

trabajadores de la

T.E. Enseñanza



NUM. 129 • ENERO 1992 • 300 PTAS.

LA
ENSEÑANZA
EN
GALICIA

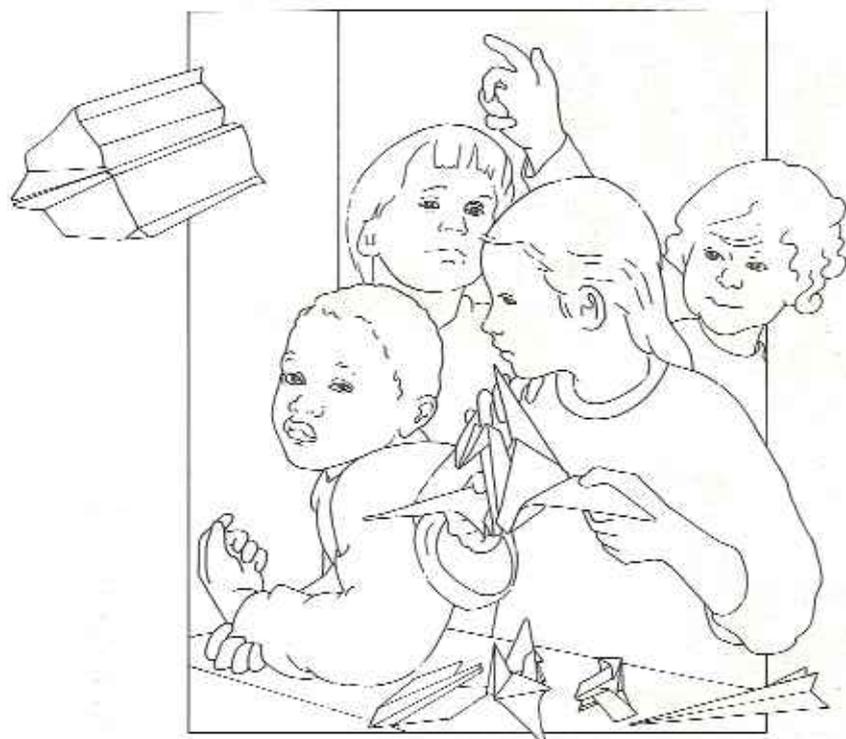
PRESUPUESTOS
DE LAS
AUTONOMIAS

GRADIENTE
PROFESIONAL Y
SINDICAL

PRIVADA

Premio Santillana

XIV CONCURSO DE
EXPERIENCIAS ESCOLARES



EDUCACIÓN EN ACTITUDES Y VALORES

Experiencias encaminadas a integrar en el aula programas y actividades de educación en las actitudes y en los valores (tolerancia, justicia, cooperación, amistad, igualdad entre los sexos, respeto a las minorías, solidaridad, paz, etc.). Plazo de ad-

misión de trabajos hasta el 30 de abril de 1992. Extensión máxima de los trabajos: 25 folios mecanografiados a doble espacio. Los originales se remitirán por duplicado a Editorial Santillana, Efo, 32, 28027 Madrid.

 **Santillana**

LA HORA DE LA PRIVADA

No es casualidad que al repasar los últimos números de nuestra revista los problemas de los trabajadores de la enseñanza Privada hayan tenido una relevancia y un tratamiento especial. Tampoco es casualidad que nuestro sindicato, junto con los demás representativos del sector, hayamos considerado a este curso como "el curso de la Privada". La realidad es que desde las movilizaciones del 87 y el posterior acuerdo de Analogías en la Enseñanza Privada se han venido acumulando numerosos problemas: mantenimiento del empleo, sistema retributivo justo, aplicación y desarrollo de la LOGSE, subsectores marginados, formación del profesorado, etc.

La Federación de Enseñanza de CC.OO consciente de esta situación ha celebrado durante los días 28, 29 y 30 de noviembre unas JORNADAS de debate entre afiliados y simpatizantes y unos ENCUENTROS con sindicatos europeos para analizar la situación en nuestro país y compararla con otros países de Europa.

Aunque el análisis y las conclusiones serán objeto de buena parte de este número, creemos conveniente destacar algunos objetivos fundamentales:

a) Consolidar y potenciar nuestras estructuras organizativas sectoriales en todo el territorio español, para permitirnos jugar el papel que como primer sindicato de Enseñanza nos corresponde.

b) Fijar una estrategia negociadora a medio plazo que, siendo beligerante con las actuales discriminaciones en el sector, avance en la

conquista de mejoras laborales y sociales garantizando el mantenimiento del empleo y ofreciendo alternativas negociadoras concretas.

c) Profundizar en la estrategia de la unidad sindical en función de los intereses de los trabajadores. La Federación de Enseñanza de CC.OO está haciendo esfuerzos en este sentido y en la dirección que creemos se manifiestan sus deseos:

- Manteniendo en primer lugar unido en la acción lo que durante tantos años ha estado unido como coalición, tratando de llegar a un acuerdo en este sentido con los compañeros del STES.

- Llegar a acuerdos con FETE - UGT en coherencia con nuestras posturas confederales sobre unidad de acción y concretando las líneas estratégicas de nuestro sector a medio plazo

- Y manteniendo la unidad sindical en la negociación del presente año tanto ante las Administraciones Educativas como ante las patronales, convencidos de que esta unidad es fundamental para conseguir los objetivos que tenemos planteados.

d) Consolidación de unas relaciones con los sindicatos europeos que nos permita analizar conjuntamente los problemas de los trabajadores de Enseñanza Privada y buscar conjuntamente las soluciones más adecuadas sobre la base de la unidad y la solidaridad.

