno para otro profesorado académico.

La escala para el profesorado ordinario empleado a tiempo total comprende ocho niveles o clases, cada uno de los cuales representa un incremento del 8 por 100 del salario básico del nivel inferior a él. Los aumentos se conceden bianualmente. Durante el primer bienio de los tres años del período de prueba, el profesorado es colocado en el nivel cero (es decir, con el 92 por 100 del salario básico), después de lo cual un aumento del 2,5 por 100 del salario básico es concedido automáticamente en este nivel.

En las primeras seis o siete clases de cada escala, un incremento del 2,5 por 100 del salario básico en la clase más sobresaliente, puede ser concedido en circunstancias excepcionales, como por ejemplo el nacimiento de un niño. Después de las primeras ocho clases, unos incrementos bienales son concedidos, equivalentes al 6 por 100 del salario con 15 años (el salario básico en la clase 7 viene siendo el 148 por 100 del más bajo salario de la escala). Después de 31 años de servicio, un adicional incremento de quince bienios es concedido, equivalente a 2,5 por 100 del salario alcanzado después de 31 años.

El salario del profesorado asociado empleado a tiempo completo es equivalente al 70 por 100 del de un profesor ordinario a tiempo completo y siguen el mismo esquema salarial. Los lectores con nombramiento permanente son pagados en una escala de salarios que comprenden 8 niveles o clases (0-7). Cada clase representa un incremento bianual del 6 por 100 del salario básico en la clase 0. El salario básico en la clase 7 (esto es, el 142 por 100 del salario básico de la escala) es alcanzado después de 14 años de servicio. Es seguido por 15 bianuales incrementos, aumentando al 2,5 por 100 del salario básico de la clase 7.

OTRAS REMUNERACIONES

El profesorado recibe una paga que no tiene nada que ver con la pensión de retiro. Los profesores ordinarios a tiempo completo reciben una cantidad los primeros cinco años, otra superior los cuatro años siguientes, otra los cuatro años siguientes, otra los dos años siguientes y a partir de los 15 años de servicio, hasta el retiro, otra cantidad determinada. El profesorado asociado empleado a tiempo completo recibe una paga igual al 70 por 100 de la del profesorado ordinario. La paga para el mismo profesorado pero a tiempo parcial alcanza el 50 por 100 de la concedida a sus equivalentes a tiempo completo.

La mitad de estas pagas del profesorado a tiempo completo y todas las pagas del profesorado a tiempo parcial serán incorporadas a los salarios como un elemento integral para futuros aumentos.

PROFESOR

Nivel 8 sobre la escala, aumentos (igual al 8 por 100) acordados cada dos años, aumentos más reducidos se pueden acordar entre los niveles, y ocho puntos suplementarios pueden ser acordados al final.

MAÎTRE DE CONFÉRENCE. PROFESOR ASOCIADO

Igualmente un nivel 8 con aumentos bianuales y 15 aumentos suplementarios cada dos años al final de la escala.

RETRIBUCIONES COMPARADAS DEL PROFESORADO UNIVERSITARIO DE PAISES CAPITALISTAS DESARROLLADOS

(En pesetas 1991)

	Ayudante	Asociado	Titular	Catedrático
Suecia	2.619.810	3.248.490	3.772.452	4.960.062
Irlanda		de 2.005.080 a 4.298.460	de 3.859.128 a 5.684.904	de 5.394.372 a 6.767.238
Finlandia		de 2.768.238 a 4.433.682	de 3.471.690 a 5.548.752	
Dinamarca	3.670.152		5.713.548	5.811.012
Francia	2.569.218	de 3.536.418 a 4.669.344	de 3.736.554 a 5.481.792	de 5.481.792 a 7.524.816
GB	de 1.910.592 a 3.378.690	de 2.247.996 a 4.297.716	de 4.297.716 a 5.110.722	de 4.892.544 ~ 6.138.000
Australia	de 1.751.190 a 2.026.098	de 2.400.144 a 3.119.034	de 3.183.204 a 4.160.820	de 4.907.796 a 5.394.000
Japón	2.197.032	de 2.748.336 a 5.638.032	de 3.152.514 a 6.092.616	de 4.030.992 a 7.178.112
EE.UU.	~ 3.645.414	~ 5.072.592	~ 6.023.982	~ 8.284.440

~ indica que es un promedio. A efectos de comparación, se ha asimilado al «Chercheur» con el Ayudante, al «Maître de Conférence» con el Asociado, al «Professeur Associé» con el Titular y al «Professeur» con el Catedrático.

La enseñanza en...

UN PANORAMA CONTRADICTORIO

La tradición renovadora en la educación catalana está presente desde el siglo pasado. Ferrer y Guardia y la Escuela Moderna, fundada en presupuestos científicos que se hundían en lo mejor de las tradiciones anarquistas, el Consell de l'Escola Nova Unificada (CENU) y su Plan General de Enseñanza, puesto en práctica durante la Segunda República, las escuelas de verano como imposición renovadora y catalana del movimiento de enseñantes en época de dictadura, el desarrollo de los movimientos de renovación pedagógica, el manifiesto por la escuela pública debatido ampliamente en los tiempos finales de la dictadura, la aparición de un amplio movimiento de escuelas catalanas con voluntad de ser públicas (CEPEPC), la creación del Secretariado por la Escuela Pública —amplio organismo que acoge organizaciones de padres y madres, enseñantes y alumnos con voluntad de ser interlocutores en el camino hacia una nueva escuela—, son elementos que nos muestran la gran preocupación que ha existido en Catalunya por la enseñanza a lo largo de la historia. Una tradición educativa renovadora surgida del movimiento de enseñantes y de padres que sigue viva, aunque diezmada por las posiciones políticas imperantes en nuestro país en los últimos tiempos, más preocupada por las fidelidades partidistas que por la dinamización de este tejido asociativo, rico en ideas e iniciativas.

Durante la dictadura, Catalunya sufrió una de las más bajas tasas de inversión en infraestructura de servicios colectivos, lo que permitió consolidar la presencia de una fuerte escuela confesional y la aparición de una red privada que aparecía como subsidiaria de un servicio público que el Estado no garantizaba. La LGE del 70 no pudo afrontar la reforma educativa que se planteaba en toda su profundidad por los consabidos problemas de falta de previsión de los costes, si bien contribuyó, por una parte, a generalizar la enseñanza reglada de los seis a los catorce años, y por otra parte abrió las puertas a las subvenciones a los centros educativos privados, subvenciones que ya en la democracia se consolidan a través de los conciertos educativos que impone la LODE. La caída de la dictadura y la transición política es el momento oportuno para romper con la herencia del franquismo y devolver a la sociedad una cobertura de servicios colectivos, y, en es-

pecial, el de educación. En este momento aparecen los grandes movimientos a favor de la escuela pública, que van del manifiesto por la escuela pública a la creación del colectivo del CEPEPC.

Migraciones, escolarización y déficit educativos

Una serie de factores condicionarán los límites al impulso cuantitativo que se pedía para la escuela pública. La propia transición democrática, el papel de la Iglesia católica, el descrédito de la escuela «nacional» y la asunción del poder político por parte de Convergència i Unió, extraña alianza de teóricos socialdemócratas y demócratacristianos nacionalistas, que sin tener la mayoría absoluta avanzaron de forma decidida hacia la hegemonía política en una sociedad como la catalana, que era y sigue siendo, desde el punto de vista social y en cuanto a la pluralidad cultural, de las más avanzadas de la península Ibérica. No obstante, fue la propia presión demográfica el factor posiblemente más determinante de la situación. Los años 80 coincidieron con el boom de la escolarización, y ello fue debido no tanto a las tasas de natalidad interiores como a la presión migratoria que se vivió en el país entre los años 50 y 75. En este período más de 1,5 millones de personas se afincaron en Catalunya, generando un crecimiento demográfico explosivo (un 2,25 por 100 de media anual),