La consecución de estos objetivos es tarea de todos, de su logro dependerá en buena parte la consecución de las mejoras que nuestro sector merece. ■

● **Dirección**

José Benito Nieto

● **Coordinación**

Carlos López

● **Secretaría de Administración**

Pepa Blanco

● **Consejo de Redacción**

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

● **Consejo de Administración**

Ignacio Garau Leffler
Miguel Angel Rencses

● **Corresponsales**

Cataluña: Virgili Burrel i Ferrer
Andalucía: José Luis Pérez
País Valenciá: 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: Federación de Enseñanza de CC.OO.**

C/ Fernández de la Hoz, 12
Teléfono: 410 35 83

● **Realización: Paralelo Edición S.A.**

● **Imprime: Gráficas Caro. 777 09 12**

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

Depósito Legal: M. 42238-1988

TEMA DEL MES

Editorial: La hora de la Privada	3
Convenio Marco de Mínimos	5
Mantenimiento del empleo	6
Mesas redondas	10
Educación Especial	11
ACADE	14
La Privada en Europa	17

NOTICIAS SINDICALES

VI Congreso	1
Confederación: Un acuerdo necesario	2
Publica: Balance del primer trimestre	3
Laborales MEC: Provisión de vacantes y movilidad voluntaria	5
Universidad: Negociar la LRU	6
Privada: Preocupante actitud de las patronales	6
Galicia: La Reforma que pudo ser	7
Mural Sindical	8
Euskadi: El nuevo gobierno en la línea anterior	10
Andalucía: Poderoso caballero es Don Dinero	12
País Valenciá: Nuevo sistema retributivo	14
Canarias: Presupuestos insuficientes	14
Catalunya: El Departamento de Enseñanza prolonga los conflictos	16

SECCIONES FIJAS

Resolución Final	19
La escuela en Galicia	20
Escolarización	22
Radiografía sindical	23
Investigación y Desarrollo	24
Sociología: Gradiente profesional y sindicación	27
Libros	31
Servicios: Contysegur	33

El tema del mes ha sido coordinado por Antonio García Orejana, responsable de la Privada en la FE de CC.OO.

El autor del artículo Retribuciones y Pensiones, publicado en el n^o anterior es Javier Doz Orrit.

CONVENIO MARCO DE MINIMOS

Uno de los temas más ampliamente discutidos en nuestras JORNADAS fue el marco de la negociación colectiva y la estrategia para superar las actuales deficiencias apostando por un Convenio Marco de Mínimos.

EL ACTUAL MARCO negociador está caracterizado entre otras cosas por:

— La disgregación del sector. Se negocian actualmente seis convenios con consecuencias de discriminación para muchos trabajadores que teniendo una misma titulación y realizando unas mismas funciones se encuentre en condiciones laborales muy inferiores a otros compañeros.

— Los enfrentamientos y la división entre patronales. En estos momentos hay en el sector cinco patronales compitiendo entre sí, y en algunos casos con disputas legales permanentes sobre su representatividad.

— El excesivo número de sindicatos en las mesas de negociación, que dificulta la confección de plataformas unitarias y de estrategias comunes de negociación.

Esta situación no es la más adecuada para desarrollar una buena negociación, ni se ajusta a la regulación que desde el punto de vista educativo se diseña en la LOGSE.

Ante este análisis se presenta como objetivo ambicioso, configurar un nuevo MARCO NEGOCIADOR, que solucione los problemas planteados y que permita a medio plazo, avanzar en el camino de eliminar las desigualdades y mejorar las condiciones de vida de todos los trabajadores mediante la consecución de un CONVENIO MARCO DE

MINIMOS, que integraría al menos los actuales convenios de ACADE GENERAL, Educación Especial y Educación Infantil.

LOS CONTENIDOS

A la hora de elaborar este Convenio Marco nos encontramos con dos problemas fundamentales:

— Delimitar los ámbitos de negociación de tal forma que nos permita negociar en comunidades Autónomas y al mismo tiempo que posibilite la negociación en sectores específicos —concertados, ocupacionales de Educación Especial, etc.—, aspectos concretos debidos a su particular situación.

— Fijar unos contenidos mínimos en temas de jornada, vacaciones, salarios, contrataciones, derechos sindicales, mejoras sociales, etc., para todos los trabajadores que les garantice unas condiciones de vida dignas que no perjudique a quienes

luchan ahora condiciones más beneficiosas y que sirven para mejorar considerablemente las condiciones laborales de quienes padecen actualmente situaciones discriminatorias por aplicarlos convenios marginales.

Se negocian actualmente seis convenios con consecuencias de discriminación para muchos trabajadores que teniendo una misma titulación y realizando unas mismas funciones se encuentre en condiciones laborales muy inferiores a otros compañeros

Se presenta como objetivo ambicioso, configurar un nuevo MARCO NEGOCIADOR, que solucione los problemas planteados y que permita a medio plazo, avanzar en el camino de eliminar las desigualdades y mejorar las condiciones de vida de todos los trabajadores mediante la consecución de un CONVENIO MARCO DE MINIMOS, que integraría al menos los actuales convenios de ACADE GENERAL, Educación Especial y Educación Infantil.

LA ESTRATEGIA

Una buena parte del debate planteado primero en comisión y después en pleno, estuvo centrado en fijar y concretar una estrategia que hiciese po-

sible el objetivo que nos habíamos planteado. Esta estrategia que fijamos para el plazo de aplicación de la LOGSE, no nos debe impedir la negociación de los problemas diarios (homologación, mantenimiento de empleo, negociación LOGSE) en este sentido la primera conclusión fue no olvidarlos, las fases en que se debería concretando después desarrollar:

a) Fase informativa. Como consecuencia de las JORNADAS y aprovechando el período de preparación de nuestro CONGRESO FEDERAL debemos difundir nuestra propuesta entre los afiliados y trabajadores en general.

b) Debate y discusión en los centros de trabajo. Una vez difundida nuestra propuesta ha de ser discutida por los trabajadores en los centros de trabajo, especialmente en aquellos sectores más marginados —educación infantil, educación especial, ACADE,— donde habitualmente es más difícil llegar.

c) Abrir un proceso negociador con el resto de las fuerzas sindicales y de organizaciones patronales.

d) En su momento, y si se dan las condiciones necesarias, recurrir a la estrategia propia de nuestro sindicato de presión— negociación. ■

Antonio García

MANTENIMIENTO DEL EMPLEO

Otra de las ponencias ampliamente debatidas fue la referida a la Reconversión.

El texto íntegro será publicado por la Federación para que los trabajadores del Sector conozcan las líneas de actuación de CC.OO. Las conclusiones de este debate serán sometidas a una discusión durante el Congreso que nuestra Federación celebrará la última semana del próximo mes de marzo.

I. INTRODUCCION: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y JUSTIFICACION DEL ACUERDO.

Atravesamos momentos delicados en la enseñanza, que afectan de un modo especial a los trabajadores de la red de centros concertados.

Toda una serie de variables vienen incidiendo desde hace unos años en el sector y todo hace prever que en los próximos 8 seguirá el proceso de crisis y de reconversión permanente.

Nos hallamos ante una Reforma del Sistema Educativo que va a suponer una reestructuración de los puestos de trabajo para adaptar las titulaciones, las ratios y las plantillas de los centros a las exigencias del nuevo Sistema.

Nos hallamos ante una red de centros concertados desorganizada, centros con clasificaciones provisionales por no reunir los requisitos que exigía la LODE, centros con líneas incompletas que se siguen manteniendo tanto por intereses de la Administración como de las propias patrona-

les del Sector, Centros que no van a poder adaptar sus instalaciones a las que va a imponer la LOGSE, etc.

Nos hallamos ante el hecho objetivo de la disminución de la natalidad que obliga a la planificación de un nuevo mapa escolar del P.V. que, combinando las dos redes de centros sostenidos con fondos públicos, presente a la sociedad una oferta educativa ajustada a la realidad.

Nos hallamos ante una legislación laboral y una LODE que dificultan este proceso de reconversión del sector. Y una LOGSE que también le pone dificultades (2a. parte de transitoria 8a.) y deja al sector en una situación de inestabilidad total (Transitoria 3a.).

Nos hallamos finalmente, y esto es lo más grave, ante una ausencia de diálogo entre las partes implicadas, patronales, trabajadores y Administración. Es lamentable que por intereses y desintereses de algunas de las partes no se establezca un marco estable de negociación para reconducir la crisis de forma que revierta en la mejora de la calidad de la enseñanza, colabore al éxito de la aplicación del nuevo sistema educativo y solucione el problema de los trabajadores afectados.

El Sindicato CC.OO. tiene asumido con gusto ante la sociedad en general y los trabajadores del sector en particular la triple obligación de colaborar en la Reforma del Sistema, mejorar la calidad de la Enseñanza y defender la estabilidad y las condiciones laborales de los trabajadores.

Nuestra trayectoria avala lo que decimos. Fuimos el primer sindicato que planteó una alternativa a la Reforma que pensamos sirvió para mejorarla, hemos aportado mejoras en las mesas de negociación, en el Consejo Escolar del Estado

**Fuimos el primer
sindicato que
planteó una
alternativa a la
Reforma que
pensamos sirvió
para mejorarla,
hemos aportado
mejoras en las
mesas de
negociación, en el
Consejo Escolar del
Estado**

dores con el propósito de colaborar a su mejor aplicación, etc. Hemos colaborado, pensamos que de una manera decisiva, en la mejora de los convenios y en los acuerdos de los Centros en Crisis.

Desde la postura de un sindicato responsable y consecuente hacemos una llamada a todas las partes a iniciar cuanto antes un nuevo Acuerdo que dé respuesta a los retos que se nos plantean. Y así, con la intención de aportar soluciones (fruto del estudio y el debate interno del sindicato) presentamos a continuación una propuesta.

Tan sólo nos queda una consideración por hacer, y es que toda reconversión supone un coste en el bienestar de los trabajadores que debe ser el mínimo posible y por supuesto un coste económico para los empresarios y la Administración, que todos entendemos puede y debe de ser asumible, pero no cicatero.

II. LAS LINEAS MAESTRAS DEL ACUERDO.

Las circunstancias actuales aconsejan, en nuestra opinión, pactar unos principios y objetivos que deberían plasmarse en un acuerdo marco tripartito y que periódicamente se concretarían en acuerdos puntuales.