inciendiando en la demanda de nuevos puestos escolares, pero también en una política de vivienda que creó ghettos culturales y sociales importantes que fundamentaron las demandas de una escuela integradora y de una eficaz política de normalización lingüística. A partir del año 75, empieza a producirse un crecimiento negativo en los movimientos migratorios, que generará a partir de los años 85-86 el cierre de aulas, no explicable sólo por la caída de las tasas de natalidad, sino también por la existencia de este cambio de signo en los movimientos migratorios. Así, nos encontramos que en el año 75 el colectivo escolar estaba configurado por el 25,7 por 100 de la población, mientras que en los últimos años estamos situados en torno al 21 por 100. En seis cursos se han perdido 175.000 escolares. Estos datos permiten explicar por qué a principios de los 80 se abordó una política de construcciones escolares en respuesta a movilizaciones encabezadas por asociaciones de padres y sindicatos de enseñantes que contaron con el apoyo de los primeros ayuntamientos democráticos. Ello permitió que la enseñanza pública dejara de tener el papel marginal y residual que tuvo durante la dictadura o en los primeros años de la transición; así, ciudades del cinturón industrial de Barcelona triplicaron y cuadruplicaron en pocos años el número de escuelas públicas existentes. No obstante, la propia presión demográfica sirvió también para consolidar una red de centros privados, muchos de ellos en ínfimas condiciones de calidad, que sirven para dar cabida a ese contingente de alumnado sin plaza escolar pública, como en determinados barrios de la ciudad de Barcelona, donde no existe más de un 10 por 100 de plazas escolares públicas en EGB o ninguna en secundaria.

En cuanto a las tasas de escolarización actuales, si bien de los seis a los catorce años nos encontramos con tasas del 100 por 100, esta situación cambia radicalmente de los catorce a los diecisiete años, donde las tasas se sitúan en torno al 68 por 100, siendo del 100 por 100 en primero de BUP y FP (deberíamos descontar los repetidores) y del 60 por 100 en tercero de BUP y de FP. Estas cifras de escolarización, a partir de los catorce años, son enormemente preocupantes, pues muestran altos niveles de fracaso escolar para el sistema (de primer a segundo curso de BUP y FP abandonan el 20 por 100

La enseñanza en...

de los alumnos) y desajustes importantes en la perspectiva de afrontar los retos del mercado único, ya que segmentos importantes de la población se encuentran con bajos niveles de formación y de cualificación. Por lo que se refiere a las etapas de preescolar, los datos que disponemos nos dan una tasa de escolarización del 94 por 100 para el curso 88/90 en niños y niñas de cuatro años, y de prácticamente el 100 por 100 en cinco años. Es de suponer —no disponemos de datos— que la escolarización en edades anteriores sea francamente baja, fundamentalmente por la falta de plazas escolares suficientes y por la carestía de las existentes, al no ser un nivel gratuito ni estar ofertada de forma generalizada por la red pública, a pesar de que los ayuntamientos han intentado crear una red de centros infantiles importante, existen unos 34 patronatos municipales de educación infantil.

Presupuestos y privatización

Los incrementos presupuestarios en los últimos años han sido significativos, aunque todavía insuficientes para afrontar los déficit existentes y la mejora de calidad exigida. El presupuesto de enseñanza pasa de 90.658 millones de pesetas en 1984 a 160.607 millones en 1988. Para el año 1990 el presupuesto de educación se situó en 232.045 millones. La parte más importante de los presupuestos se destina a los capítulos de personal y de transferencias para los conciertos educativos. Sobre el PIB catalán, el gasto educativo es todavía ínfimo, muy lejos de las cifras reclamadas insistentemente del 6 por 100 y por debajo de las cifras equivalentes españolas para el año 84 sobre un PIB de 4.982.617 millones, el presupuesto de enseñanza representa un 1,8 por 100, mientras que en el año 87 y para un PIB de 6.573.633 millones nos encontramos con un 2 por 100 del PIB dedicado a enseñanza. Cifras muy bajas, insuficientes para abordar el retraso de nuestro sistema educativo con vistas a la reforma anunciada y legalmente aprobada. Estos datos nos dan idea también de la existencia de un porcentaje de gasto educativo hoy todavía en manos del MEC y no transferido, básicamente gastos de administración general del sistema —títulos, homologaciones, becas, investigación...— y mantenimiento de centros de dependencia estatal en Catalunya que quedan como una rémora del pasado —en especial centros del Ministerio

de Defensa no transferidos—. Las cifras de los últimos presupuestos indican que la parte de recursos propios de la Generalitat dirigidas a la enseñanza es muy pequeña, y básicamente destinada a las partidas de transferencias corrientes —subvenciones a etapas no concertadas—, destinando básicamente el dinero transferido de los presupuestos generales del Estado y de los acuerdos de financiación, con lo que en los últimos años los incrementos del presupuesto de Educación en Catalunya son levemente inferiores a los incrementos del MEC, aunque siguen siempre la misma tónica. Debemos reseñar también que en el último presupuesto correspondiente al año 91 han aparecido partidas nuevas que concretan la voluntad de ayudar a la financiación de la enseñanza privada, apostando pues por su consolidación y extensión, las partidas son una de ayuda a la escolarización de aulas de 5 y 4 años y la otra de ayudas a la remodelación de centros.

Una gestión ineficaz y sectaria

La asunción de las transferencias educativas se hizo ya con el gobierno de Convergència i Unió, instalado en el Palau de la Generalitat, y, por tanto, han servido no sólo para crear una estructura administrativa determinada, sino para hacer una política educativa incardinada en los planteamientos políticos generales de una formación que

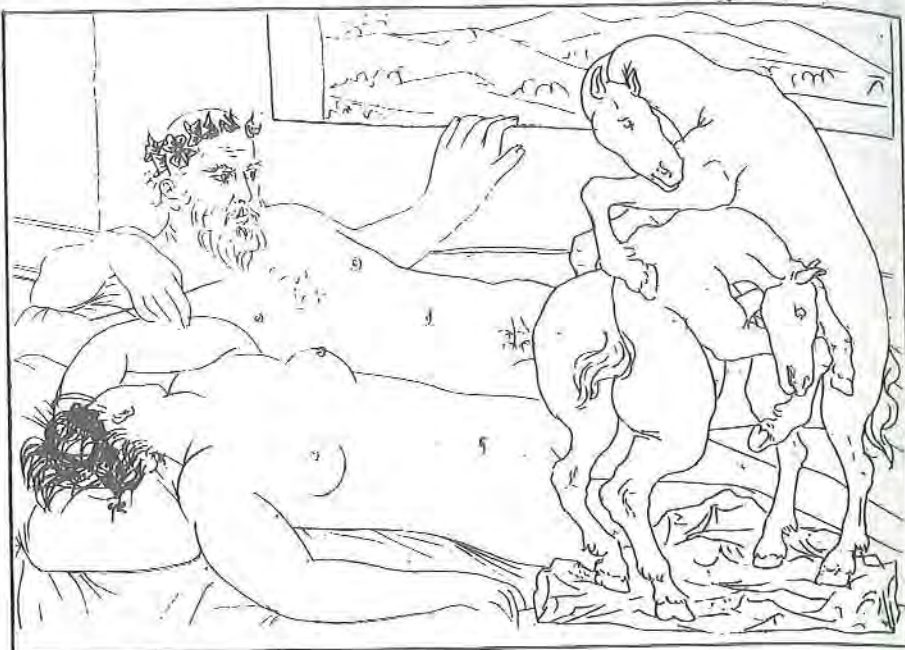


apuesta por el más estrecho neoliberalismo en lo referente a la prestación de los servicios públicos. Los diez años de CiU han servido para remodelar en numerosas ocasiones el Departamento de Enseñanza, creando y anulando direcciones generales y subdirecciones en un continuo baile que obedecía a oscuras motivaciones y a pactos de poder (de cada cuatro mandos uno corresponde a Unió, los otros tres a Convergència, así pues, la eficacia es sustituida por una política de cupos que nadie entiende ni justifica). El último cambio en la Consellería, producto de una remodelación del gobierno, supuso el aterrizaje en Enseñanza del antiguo conseller de Sanitat, Josep Laporte, con todo su equipo incluido, secretario general, y como bagaje, un reforzamiento de la política de privatización que tan inciertos resultados le dio en Sanidad. Por contra, el anterior conseller de Enseñanza aterrizó en Cultura, llevándose directores generales y una política de normalización lingüística que bien diseñada nunca estuvo dotada. Estas anécdotas ilustran una cierta paralización de la dinámica del Departamento de Enseñanza, más preocupado por conflictos internos de reparto de poder que por la ejecución de una política coherente y coordinada. Por otro lado, el Departamento ha avanzado hacia una estructura descentralizada con la creación de las Delegaciones Territoriales, pero quedándose básicamente en desconcentración administrativa sin dotar a los nuevos entes de suficientes competencias para planificar de manera autónoma las necesidades educativas de los distintos territorios de Catalunya. En cuanto a la provisión de cargos técnicos, se ha seguido abusando de la nominación digital buscando fidelidades e instrumentalización —la famosa «infiltración nacionalista»— y comprando clientelismos, todo ello en detrimento de los méritos objetivos y la profesionalidad y a costa de la pluralidad exigible en el servicio educativo de una sociedad democráticamente constituida e ideológicamente plural.