Pensamos que un acuerdo de este estilo podría tranquilizar los ánimos de los trabajadores del sector y alejar el fantasma de la provisionalidad e inseguridad del puesto de trabajo.

Los principios conductores de este acuerdo serían:

1.— El acuerdo debe extenderse a todos los centros y, aunque con soluciones diferenciadas, debe dar respuesta y solución a todos los trabajadores afectados: docentes y no docentes, concertados y no concertados.

2.— Entendemos que una solución satisfactoria no pasa necesariamente por la declaración oficial de este sector "en cri-

sis", pues un acuerdo marco que recoja el espíritu de los actuales acuerdos dispersos de Centros en Crisis tendría todas las ventajas de la declaración oficial del sector en crisis (Jubilaciones anticipadas, indemnizaciones incentivadas, etc.), las propias de los actuales acuerdos (salidas como interinos, ampliación de plantillas como profesores de apoyo de centros concertados, etc.), y otras que podríamos encontrar (Control de la contratación en los centros concertados, mecanismo de recolocación en vacantes, etc.).

3.— En los nuevos acuerdos se debe conseguir que durante el período de aplicación de la reforma las plantillas de los centros públicos y privados se homologuen, así como la duración y distribución de la jornada de los docentes en los distintos ciclos y niveles educativos.

4.— El funcionamiento de todos los centros sostenidos con fondos públicos debe de homologarse paulatinamente durante este período en lo que respecta a:

— Las ratios alumnos/aula/profesores.

— Los Centros privados concertados tendrán el mismo número de especialistas que se contemple para los centros públicos. A tal efecto la Administración facilitará el reciclaje del profesorado de estos centros y pactará con sindicatos y patronal para la adecuación y movilidad de plantillas.

— La jornada de los trabajadores de las dos redes se irá homologando progresivamente. A tal efecto la Administración asumirá los costes económicos y la patronal adaptará la jornada en los convenios.

— El funcionamiento, la composición y las atribuciones de los consejos escolares de los Centros Privados sostenidos con fondos públicos se adecuará al de los centros públicos.

— Los centros privados concertados tendrán la obligación de tener provistos los mismos cargos unipersonales que tenga la escuela pública y en las mismas condiciones.

— Las instalaciones de los Centros Concertados serán abiertas y gestionadas por el Consejo escolar del Centro.

— La matriculación en centros sostenidos

Desde la postura de un sindicato responsable y consecuente hacemos una llamada a todas las partes a iniciar cuanto antes un nuevo Acuerdo que dé respuesta a los retos que se nos plantean.

nidos con fondos públicos se centralizará por distritos y pueblos y será gestionada directamente por los consejos escolares municipales a fin de distribuir racionalmente la población escolar.

5.— La reconversión del sistema debe garantizar un puesto de trabajo digno y en condiciones laborales similares a las actuales, para todos los trabajadores afectados por la reconversión, y prever las salidas para aquellos trabajadores que deseen abandonar el sistema.

6.— Se deben buscar los mecanismos que faciliten el paso a la red

III. PROPUESTAS CONCRETAS A MEDIO Y LARGO PLAZO

1.— Salidas del sistema educativo:

A) Indemnizaciones.

— Para trabajadores con 5 años o más de antigüedad en el sector una indemnización que corresponda al salario de dos años on posetas del 1 de Septiembre del año en que se produzca el despido sin incluir la indemnización contemplada en el apartado 5.1. del Acuerdo de Centros en Crisis de 21 de octubre del 88.

— Para los trabajadores con menos de cinco años de antigüedad en el sector una indemnización equivalente a 100 días por año trabajado sin incluir la indemnización citada en el párrafo anterior.

— Para todos los trabajadores, indepen-



pública de todos los centros que, cubriendo necesidades educativas según el futuro mapa escolar, soliciten el cambio de titularidad.

7.— Una vez elaborado el mapa escolar con carácter estable se alargará el período de vigencia de los concertos por parte de la Administración hasta 10 años si se cumplen unas condiciones mínimas: Las patronales se comprometen a no cerrar los centros durante ese mismo período o a preavisar con cinco años de antelación el cierre.

dientemente de al antigüedad en el sector, una indemnización correspondiente a tres años de trabajo en los mismos términos que se especifican en los apartados anteriores si acreditan de la forma que en su día se determine, su paso como empresario autónomo y la creación de una empresa con fines educativos o culturales paralelos a la escuela: actividades que puedan ser contratadas en los centros como complementarias, granjas escuela, ludotecas, etc.

B) Jubilaciones anticipadas.

— Los mayores de 50 años afectados por el cierre de unidades y que cuenten con 15 años de cotización como mínimo podrán optar por pasar a cobrar el desempleo durante dos años y después el subsidio para mayores de 52 años según se estipula en la Ley 31/89, hasta la edad de su jubilación. Se establecerá un convenio entre Administración Educativa, Patronales y Seguridad Social de forma que, llegado el momento de la jubilación definitiva a los 60 años, la revalorización de sus percepciones alcance las cantidades que hubiera percibido de haber continuado en activo.

— Los trabajadores con 62 años podrán optar por la jubilación parcial establecida en el R.D. 1981/84 de 31—10—84, siendo sustituido por un trabajador procedente de Centros en Crisis. En este supuesto la Administración mantendrá las cotizaciones necesarias para que el jubilado parcial cobre en el momento de la jubilación definitiva el 100% de lo que hubiera cobrado caso de seguir con la jornada completa. El trabajador jubilado parcial pasará a desempeñar funciones docentes de carácter no lectivo durante la media jornada y hasta su jubilación total.

— Los trabajadores con 63 años podrán optar por la jubilación parcial establecida en el párrafo anterior, siendo sustituidos parcialmente durante dos años y completamente a partir del tercer año por un profesor procedente de un centro en crisis que cobraría durante los primeros dos años el 50% de su salario del desempleo y el otro 50% de la Administración.

— Jubilación anticipada de todos los trabajadores del sector con 60 años cumplidos.

2.— Recolocación dentro del Sistema Educativo.

A) En la Red Pública:

— Los funcionarios que prestan actualmente sus servicios en los centros concertados procedentes de las antiguas unidades de patronato serán los primeros en salir de los Centros Concertados cuando se produzca una reducción de unidades.

— Los afectados por la reducción de unidades se podrán recolocar en la red pública como interinos con una puntuación adicional en las bolsas de trabajo de forma que tengan asegurado un puesto de trabajo para todo el curso escolar.



— A los trabajadores afectados se les facilitará el ingreso en la función pública por medio de una baremación de la experiencia docente semejante a la que se concede a los interinos en el actual sistema de acceso.

— Todos los centros de titularidad privada sostenidos con fondos públicos y con clasificación definitiva podrán solicitar su paso a la red pública. Para ello se establecerá un mecanismo negociado entre sindicatos representativos, patronales y Administración que lo permita y que al menos garantizará dos extremos:

a) Las instalaciones serán cedidas por los titulares a la Administración con la garantía de que e utilizarán como centros educativos. El día que desaparezca la finalidad para la que fueron codicados automáticamente volverían al antiguo titular o a sus herederos.

b) Todos los trabajadores que se encuentren en plantilla en el momento de la cesión pasarían automáticamente a la red pública.

B) En la Red de Centros Privados sostenidos con fondos públicos.

La recolocación dentro del mismo sector tiene la ventaja de que con la aplicación de la

Reforma no se incrementará tanto el gasto que supondrá la adecuación de las plantillas.

Nuestra solución iría en la línea de ir proveyendo paulatinamente a los futuros Centros, que impartirán la Reforma, del profesorado suficiente y necesario para previsión de los futuros despidos que se producirían en caso contrario.

La necesidad de especialistas que supone nuestra propuesta, exige un esfuerzo tanto por parte de la Administración, ofreciendo cursillos de formación suficientes, como de la Patronal, facilitando el acceso a los mismos, y de los trabajadores, comprometiéndose al reciclaje.

— Recolocación de los afectados como profesores de Plantilla en los centros privados según el siguiente criterio:

- a) Un profesor de Apoyo por cada línea posible de la futura Educación Primaria. Lo que equivaldría a:
 - Por 8 unidades actuales de EGB, 1 profesor
 - Por 16 unidades actuales de EGB, 2 profesores
 - Por 24 unidades actuales de EGB, 3 profesores
 - Por 32 unidades actuales de EGB, 4 profesores
 - Por 40 unidades actuales de EGB, 5 profesores

En caso de que el centro tenga líneas incompletas no se le debería conceder más profesores de apoyo que líneas completas de EGB existan, en previsión de futuros despidos.

b) Dos profesores de apoyo por cada línea posible de la futura Educación Secundaria Obligatoria.

Lo que se concretaría en un tercer profesor de apoyo en centros de 16 o más unidades concertadas de EGB actuales, en la línea de ir introduciendo dos profesores por cada línea de Secundaria en aquellos Centros con posibilidades de impartirla.

Para evitar futuros despidos, los centros con líneas incompletas que en el futuro no puedan reconvertirse en ciclos completos de primaria, secundaria o ambas, no deberían acoger más personal de apoyo.

Los mayores de 50 años afectados por el cierre de unidades y que cuenten con 15 años de cotización como mínimo podrán optar por pasar a cobrar el desempleo durante dos años y después el subsidio para mayores de 52 años según se estipula en la Ley 31/89, hasta la edad de su jubilación.

- Redefinición de la figura del profesor de apoyo.

El actual profesor de sustitución permanente o de apoyo pasará a la plantilla del centro como personal fijo con un horario de trabajo y unas funciones iguales y especificadas en el plan de centro. Este incremento se debe aprovechar para un doble objetivo:

- Reducción de la jornada para todo el profesorado de centros de EE.MM. actuales y futuros de E.S.O.

Los profesores afectados si tienen título de licenciados formarían una bolsa baremada aparte y que iría a centros de EE.MM. concertados para facilitar la reducción de la jornada lectiva hasta 25 horas en octubre del 91 y hasta 18 en el momento de la implantación definitiva de la E.S.O.

- Reducción de la jornada por el ejercicio de funciones y cargos unipersonales.

Según el volumen y las necesidades de los centros se aprovecharía el incremento de la plantilla para homologar el funcionamiento de los cargos unipersonales de los centros sostenidos con fondos públicos de forma que un centro de 8 unidades, por ejemplo, además de las 200 horas lectivas contaría con 25 más para el ejercicio de estas funciones. El total de las 225 horas se considerarían lectivas y se repartirían por igual entre los 9 profesores de plantilla.