Falta de iniciativa legislativa

En el terreno legislativo, la iniciativa del gobierno de CiU no ha sido tampoco ejemplar. La tradición de los colectivos de enseñantes y de las asociaciones de padres esperaban el dinamismo que el autogobierno conlleva —y que el Estatuto de Autonomía dispone al menos en temas educativos—, para encontrar

nuevas perspectivas de avance. La realidad ha sido de nuevo adversa. El año 83 nos da las leyes más interesantes para la educación, en una etapa donde el primer gobierno de CiU todavía no cuenta de mayoría absoluta en el Parlamento y necesita consensuar las novedades legislativas; la Ley 7/83 de Normalización Lingüística, la Ley 14/83 de integración a la red pública de centros privados (CEPEPC) y la Ley 8/83 de centros docentes experimentales. Tres leyes importantes que aparecen con amplios consensos. De ellas, la más destacable es la del CEPEPC, que da respuesta a una demanda importante de un conjunto de escuelas con vocación de ser públicas y abría una vía novedosa para hacer frente al desequilibrio existente en la oferta educativa pública. La realidad fue que una ley ampliamente consensuada fue aplicada de forma dilatoria por CiU en solitario, alargando los plazos y dificultando los trámites, consiguiendo que determinadas escuelas se desligaran del proceso de integración y creando numerosas incertidumbres en los equipos de profesores y en los colectivos de padres. Los años 84 y 85 registran ya poca actividad legislativa: la Ley 26/84 de coordinación universitaria y creación de los consejos sociales y la Ley 25/85 de los consejos escolares. La primera, una traducción al catalán de las normativas estatales correspondientes, y la segunda, en un intento de adaptar los mecanismos de participación social y de la comunidad educativa que la LODE establecía. Así, se utilizó esta ley para desvirtuar, en parte, el propio mandato de la LODE, inflando la presencia de la Administración en el Consejo Escolar de Catalunya y disminuyendo el papel protagonista de los sectores sociales. Se crearon también los Consejos Escolares Municipales y los Territoriales, estando los primeros ya creados y desarrollados, pero en un muy bajo nivel de funcionamiento, y los segundos aún pendientes del desarrollo normativo correspondiente. En el año 86 se promulgó la Ley 7/86 de creación del INCANOP (Instituto Catalán de Nuevas Profesiones), organismo autónomo adscrito a Enseñanza, para estudiar el influjo de las nuevas tecnologías en las profesiones y poder incidir en el terreno de la formación no reglada; desgraciadamente, el intento ha quedado en nada que no sea aumentar la estructura administrativa sin resultados de interés para el conjunto de la sociedad. La última ley impulsada por el gobierno de CiU, la ley de formación de adultos, sentencia de forma implícita la dependencia orgánica de los docentes de la enseñanza de adultos en el Departamento de Bienestar Social, llevada



a término hace ya algunos años y profundiza así el carácter asistencial frente al educativo de este sector. Más allá no ha habido ninguna iniciativa legislativa de interés. El gobierno ha utilizado la vía del decreto para regular y normativizar algunos aspectos, por regla general traduciendo al catalán normativas publicadas por el MEC, que en muchas ocasiones ha hecho tarde y mal, como por ejemplo el decreto de derechos y deberes de los alumnos que se publica en Catalunya el 3/10/90, siguiendo las mismas pautas que el anteriormente aprobado por el MEC y sin profundizar en experiencias existentes en Catalunya o en las demandas de los sectores afectados. Esta falta de iniciativa legislativa ha impedido el debate que la sociedad catalana estaba pidiendo sobre los objetivos de la educación o sobre el funcionamiento del sistema educativo en Catalunya, así hoy todavía están pendientes de presentación la ley de educación catalana, prometida el año 84, la ley de cuerpos docentes de Catalunya o la ley de enseñanzas artísticas y musicales, también hace años anunciadas.

Un futuro incierto

En resumen, los diez años de gestión de *Convergència i Unió* al frente de la Generalitat de Catalunya no han servido para profundizar en el autogobierno en materia educativa y han supuesto un desengaño para las esperanzas que la comunidad educativa había depositado en la nueva etapa abierta con

la democracia y la autonomía. La apropiación por parte del pujolismo de las instituciones catalanas ha supuesto una interpretación sesgada de las expectativas del cambio y ha actuado como freno a las potencialidades del mundo educativo, configurando así un auténtico corte histórico con lo que había sido tradición progresista y renovadora de la enseñanza. Las renuncias del Ejecutivo catalán pueden afectar, de hecho están afectando ya, al dinamismo de nuestra enseñanza pública; en este contexto, la educación de la reforma educativa a la realidad catalana será el terreno donde se decantarán decisivamente las diferentes sensibilidades y políticas educativas en Catalunya; si CiU consigue imponer sus criterios privatizadores y su renuncia a la mejora del servicio educativo en aras a la potenciación de un sistema clientelar e instrumentalizador, posiblemente a medio plazo se produzca una considerable pérdida del diferencial catalán en calidad educativa; si la presión de la comunidad educativa, mucho más progresista que el gobierno que soporta, consigue romper con la visión estrecha del pujolismo y su atonía en la innovación pedagógica y la inversión de futuro, estaremos en condiciones de remontar el actual período de estancamiento y saldar satisfactoriamente los retos que plantean la reforma educativa y las exigencias sociales a la enseñanza catalana.

Barcelona, julio de 1991
Joan Carles Gallego i Herrera
Virgili Burrel i Ferrer

La enseñanza en...

ESCOLARIZACION

Curso 88/89

	Centros Públicos.	Centros Concert.	Centros No conc.	Total
E. Primaria	1.768	934	163	2.685
E. Secundaria	418	224	432	1.074
Total	2.186	1.158	595	3.939

Escolarización no universitaria

Curso	Total	E. Pública	E. Privada	% E. Pública	% E. Privada
80/81	1.332.732	655.697	677.035	49,2	50,8
81/82	1.351.808	687.324	664.484	50,9	49,1
82/83	1.353.780	700.385	653.395	51,8	48,2
83/84	1.355.644	716.017	639.627	52,9	47,1
84/85	1.367.018	735.074	631.944	53,8	46,2
85/86	1.352.480	733.544	618.936	54,3	45,7
86/87	1.333.708	729.668	604.040	54,7	45,3
87/88	1.319.689	739.308	580.381	56,1	43,9
88/89	1.286.963	717.558	569.405	55,8	44,2
89/90	1.216.976	683.291	533.685	56,1	43,8
90/91	1.196.000	673.000	523.000	56,2	43,7

Alumnos por niveles educativos y tipos de centro

89/90	Pre. y EGB	%	BUP	%	FP	%
C. Públicos	474.448	54,9	132.619	62,7	76.224	53,8
C. Privados	389.557	45,1	78.803	37,2	65.325	46,1
Total	864.005		211.422		141.549	

Profesores por niveles y centros

90/91	Pre. y EGB	E. Secundaria	Total
C. Públicos	24.850	15.700	40.550
C. Privados	17.850	8.000	25.850
Total	42.700	23.700	66.400

io de 1991
i Herrera
el i Ferrer

La enseñanza en... RADIOGRAFIA SINDICAL

UNIVERSIDAD

	CC.OO.		UGT		CSIF		OTROS		TOTAL	
	1990	1987	1990	1987	1990	1987	1990	1987	1990	1987
PDI										
U. Autónoma	12	13	5	8	4	—	—	—	21	21
U. Barcelona	12	9	5	5	6	6	2	3	25	23
U. Politécnica	17	17	3	4	3	—	—	—	23	21
TOTALES	41	39	13	17	13	6	(1) 2	3	69	65
PAS FUNCIONARIO										
U. Autónoma	8	4	4	3	—	—	3	4	15	11
U. Barcelona	10	9	3	3	3	3	3	5	19	19
U. Politécnica	3	7	3	3	2	1	3	—	11	11
TOTALES	21	20	10	9	5	4	(2) 9	9	45	41
PAS LABORAL										
U. Autónoma	5	4	7	5	—	—	3	—	15	9
U. Barcelona	9	3	3	—	—	—	11	14	23	17
U. Politécnica	5	8	9	7	—	—	1	2	15	17
TOTALES	19	15	19	12	—	—	(3) 15	16	53	43
TOTAL UNIVERS.	81	74	42	38	18	10	26	28	167	149

Desglose columna otros:
 (1) 1990: 2 CSC; 1987: 3 no afiliados.
 (2) 1990: U. Autónoma: 3 no afiliados (CAU); U. Barcelona: 3 USTEC; U. Politécnica: 3 no afiliados (CAU).
 1987: U. Autónoma: 4 no afiliados (CAL); U. Barcelona: 3 USTEC, 2 no afiliados (SIUB).
 (3) 1990: U. Autónoma: 3 no afiliados (CAU); U. Barcelona: 11 no afiliados (CAU); U. Politécnica: 1 CSC.
 1987: U. Barcelona: 14 no afiliados (CUT); U. Politécnica: 2 no afiliados.

LABORALES DE CC.AA.

	Guarderías			Limpieza		Equipos Psicopedag.		Total delegados		
	CC.OO.	UGT	No afil.	CC.OO.	UGT	CC.OO.	UGT	CC.OO.	UGT	No afil.
Barcelona	5	7	1	8	5	5	4	18	16	1
Girona	1	4	—	3	2	5	—	9	6	—
Lleida	—	3	—	2	3	—	1	2	7	—
Tarragona	3	2	—	1	4	1	—	5	6	1
TOTALES	9	16	1	14	14	11	5	34	35	1
VOTOS POR CANDIDATURA	188	300	44	266	216	125	77	579	593	44

Datos sólo de 1990, por no ser comparables con las elecciones de 1986 (distintas unidades electorales).

ENSEÑANZA PRIVADA

	CC.OO.		UGT		CSIF		OTROS		TOTAL	
	1990	1986	1990	1986	1990	1986	1990	1986	1990	1986
PRIVADA CONCERT.										
Barcelona	156	117	188	138	233	177	50	143	627	575
Girona	2	—	14	16	—	10	1	12	17	38
Lleida	1	—	38	18	7	17	1	11	47	46
Tarragona	5	2	12	5	4	21	3	8	24	36
TOTALES	164	119	252	177	244	225	55	174	715	695
ACADE										
Barcelona	38	—	43	—	67	—	20	—	168	—
Girona	—	—	10	—	—	—	6	—	16	—
Lleida	—	—	2	—	1	—	—	—	3	—
Tarragona	—	—	8	—	—	—	1	—	9	—
TOTALES	38	—	63	—	68	—	27	—	196	—
ESCUELAS INFAN.										
Barcelona	21	—	3	—	4	—	—	—	28	—
Girona	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Lleida	—	—	1	—	—	—	—	—	1	—
Tarragona	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
TOTALES	21	—	4	—	4	—	—	—	29	—
EDUCACION ESP.										
Barcelona	21	12	25	8	2	—	5	—	53	20
Girona	6	1	3	—	—	—	5	—	14	1
Lleida	2	—	7	—	—	—	—	—	9	—
Tarragona	2	—	3	—	2	—	0	—	7	—
TOTALES	31	13	38	8	4	—	10	—	83	21
AUTOESCUELAS										
Barcelona	10	—	10	—	—	—	5	—	25	—
Girona	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Lleida	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Tarragona	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
TOTALES	10	—	10	—	—	—	5	—	25	—
UNIV. PRIVADAS										
Barcelona	6	—	2	—	—	—	1	—	9	—
Girona	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Lleida	—	—	1	—	—	—	—	—	1	—
Tarragona	—	—	1	—	—	—	—	—	1	—
TOTALES	6	—	4	—	—	—	1	—	11	—
TOTAL PRIVADA	270	132	371	185	320	225	98	174	1.059	716

Datos de 1986 proporcionados por el CMAC, que situó la mayoría de los delegados en Privada Concertada (Convenio General).

ENSEÑANZA PUBLICA (EGB-EE.MM.)

	CC.OO.		UGT		STEs		CSIF		ANPE		USTEC-CATAC		STEC-CSC		CGT		TOTALES	
	1990	1987	1990	1987	1990	1987	1990	1987	1990	1987	1990	1987	1990	1987	1990	1987	1990	1987
Barcelona	41	24	8	7	—	—	6	14	5	—	15	19	—	5	—	4	75	73
Girona	12	7	3	4	10	9	—	—	—	—	2	2	—	3	—	—	27	25
Lleida	6	3	4	5	6	9	2	3	3	—	2	—	—	3	—	—	23	23
Tarragona	9	5	3	2	4	5	2	4	5	6	4	5	—	—	—	—	27	27
TOTALES	68	39	18	18	20	23	10	21	13	6	23	26	—	11	—	4	152	148
VOTOS OBTENIDOS	9.765	7.237	2.410	2.774	2.315	3.216	1.461	3.843	1.793	704	3.420	5.196	916	1.707	603	951	42.573	38.514

TENGO UN AMIGO EN COLOMBIA

«Y al ver a esos niños de blondos cabellos yo quisiera amarlos y ser padre de ellos»
José Martí

—¿Tú eres educador?

—Mi padre también lo era.

Así podría iniciarse el diálogo con uno de los 435 chavales huérfanos, hijos o hijas, ellos y ellas de los 249 educadores/as que han sido asesinados o desaparecidos en Colombia. O quizá no lo diría en masculino, pues también las mujeres educadoras han sido víctimas.

Si te encontraras con uno de ellos, si el diálogo no fuera tan inmenso y pudieras contactarlos y conocerlos y preguntarles por qué y cómo sucedió, a lo mejor te daría pena no saberlo o saber que la situación de violencia en Colombia es tan constante que ya estos sucesos no son noticia.

Pero ahora que has leído hasta acá, vamos a contarte la historia de los educadores colombianos.