La reducción se haría de la siguiente manera en Centros de E.G.B. que cuenten ya con profesores de apoyo:

Nº de unidades	8 a 15	16 a 23	24 ó más
Director	10	15	18
Jefe de Estudios	3	9	12
Coordinador (*)	2	2	2
Jefe de Dpto.	2	2	2
Subdirector	0	6	10

(*) Se entiende por coordinadores, los de área, ciclo y programas específicos.

3.— Acceso a otros puestos de trabajo en la propia Administración Educativa o en otras Administraciones Públicas.

A) *Recolocación en las unidades que se deben crear para atender la escolarización*

de los niños de tres años. Y en las que atenderán en un futuro la etapa 0—3 años de la Educación Infantil.

- En Centros públicos por el método establecido en los apartados 2.1.2 y 2.1.3 de esta propuesta.

- En centros de educación infantil dependientes de las Administraciones locales, otras Administraciones públicas y entidades privadas sin fines de lucro que la Administración Educativa vaya a subvencionar tal como prevé el artículo 11 de la LOGSE.

Parte de la subvención que la administración educativa determinara conceder a estos centros se haría pues a través del pago de personal de plantilla.

B) *Recolocación en centros de E.P.A. dependientes de los Ayuntamientos o de la propia Administración. En la misma línea que la que se establece en los apartados anteriores (3.1.1 y 3.1.2).*

C) *Recolocación en Corporaciones Locales y en Centros públicos específicos para atender bibliotecas públicas, aulas de cultura, casas de cultura de los ayuntamientos, etc.*

D) *Creación de equipos para ejercer como animadores culturales que estarían ubicados en Centros públicos y se les encomendarían tareas concretas de planificación de actividades.*

E) *Recolocación después de un Convenio con el INEM para impartir cursos en este Organismo Público.*

F) *Negociación con organismos públicos o parapúblicos que atienden la marginación social para atender la labor educativa en prisiones, etc.*



4.— Recolocación del personal no docente.

A tal efecto se creará una bolsa baremada de trabajadores afectados y organizados por categorías profesionales.

Los despedidos que tengan la titulación suficiente para ejercer la docencia en alguno de los niveles reglados pasarían automáticamente a ser incluidos según baremo, en el listado general de profesores afectados. El personal sin titulación también tendrá derecho a la recolocación. Para ello las patronales del sector se comprometerán a contratar a través de esta bolsa de trabajo. ■

Rafael Domenech

MESAS REDONDAS

Uno de los momentos más destacados de las JORNADAS fue la presencia de Juan Sánchez Multerno representando a FEDEI-CECE, Carlos Picó de Unión Española de Cooperativas de Enseñanza (U.E.C.O.E.) y Charo Romero de la Confederación de STEs, que junto con los representantes

de nuestra Federación Rafael Domenech y Antonio García debatieron en Mesas Redondas dos temas fundamentales: UN NUEVO MARCO DE NEGOCIACION Y EL MANTENIMIENTO DEL EMPLEO.

LAS MESAS REDONDAS nos permitieron contrastar las opiniones de dichos representantes ante más de 150 delegados de todo el territorio español.

Como las opiniones de nuestra Federación quedan suficientemente reflejadas en otro artículo, nos limitamos a resumir aquí los aspectos más relevantes de las manifestaciones de nuestros invitados a quienes agradecemos su presencia desde nuestra revista.

UNION ESPAÑOLA DE COOPERATIVAS DE ENSEÑANZA

Carlos Picó, tras manifestar que su organización representa a más de 400 centros de todos los niveles y aclarar las posibles dudas que suelen existir sobre si son patronal o trabajadores reconociendo el papel de empresarios que legalmente les corresponde pero apostando por su opción de trabajadores, intervino con las siguientes reflexiones:

— Sobre la negociación colectiva reconoció que no es buena la dispersión en diferentes convenios, que sería conveniente unificar criterios, le pareció interesante nuestra propuesta de Convenio Marco y manifestó su interés por la presencia de la Administración Educativa en la negociación.

— Sobre formación del profesorado se lamentó de las dificultades que pone la Administración para que los trabajadores de centros concertados puedan acceder a ella. Están de acuerdo en negociar medidas que la posibiliten.

— Sobre el mantenimiento del empleo se muestran interesados en participar en la negociación y reconocen positiva nuestra propuesta.

CONFEDERACION DE STEs

La representante de STEs, Charo Romero, manifestó su coincidencia con nuestra propuesta, destacando las consecuencias negativas que tiene para los trabajadores la desmembración de los convenios, haciendo incidencia en la necesidad de presentar en la negociación colectiva una plataforma única en todos los convenios y aprovechar el contexto legal provocado por la Reforma para avanzar en la unificación.

Sobre la formación del profesorado manifestó que deben ser las Administraciones Educativas y las patronales quienes asuman sus responsabilidades para que los trabajadores puedan realizarla dentro del horario lectivo, y abriendo cursos específicos para el sector de especialidades.

Y sobre el mantenimiento del empleo mostró en líneas generales su acuerdo con la propuesta elaborada por nuestra organización.

FEDEI-CECE

Juan Sánchez Multerno, tras manifestar que las reflexiones

que hacía lo eran a título personal pero que están en el ambiente de un número considerable de dirigentes de CECE, aceptó coincidir en la necesidad de la reestructuración del marco de negociación y de avanzar en la unificación de ciertas organizaciones patronales aventurando para un futuro no muy lejano la configuración de dos patronales una religiosa y otra laica. El actual marco negociador debe reordenarse pero no ve posible a corto plazo el llegar al convenio único, le parece más lógico que se llegue a dos convenios: uno de centros concertados y otro de no concertados.

Sobre el tema de la formación del profesorado hace una oferta de constitución de una fundación patrocinada por sindicatos y organizaciones patronales en la idea ya trabajada en la negociación del II Convenio de Educación Infantil y que por diferentes motivos no fructificó.

Y sobre el mantenimiento del empleo consideró que la forma más acertada sería la caracterización del sector en "crisis". ■

Charo Romero, manifestó su coincidencia con nuestra propuesta, destacando las consecuencias negativas que tiene para los trabajadores la desmembración de los convenios

Antonio García

PONENCIA Y CONCLUSIONES DE LAS JORNADAS DE EDUCACION ESPECIAL EN PRIVADA

EDUCACION ESPECIAL

Otra de las ponencias discutidas en las Jornadas fue la referente a los problemas específicos de los trabajadores de Educación Especial. Partimos de nuestra idea de considerar Centros de Educación Especial a aquellos que cubren la etapa 0-6 años, la etapa 6-16, la FP, los centros ocupacionales y las residencias. Los centros especiales de empleo dado que por su propia definición tienen un carácter claro y netamente laboral se deberían incorporar al convenio de rama correspondiente a la actividad principal a la que se dediquen o bien a un convenio específico para los mismos. Esta última consideración queda pendiente a la consulta que se realice a los implicados del sector en todos los territorios.

ANALISIS DEL SECTOR

Durante los últimos años, desde el establecimiento del plan de integración hasta la LOGSE, estamos asistiendo a un intento de cambio profundo y radical de la Educación Especial: si hasta este momento era un sistema paralelo a la enseñanza ordinaria, a partir del mismo se contempla como una modalidad del sistema ordinario que parte del principio de que todos los alumnos tienen necesidades educativas especiales aunque unos más que otros.

Para responder adecuadamente a ellas existen distintos tipos de escolarización: ordinaria, integración y centro específico.

Siguiendo este planteamiento, y tal como se recoge en la

LOGSE, el curriculum de educación especial no ser en ningún caso paralelo (co-

mo hasta ahora se había intentado) si no que ha de partir del ordinario (DCB: Diseño Curricular Base) establecido para las diferentes etapas y a partir de él realizar adaptaciones poco significativas, significativas o muy significativas según considere el centro en función de las necesidades especiales que tengan los alumnos a los que atienden. Este enfoque actual plantea en sí ciertos problemas básicos: los equipos, de zona son los encargados de decidir el tipo de escolarización para cada alumno concreto. Los criterios en base a los cuales se toma esta decisión no son conocidos públicamente si bien puede primar el C.I. (Coeficiente Intelectual) por encima de una valoración realmente global.

Este parámetro, como se desprende del planteamiento educativo general, no es, en la mayoría de los casos, significativo de las necesidades reales de los alumnos por lo que se plantea una seria contradicción en el propio sistema.

La decisión del tipo de escolaridad debe ser revisada anualmente por los propios equipos: en la práctica el primer problema que nos encontramos es si es realmente viable el que se realice esa evaluación y revisión dado el volumen de centros y las propias competencias que se le asignan. En los centros de Integración actualmente existe una falta de especialización real de los profesionales (el propio MEC no exige la especialidad necesaria para cubrir plazas como las de profesor de apoyo, logopeda, etc..., en sus centros) así como de dotación tanto a nivel de infraestructura, personal y material.

Peso a los datos aportados por el MEC oficialmente en la evaluación de la integración, hay ciertos puntos oscuros o interrogantes que sería necesario analizar en profundidad para conocer realmente la situación. Desde los centros específicos

nos encontramos con una problemática muy especial tanto a nivel desarrollo de la socialización como de aprendizaje en aquellos alumnos que llegan a ellos desde los Centros de Integración. Había que arbitrar medidas que garantizaran que la integración en Centros Ordinarios no se convirtiera en un proyecto teórico que en la práctica se limite a que los niños con necesidades educativas especiales (especialmente con deficiencia mental) estén en los centros. Debido a todo el planteamiento general estamos asistiendo a una infravaloración cuando no a una consideración despectiva de los Centros Específicos. Es necesario no obstante controlar y exigir una calidad educativa en los mismos, reconocer y revalorizar la labor educativa que en ellos se hace, así como la profesionalidad de los trabajadores de estos centros.

ETAPA 0 A 6 AÑOS

La nueva concepción de la Educación Infantil necesita un desarrollo administrativo en cuanto a los tipos de centros (Integración, Específicos) condiciones materiales y requisitos organizativos de los mismos, profesionales especializados tanto para Centros Específicos como de Integración, determinación de las proporciones alumno/profesional, relación con centros o servicios de Atención Temprana, etc..., o una especificación de si son aplicables las mismas normativas que para la escolarización obligatoria.

ETAPA 6 A 16 AÑOS

Desde un punto de vista pedagógico si bien hay que dar un cierto tiempo para ver que tipo de problemas origina la puesta en

marcha de la reforma ya desde un principio podemos apuntar algunos que exigen una mayor flexibilidad real de la que se plantea de partida:

El criterio de normalización significa que en los centros específicos deba respetarse la definición de etapas y ciclos por la edad cronológica de los alumnos y así a nivel curricular se parta del DGB propio de cada etapa, realizando a partir de él las adaptaciones necesarias. Si consideramos que los alumnos de centros específicos son los que presentan mas graves problemas y un mayor desfase entre Edad Cronológica y Edad madurativa que imposibilita de hecho un acceso mínimo al currículo ordinario especialmente en áreas instrumentales, parece que mantener este principio para la educación secundaria sería un absurdo ya que los alumnos/as no llegan a cubrir los objetivos correspondientes a la etapa primaria.