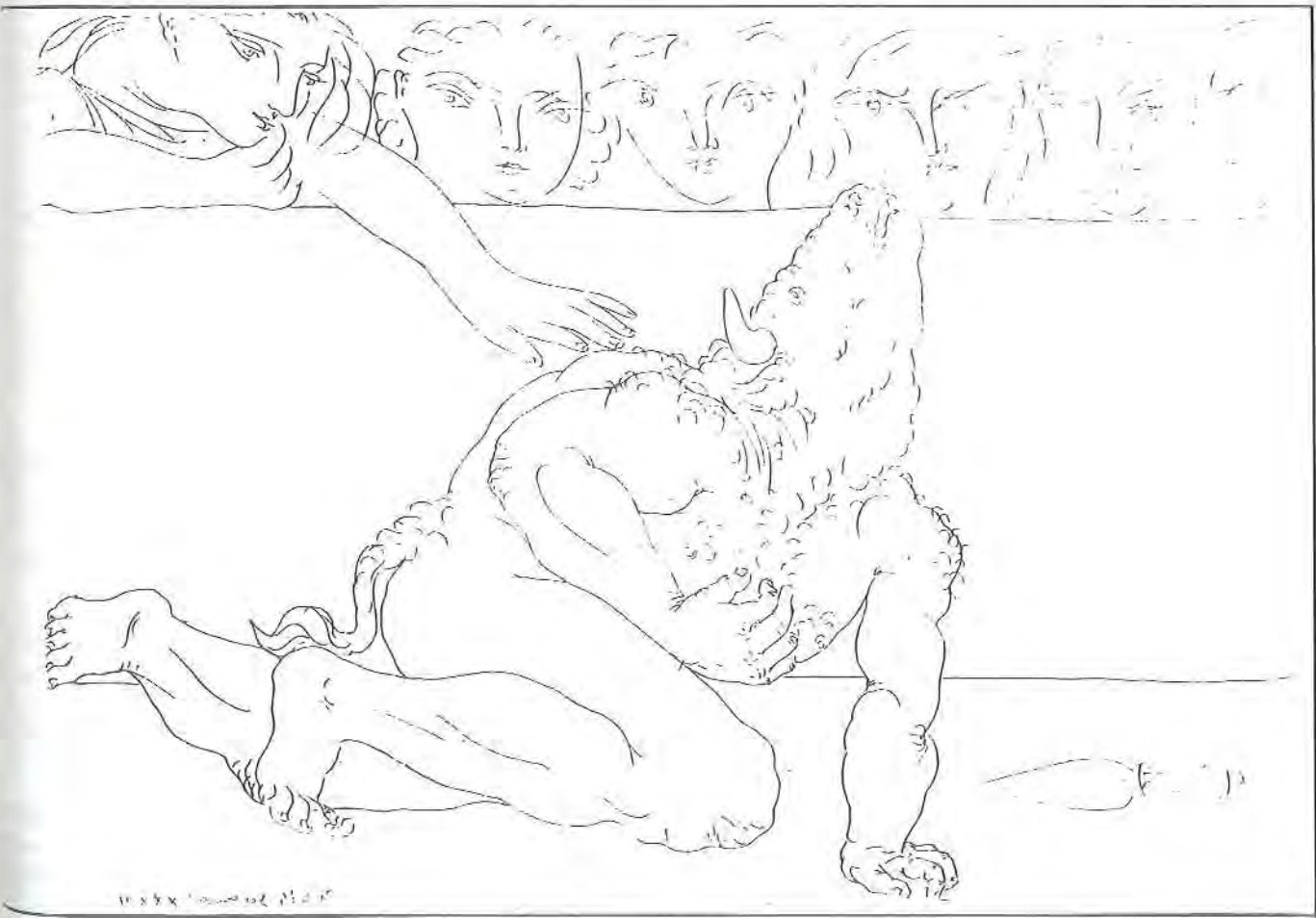
No queremos comparar nuestra situación con la vivida por otros, pero para mostrar la dimensión empezaremos diciendo que en 1990 hubo en Colombia tantos muertos por violencia política como en dieciséis años de dictadura militar en Chile: cerca de 3.000 personas. Diariamente murieron en promedio ocho personas por motivos políticos o presumiblemente políticos. Dos por enfrentamientos entre el ejército y los grupos guerrilleros, una en acciones de «limpieza social», y cinco asesinados en la calle o en sus casas, además de un desaparecido cada dos días. Desde 1985 se vive en el país una grave situación crónica en materia de Derechos Humanos; en 1988 murieron 4.204 personas por violencia política, en 1989 murieron 3.211, y el año inmediatamente anterior,

2.920 por iguales razones. Así lo reseñó la Comisión Andina de Juristas ante el 47 período de sesiones de la Comisión de Derechos Humanos en Ginebra. Y en este año, el promedio diario reconocido oficialmente, en el primer trimestre, es de 66 crímenes.

Este es el resultado de la descomposición del estado de derecho, del ejercicio de la justicia privada, de la aparición de incalculables riquezas en manos del narcotráfico y, en consecuencia, de todo ello, la corrupción de capas sociales y de personas que tienen poder e injerencia en los asuntos del Estado. Las bandas paramilitares, el narcotráfico y aun las mismas fuerzas del Estado, actuando a veces por separado y otras veces confabulados generan violencia. Los guerrilleros que abandonaron los principios éticos y humanistas que sustentan el legítimo derecho a la rebelión, no son ajenos a estos hechos, que teniendo siempre en medio de su fuego a la

TOTAL	
1990	1986
627	575
17	38
47	46
24	36
715	695
168	
16	
3	
9	
196	
28	
1	
29	
53	20
14	1
9	
7	
83	21
25	
25	
9	
1	
1	
11	
4	1.059
	716

TOTALES	
1990	1987
75	73
27	25
23	23
27	27
152	148
573	38.514



sociedad civil como víctimas, que inerme y petrificada ve caer a los mejores hombres y mujeres ante la más absoluta impunidad de parte de la justicia oficial.

Larga sería la lista de periodistas, religiosos y sindicalistas, políticos o intelectuales que podríamos recordar, pero queremos ante vosotros contar la historia de los maestros.

En 1988 fueron asesinados 56 educadores en Colombia; en 1989 lo fueron 44, en 1990, 34, y hasta hoy habían sido asesinados 31 educadores en el presente año. Son 165 en los últimos cuatro años, todos por razones políticas o posiblemente políticas, son 147 viudas y viudos, son más de 435 huérfanos.

No creáis vosotros que en Colombia asesinan cualquier día, en cualquier esquina a cualquier persona. No, no es una guerra donde se dispara a diestra y siniestra, es una guerra donde los que mueren saben generalmente por qué mueren y donde, los que van a morir, son avisados por quienes han decidido su sentencia.

LOS AMENAZADOS

Desde cuando se desarrolló el terror, hacia 1984, una ley propia de los más bajos fondos del hampa se hizo conocer. Al que van a asesinar le avisan primero, y ese aviso o amenaza conocida por la víctima generalmente se cumple. Es por eso tenebroso recibir un mensaje anónimo comunicándole la decisión, a veces los mismos sicarios van a la casa o al sitio de trabajo de su víctima, a veces le envían una razón, y es por esto que existe una categoría especial para indicar la situación de un ciudadano que muy posiblemente va a morir: «*La de amenazado*». Todos los sindicalistas están en peligro de ser asesinados, tan cierto que de 1980 a hoy, lo han sido 581. Pero unos cuantos estamos amenazados, es decir, notificados de que existe un plan cierto y serio para asesinarlos. Entre ellos dirigentes sindicales del magisterio, pues para las fuerzas del *oscurantismo son sinónimos las palabras maestro-sindicalista-demócrata, socialista o comunista, es eso lo que nos viene cobrando, ser educadores y enseñar la verdad, defender los derechos laborales, trabajar en bien de la comunidad, en pocas palabras, anhelar una Colombia justa para los colombianos.*

LOS DESAPARECIDOS

21 educadores y educadoras han sido desaparecidos a manos de los grupos antes

mencionados. En el caso de ISIDORO CABALLERO, fue desaparecido a manos del ejército colombiano. De él y de ellos y ellas jamás volvimos a saber; «*el desaparecido vuelve cuando lo trae el pensamiento*», dice Rubén Blades, y agrega: «Y a dónde van los desaparecidos buscando el agua entre los matorrales y porqué es que se desaparecen, porque no todos somos iguales».

LOS ASESINADOS

La mayor parte de los educadores asesinados eran activistas sindicales o de movimientos sociales. Las razones son variadas, unas veces tienen origen en sus simpatías políticas, o en su práctica sindicalista, otras en su acción a favor de la comunidad, y otras porque se sospecha que él o su familia tienen vínculos con insurrectos o con cualquiera de los bandos en guerra. A LIGIA GALVIS QUINTANA y a MARTHA DE LA LUZ LOAIZA VALENCIA las asesinaron como a otros más, frente a sus alumnos, en su propia aula. A MARIA DE LOPEZ la asesinaron cuando se interpuso entre la metralleta del sicario y el cuerpo de su esposo, a quien logró salvarle la vida, y así a cada uno de ellos inermes y desarmados los hemos visto caer y los hemos llorado, y viven en nosotros, pues seguimos luchando; así lo escribió un poeta educador: «Y sepan que sólo muerdo si ustedes aflojando, porque el que murió luchando vive en cada compañero».

SOLIDARIO

SOLIDARIO, que es la cooperativa creada por las familias de educadores víctimas de la guerra sucia, hoy debe atender las necesidades de muchas familias de nuestros compañeros. Pues el Estado es absolutamente indolente frente a esto. No hay pensión para las viudas de los educadores, no hay auxilio para los huérfanos. Y no es posible hacer nosotros solos esta labor, pues no contamos con recursos suficientes para atender la pesada carga que ha creado esta tragedia.

Por eso, respetuosamente y en nombre de los educadores colombianos, les solicitamos a las organizaciones de educadores incluyan en sus próximas actividades el estudio de la dramática situación que viven los educadores de mi patria. Y se pronuncien en el sentido que la solidaridad os diga.

Cuando una catástrofe natural, como un huracán o un terremoto, golpea una región o un país, lo normal es movilizarse y dar auxilio. En Colombia tenednos presente, por

favor, los damnificados no lo son de una catástrofe natural, pero no por ello dejan de ser las víctimas de una fuerza que hiere, mata y despoja.

Nuestro interés al presentar este artículo es concitar el sentimiento humanitario y la cooperación de todas las comunidades, escuelas y colegios, para que con su aporte podamos cumplir la tarea que nos hemos propuesto en la cooperativa Solidario:

Hacer felices a los hijos de los educadores asesinados y desaparecidos, esa es nuestra propuesta: esperar de vosotros una actitud solidaria y de cooperación, pues para lograr la paz es indispensable la solidaridad internacional.

EL FUTURO

No es posible sentarse a llorar, debemos construir el futuro y tenemos fe en lograrlo. Hoy, gracias a la lucha de los demócratas colombianos respaldados por miles y miles de demócratas en otras partes del mundo, hemos logrado que el pasado 5 de julio se expidiera una nueva Constitución Nacional, que recoge lo fundamental de la carta de Derechos Humanos y de los derechos políticos y civiles, cuatro grupos guerrilleros han firmado pactos de paz con el Gobierno y han hecho dejación de armas. Se espera que con los restantes grupos de alzados se logre algo similar en las negociaciones de Caracas. Uno de los carteles de la droga se acogió a las nuevas medidas de gobierno y se entregó a la justicia oficial. El 27 de octubre elegiremos un nuevo Parlamento. *Es decir, caminamos hacia la paz con dificultad, pero buscando un futuro.* Y allí, en medio de tanto dolor, defendemos las conquistas sindicales, realizamos movilizaciones y huelgas y soñamos con una paz justa y una Colombia alegre.

Si un día alguno de vosotros nos visita, verá las ciudades y los ciudadanos comportarse como si no hubiese guerra sucia, y nos verá a nosotros actuar de la manera más normal, y entonces entenderá que necesitamos defender la vida y vivirla con la alegría y el trabajo. Y si asiste a una manifestación de educadores, nos oírá corear con rabia un estribillo que es la única forma que tenemos de mostrarle a los criminales que están absolutamente fracasados: «Podrán cortar las flores, pero no podrán detener la primavera».

DAVID ZAFRA CALDERON
Secretario general
Federación Colombiana
de Educadores

SOLIDARIO

La Federación de Enseñanza de CC.OO., a petición de FECODE, lanza dos campañas de ayuda a las familias de los enseñantes asesinados.

En el marco de las iniciativas que FECODE, organización sindical de los enseñantes colombianos, ha proyectado para ayudar a los familiares de los enseñantes asesinados en el transcurso de la guerra sucia en la que está inmersa su país, la Federación de Enseñanza de CC.OO. se propone promover dos campañas de solidaridad.

REGALOS DE NAVIDAD

La primera tiene como finalidad, respaldando la propuesta que nos hace la cooperativa «Solidario», recoger fondos en centros de enseñanza españoles para costear los regalos y juguetes de los hijos de los enseñantes asesinados, con el objetivo de hacer más «felices» las próximas fiestas navideñas.

Las federaciones territoriales se dirigirán a centros concretos de su ámbito para que los que lo deseen asuman la financiación de los regalos para una familia determinada que carece de recursos tras el asesinato de uno de los padres. La petición irá acompañada de una descripción de la familia y de su dirección para que el centro, si así lo desea, pueda ponerse en contacto directamente con ella en Colombia.

TALLER

La segunda campaña tiene como objetivo conseguir cinco millones de pesetas para crear un pequeño taller de impresión rápida, que tendrá la misma finalidad: dar trabajo a las viudas o huérfanos de enseñantes, a la vez que los beneficios económicos que se obtengan en el taller se dirigirán a ayudar, de diferentes maneras, a las familias que se encuentran en esta situación.

Esta campaña, inicialmente, irá dirigida a las instituciones, Ministerio, Consejerías de Educación de las CC.AA., etcétera.

Ambas están diseñadas para llevarlas a cabo durante los meses de octubre y noviembre, para que los dos proyectos se pongan en marcha en torno a las Navidades.

La situación que atraviesa la sociedad colombiana, y particularmente los enseñantes, es suficientemente grave como para que todos nosotros tomemos conciencia de esta cruda realidad y hagamos muestra, nuevamente, de nuestra solidaridad.

DICCIONARIO ESENCIAL SANTILLANA



La esencia de la lengua española

- 35.000 entradas y 85.000 definiciones y locuciones.
- Un diccionario pensado para los alumnos de Segunda Etapa y de Enseñanzas Medias.
- Con todas las voces realmente importantes y vivas de nuestra lengua.
- Con un tratamiento completo de las entradas (etimología, observaciones gramaticales, sinónimos, antónimos, ejemplos de uso, familias de palabras...).
- Con la mayor claridad en las definiciones.
- Con el vocabulario recomendado por el Ministerio de Educación y Ciencia.
- Con la experiencia de Editorial Santillana.

 **Santillana**

Distribuye **ÍTACA** López de Hoyos, 141. 28002 Madrid. Teléfono 416 66 00



GUATEMALA

VIOLACIONES DE DERECHOS HUMANOS CONTRA SINDICALISTAS Y ACTIVISTAS POLITICOS DURANTE EL MANDATO DEL NUEVO GOBIERNO

Amnistía Internacional siente honda preocupación ante la nueva oleada de represión contra miembros de movimientos populares de Guatemala, entre ellos dirigentes y miembros de sindicatos, desde que el gobierno del presidente Serrano Elías asumió el poder en enero de 1991. Durante abril y mayo de 1991, más de 18 dirigentes de movimientos populares y sindicales de Guatemala se exiliaron tras recibir amenazas de muerte. El hecho de que al menos un sindicalista fuera víctima de un homicidio en abril hace que las amenazas de muerte sean algo muy real. Otras personas han sido víctimas de intimidación, secuestros y torturas. La elección de la víctima, la forma en que los abusos fueron llevados a cabo y las armas usadas sugieren que los responsables son miembros de las fuerzas de seguridad que actúan al modo de los escuadrones de la muerte. Suscita preocupación en Amnistía Internacional la seguridad de varios dirigentes sindicales que han sido amenazados o sometidos a otros abusos.

Fuentes guatemaltecas vinculan esta nueva oleada de represión contra los sindicatos y los movimientos políticos a su decisión de no participar en el «Pacto Social» propuesto por el gobierno. A finales de enero de 1991, el presidente Jorge Serrano Elías celebró reuniones con el sector de los sindicatos y el sector privado para establecer un «Pacto Social» entre los sindicatos y los empresarios de Guatemala. Posteriormente, muchos sindicatos decidieron no participar en el «Pacto Social», por considerar que no era representativo de todos los sectores de la sociedad guatemalteca. Después, los sindicatos mantuvieron que los numerosos despidos que, a consecuencia de esta decisión, se produjeron en el sector público, así como el incremento de los casos de violaciones de derechos humanos, eran incompatibles con los objetivos que, según el gobierno, tenía el pacto social: crear un marco que hiciera posible la paz y los cambios en la sociedad guatemalteca. Según informes, posteriormente, portavoces del gobierno acusaron públicamente a los que se negaron a participar en el «Pacto Social» de mantener vínculos con grupos armados de oposición y el mismo presidente Elías declaró públicamente que «los sindicatos opositores son únicamente frentes de la insurgencia». En el pasado, tras declaraciones públicas efectuadas por funcionarios, que calificaban de «extremistas» a algunos individuos u organizaciones, se han tomado duras represalias contra las personas mencionadas, en forma de torturas, desapariciones y ejecuciones extrajudiciales.

Sergio Guzmán y Byron Morales, coordinador de Relaciones Internacionales y coordinador de Organización, respectivamente, de UNSITRAGUA, han informado que fueron amenazados de muerte, junto con muchos otros sindicalistas, en abril y mayo de 1991. Byron Morales informó que había recibido una llamada telefónica en la que se le advertía que tenía 48 horas para abandonar el país. Otro caso es el de una sindicalista de UNSITRAGUA, que fue abordada en la calle por unos desconocidos que le dijeron que a los dirigentes de UNSITRAGUA «los tenemos controlados, sabemos dónde viven y cómo se mueven y ya les va a llegar su hora».

T.E.

FUNDACION «1.º DE MAYO»

INVITACION A LOS HISTORIADORES

La publicación de una excelente propuesta didáctica (precisamente sobre el 1.º de Mayo) firmada por los compañeros del sindicato aragonés, ha coincidido casualmente con algunas de las ideas que barajábamos en el Departamento de Historia de la Fundación «1.º de Mayo» sobre las relaciones a establecer con los historiadores que trabajan en los niveles no universitarios, empezando, lógicamente, por los afiliados al sindicato.

La actividad desarrollada en la Fundación hasta el presente, desde la reciente puesta en marcha del citado departamento se ha traducido principalmente en los trabajos preparatorios para la creación del Archivo Histórico de Comisiones Obreras, en la celebración de un seminario sobre el estado actual de las investigaciones en torno a la oposición sindical en la España de Franco en los principales territorios peninsulares, y en la publicación de una tesis doctoral, la de Ramón García Piñero, titulada *Los mineros asturianos bajo el franquismo, 1937-1962*¹.

De las tres líneas de actuación, la de mayor envergadura es la del Archivo Histórico, como se puede suponer. Proyectado desde hace casi tres años e iniciado hace poco más de dos, hoy se encuentra ya en fase relativamente avanzada la recuperación de documentos, el inventariado (y en algún caso la catalogación) en los territorios de Madrid, Cataluña, País Valenciano, Aragón, Andalucía Occidental, Asturias, Euskadi y Cantabria. Actualmente, se proyecta la ampliación al resto de las Comunidades Autónomas de la península y a Andalucía oriental, al mismo tiempo que se prepara la apertura del de la sede central —el de esta Fundación— para los comienzos del próximo año.

A la vista, pues, de lo que ha venido haciendo y de los nuevos proyectos que se contemplan a corto y medio plazo, sugerimos a los historiadores interesados que manifiesten sus preferencias ante la oferta que les hacemos desde aquí, y que no es otra que la de *investigar*. Saludable ejercicio intelectual este que debería traducirse en la colaboración en uno o más de los centros de documentación existentes destinados, en su día, a convertirse en archivos, o bien en la realización de estudios sobre la oposición al franquismo en el entorno social y territorial en que se desempeñe el trabajo profesional como docente. Tanto en un caso como en otro (o en ambos simultáneamente), todos los interesados recibirán, lógicamente, el respaldo de esta Fundación en la medida que sus medios se lo permitan. Medios modestos aún, pero ya no míseros².

DAVID RUIZ
JOSE BABIANO
(Departamento de Historia)

¹ Aunque distribuida comercialmente en las principales librerías, también puede pedirse a la Fundación (el descuento a los afiliados es del 40 por 100).

² Para más información dirigirse a: Fundación 1.º de Mayo. Calle España 10, 23. 28010-Madrid. Teléfonos: (91) 308 00 63 / 319 24 16.

Aunque en el futuro se informará a través de TE ENSEÑANZA de las actividades programadas, los interesados en recibirlas con antelación deberán remitir su dirección y teléfono.

UNIVERSIDAD

— 5-7-91: Resolución 3-6-91. Universidad Politécnica de Madrid sobre Reglamento de Becarios.

— 9-7-91: Resolución 21-6-91. Modificación relación puestos de trabajo personal funcionario Administración y Servicios de la Universidad de Salamanca.

— 10-7-91: Real Decreto 1069/1991 de 5 de julio por el que se aprueban los Estatutos de la Universidad de Extremadura.

— 18-7-91: Resolución 4-6-91. Modificación relación puestos de trabajo personal funcionario Administración y Servicios de Universidad de Cádiz y corrección errores de la Resolución 15-3-91.

— 20-7-91: Resolución 12-7-91 de la Universidad de Salamanca por la que se rectifica la de 21-6-91 que ordena publicación modificación relación puestos de trabajo del personal funcionario de Administración y Servicios.

— 25-7-91: Corrección errores Real Decreto 1069-1991.

— 26-7-91: Resolución 18-7-91 de la Universidad pública de Navarra por la que se publica acuerdo de la Comisión Gestora por la que se crean las Escalas de funcionarios correspondientes al personal de Administración y Servicios de esta Universidad.

— 29-7-91: Resolución 20-6-91 Planes de estudios Universidad de Zaragoza y Resolución 10-7-91 de la UNED publicación presupuesto 1991.

— 1-8-91: Resolución 27-6-91 de la Universidad de Castilla-La Mancha, ampliación y modificaciones de relación puestos de trabajo del personal de Administración y Servicios publicada en Resolución 2-11-90 («BOE» 9-4-91).

— 2-8-91: Resolución 10-7-91 de la Universidad de Zaragoza, corrección errores Resolución de 21-12-90 («BOE» 13-2-91) por la que se publica relación de puestos de trabajo personal laboral de Administración y Servicios y de Resolución 5-3-91 («BOE» 10 de abril) por la que se publica la incorporación a dicha relación, los puestos de trabajo y minoraciones.

— 3-8-91: Resolución de 15 de julio de 1991 de la Universidad «Carlos III» de Madrid por la que se dispone la publicación de la relación de puestos de trabajo del personal funcionario de Administración y Servicios.

— 5-8-91: Orden 24-7-91 por la que se autoriza la iniciación de diversas enseñanzas en la Universidad «Carlos III» de Madrid.

— 8-8-91: Corrección errores Real Decreto 876/1991 de 31 de mayo por el que se aprueban los Estatutos de la Universidad de León y Resolución 24-7-91 de la Universidad de Oviedo por el que se ordena publicación de la relación de puestos de trabajo del personal laboral de esta Universidad.

— 9-8-91: Real Decreto 1287/1991 de 2 de agosto sobre contratación de profesores asociados y Orden 31-7-91 por la que se fijan precios a satisfacer por la prestación de servicios académicos universitarios curso 1991/91.

— 10-8-91: Real Decreto 1291/1991 de 2 de agosto por el que se aprueban los Estatutos de la Universidad de Castilla-La Mancha y Real Decreto 1292/1991 de 2 de agosto por el que se aprueba la modificación de los Estatutos de la Universidad de Salamanca.

— 13-8-91: Planes estudios Universidad «Carlos III» de Madrid.

— 14-8-91: Resolución 8-6-91 de la Universidad de Las Palmas relación puestos de trabajo personal funcionario de Administración y Servicios y Resolución de 25-7-91 de la Universidad de Castilla-La Mancha relación puestos de trabajo del personal laboral de Administración y Servicios.

— 15-8-91: Resolución 26-6-91 de la Universidad de Sevilla, por la que se modifica la relación de puestos de trabajo del personal de Administración y Servicios.

— 17-8-91: Planes de estudio Universidad de Murcia.

— 20-8-91: Resolución 22-6-91 de la UAM, modificaciones relación puestos de trabajo del personal funcionario de Administración y Servicios y Resolución 30-6-91 relación puestos de trabajo personal laboral.

— 27-8-91: Planes de estudios Universidad Sevilla y Presupuestos Universidad de Valencia.

— 29-8-91: Planes de estudios Universidad «Jaime I» de Castellón.

FORMACION DEL PROFESORADO

— 2-7-91: Resolución 21-6-91 corrección errores de la Resolución de 4-6-91 listas definitivas profesores inglés seleccionados titulares y suplentes para asistir a actividades de formación en el Reino Unido, Irlanda y España durante el verano de 1991.

— 3-7-91: Resolución 26-6-91 por la que se renuevan becas del programa «Estancias temporales de científicos y tecnológicos extranjeros en España».

— 4-7-91: Resolución 1-7-91 adjudicación becas para 1991 del Programa Sectorial de Formación del Profesorado y Personal Investigador en España.

— 12-7-91: Resolución 3-7-91 de la Dirección General de Investigación Científica y Técnica por la que se adjudican y renuevan becas en el extranjero correspondientes al Programa Nacional de Formación de Personal Investigador y al Programa Sectorial de Formación del Profesorado y Personal Investigador.

— 13-7-91: Corrección erratas Resolución 23-5-91 por la que se adjudican y renuevan becas en el extranjero correspondientes al Programa Nat. de Formación de Personal Investigador y al Programa Sectorial de Formación de Profesorado y Personal Investigador.

— 30-7-91: Resolución de 4-7-91 de la Dirección General de Renovación Pedagógica, relación ayudas económicas concedidas durante el primer semestre del año 1991 para la organización de Escuelas de Verano y otras actividades de formación.

EGB Y EE.MM.

— 5-7-91: Orden 28-6-91 corrección errores Orden 19-6-91 («BOE» 26) que resuelve concurso puestos singulares vacantes en plantillas Centros Recursos Educativo Convocatoria.

— 8-7-91: Orden 21-6-91 corrección errores de la de 14-5-91 que resuelve concurso de traslados profesores numerarios y maestros de Taller Escuelas Maestría Industrial convocado por Orden 19-10-90.

— 9-7-91: Corrección errores Orden 5-6-91 por la que se hacía pública composición Tribunales procesos selectivos ingreso y acceso al Cuerpo Secundario convocado por Orden 23-4-91.

— 9-7-91: Orden 10-6-91 por la que se aprueba expediente concurso-oposición a ingreso en Cuerpo de maestros convocado por Orden 23-4-91.

— 10-7-91: Orden 2-7-91 por la que se nombran nuevos miembros de los Tribunales que han de juzgar concurso-oposición a ingreso en Cuerpo Maestros convocado por Orden de 23-4-91 («BOE» del 24).

— 10-7-91: Resolución 1-7-91 por la que se declaran aptos en fase de prácticas opositores aprobados en concurso-oposición convocado por Orden 21-4-90 para ingreso en Cuerpo de maestros de Taller de Escuelas de Artes Aplicadas y Oficinas Artísticas.

— 10-7-91: Concesión Premios Giner de los Ríos a la Innovación Educativa para equipos profesores y alumnos centros de EE.MM.

— 11-7-91: Resolución 8-7-91 listas definitivas admitidos y excluidos procedimientos selectivos ingreso y accesos a Cuerpos de profesores de Secundaria, profesores técnicos FP y maestros Taller, profesores Escuelas Oficiales de Idiomas, Artes Plásticas y Diseño, Música y Artes Escénicas.

— 11-7-91: Orden 4-7-91 por la que se resuelve concurso provisión puestos profesores itinerantes Colegios Rurales Agrupados y profesores itinerantes Educación Especial convocado por Orden 8-3-91.

— 12-7-91: Orden 27-6-91 por la que se rectifica la de 5-6-91 que hacía pública composición Tribunales procedimientos selectivos ingreso y accesos a Cuerpos Secundaria y profesores técnicos FP convocados por Orden 23-4-91.

— 18-7-91: Corrección errores Real Decreto 1004/1991 de 14-6-91 por el que se establecen requisitos mínimos de los centros que impartan enseñanzas de régimen general no universitario.

— 19-7-91: Orden 3-7-91 por la que se proroga por un período comprendido entre 1-2-92 y el 31-1-95, la adscripción temporal en plaza docente del exterior a favor de funcionarios del Cuerpo de maestros.

— 23-7-91: Orden 26-6-91 modifica la de 10-8-90 relación opositores que superaron pruebas selectiva concurso-oposición convocado por Orden 21-4-90 para ingreso en Cuerpos Escuelas Maestría Industrial, en aplicación de la Resolución 24-5-91 recaída en el recurso de reposición interpuesto por don José Luis Díaz Pérez.

— 24-7-91: Orden 27-6-91 por la que se proroga concesión de un nuevo período

de adscripción temporal a profesores de Enseñanza Secundaria procedentes del Cuerpo de profesores numerarios de Escuelas de Maestría Industrial y profesores técnicos de FP en centros españoles en el extranjero, concedidas al amparo de la Orden 15-3-88.

— 25-7-91: Resolución 18-7-91 por la que se hace pública fecha sorteo para designar a los vocales de la Comisión de la Valoración del concurso provisión puestos función inspectora educativa.

— 26-7-91: Orden 18-7-91 concurso traslados provisión puestos función inspectora educativa por funcionarios del Cuerpo de inspectores al servicio de la Administración Educativa y funcionarios docentes, que se encuentran en el ejercicio de la función inspectora, que han superado el primer período de tres años al que se refiere la Ley 30/84.

— 26-7-91: Orden 16-7-91 corrección errores de Orden 17-6-91 que hizo pública composición Tribunales cuerpo de maestros convocada por Orden 23-4-91.

— 27-7-91: Orden 18-7-91 complementaria de la de 5-7-91 por la que se hacía pública composición Tribunales Secundaria.

— 27-7-91: Orden 11-7-91 por la que se adscriben a la función inspectora educativa a los funcionarios de Cuerpos Docentes seleccionados en el concurso de méritos convocado por Orden 19-11-90.

— 29-7-91: Orden 17-7-91 por la que se prorrogaban las Comisiones de Servicio concedidas a profesores de Bachillerato destinados en plazas docentes en el extranjero, por el trienio 1991/1994.

— 31-7-91: Resolución de 23-7-91 por la que se hacen públicas listas complementarias de admitidos y excluidos definitivamente a los procedimientos selectivos de ingreso y accesos a los Cuerpos de profesores de Secundaria, profesores técnicos de FP.

— 31-7-91: Orden 24-7-91 por la que se resuelve concurso público de méritos convocado por Orden 21-1-91 y se adscribe a los profesores seleccionados a las plazas vacantes en el extranjero.

— 1-8-91: Corrección erratas Real Decreto 1006/1991 de 14 de junio por el que se establecen enseñanzas mínimas correspondientes a la Educación Primaria.

— 1-8-91: Corrección erratas Real Decreto 1007/1991 de 14 de junio por el que se establecen enseñanzas mínimas correspondientes a la Educación Secundaria Obligatoria.

MUFACE

— 9-7-91: Resolución 13-6-91 modificación tipos de interés fijados por Resolución 18-4-91 («BOE» del 26) de los préstamos hipotecarios a los mutualistas de MUFACE.

— 17-7-91: Resolución 4-7-91 de la Dirección General de MUFACE por la que se corrigen errores en la Resolución 6-6-91 por la que se convocan becas de estudio para mutualistas y becas de residencias para hijos y huérfanos de mutualistas curso 91/92.

CC.OO.

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

ANDALUCIA

ALMERIA
Zóviler Sanz, 14
99004. Tel.: (951) 24 13 88

CADIZ
Avda. Andalucía, 6-1.º
11006. Tel.: (956) 27 17 30

CORDOBA
Conda de Robledo, s/n.
14008. Tel.: (957) 48 80 20

GRANADA
Avda. de la Constitución, 21
18014. Tel.: (958) 28 33 35

HUELVA
Martín Alonso Pinzón, 7-4.º
21003. Tel.: (955) 25 72 13

JAEEN
Castilla, 8
23007. Tel.: (953) 26 62 38

MALAGA
Muelle Heredia, 26-5.ª
29001. Tel.: (952) 22 01 34

SEVILLA
Trujano, 1-2.ª
41002. Tel.: (954) 21 52 05

ARAGON

HUESCA
Avda. del Parque, 20-1.º
22002. Tel.: (974) 22 01 03

ZARAGOZA
P.ª Constitución, 12-2.ª
50008. Tel.: (976) 23 91 85

TERUEL
Parque de Salas, 10
44001. Tel.: (974) 60 23 03

ASTURIAS

OVIEDO
Asturias, 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