Dados los profundos cambios que la reforma plantea a nivel pedagógico así como las características propias de la pedagogía en centros específicos (estudio pormenorizados y en profundidad de los procesos cognitivos y didácticos) es necesario que haya una consideración explícita (en cuanto a dotación económica, facilidades de horario, etc.) de la formación permanente tanto para los profesionales específicos como para los profesores de los centros ordinarios.

A nivel laboral y del futuro del sector hay ciertos problemas que ya se están planteando y que de seguir así irán en aumento: Ya antes de la aprobación de la LOGSE, hubo una reducción del periodo de escolaridad, si bien en educación especial se admitía la escolarización hasta los 18 años en la última renovación de los conciertos y sin previo aviso se redujo a los 16 (edad a partir de la cual los alumnos podrían cursar FP o pasar a centro ocupacional) este hecho unido al descenso de alumnos por la integración ha llovido la crisis de la privada al sector con el cierre de unidades y/o centros por la no renovación del concierto. Por ello de la manera mas inmediata posible hay que articular las salidas necesarias para los profesionales especializados y no especializados (logopedas, fisioterapeutas, cuidadores, auxiliares, etc...) que no se encuentran contemplados en el acuerdo actual de centros en crisis.

A largo plazo, en algunas ocasiones, el MEC ha contemplado la posibilidad de que los centros específicos se conviertan

en centros de recursos humanos y materiales para los centros ordinarios de la zona. Pero falta que este proyecto se concierte así como las vías que se seguirían con los centros concertados.

A corto plazo habría que subsanar en territorio MEC problemas como los módulos actuales (que ciertas comunidades como Navarra ya se han subsanado) como son el hecho de que no contemplen la antigüedad del personal complementario e incluso los gastos variables, en caso de haber profesor de apoyo, son retenidos por el MEC.

De cara a la revalorización del sector es necesario que de forma inmediata se contemple el pago delegado para todo el personal complementario y la equiparación retributiva y en jornada con los docentes para el personal complementario especializado, ya que en los centros concertados el MEC exige mayor especialización para ellos y sin embargo les paga menos.

Igualmente sería necesario revisar la proporción profesional/alumno haciendo un mayor énfasis en el orientador.

ETAPA 16 A 19 AÑOS

La FP en educación especial debe seguir contemplándose como gratuita y con los mismos planteamientos que en la enseñanza obligatoria (FP integrada, adaptada y aprendizaje de tareas). Debe contemplar salidas para los alumnos/as después de la misma: integración en puestos de trabajo ordinario, en centros especiales de empleo o en centros ocupacionales.

CENTROS OCUPACIONALES

Es imprescindible tener muy en cuenta las características propias de las personas con deficiencia mental: se ha comprobado a través de diferentes estudios que en estas personas se produce un deterioro madurativo precoz y que aquellos aprendizajes adquiridos (tanto intelectuales como de hábitos y destrezas) se pierden si no se sigue insistiendo en ellos. Esto obliga a que en la etapa adulta se contemple explícitamente la formación educativa de estos sujetos, que de alguna manera se contempla en la LISMI pero que en la práctica totalidad de los casos no se realiza. Por ello nuestro planteamiento es que los centros ocupacionales sean concebidos como

centros de formación permanente de adultos, contemplado el área formativo común en las que se sigan trabajado todos los aspectos educativos con programaciones explícitas para cada una de las áreas educativas y el área de aprendizaje de tareas o terapia ocupacional.

Desde esta perspectiva es necesario un control riguroso por parte de la administración que garantice que estos centros no se conviertan en centros de producción encubiertos de modo que si los chicos/as pueden realizar una producción a través de una formación previa deben pasar a centros especiales de empleo o a los programas de formación ocupacional ordinarios que la administración habilite.

Es necesario así mismo diseñar los perfiles profesionales de los trabajadores necesarios en estos centros así como proporcionar la especialización necesaria a los actuales trabajadores.

Igualmente es necesario establecer la ratio adecuada para cada uno de los profesionales y evitar la situación actual en la que a menudo abunda "la masificación".

Es necesario también desde esta perspectiva articular los cauces y medios necesarios para la coordinación entre estos centros ocupacionales y los educativos de manera que la formación que reciban los/as muchachos/as sea un continuo y responda a sus necesidades o capacidades.

RESIDENCIAS

Es necesario que se establezcan programas tanto educativos como formativos en los que se contemple la enseñanza aprendizaje y mantenimiento de las habilidades y destrezas que en este ámbito se puedan desarrollar (control de esfínteres, autocuidado, etc.)

Hay que especificar el perfil profesional del personal especializado así como contemplar la formación de los trabajadores actuales.

Dadas las características de los "residentes" así como el gran número de enfermedades y los trastornos anatomofisiológicos asociados a la deficiencia mental y el proceso de envejecimiento precoz en muchos casos, es imprescindible que se establezcan conciertos con sanidad para que se haga un seguimiento, tratamiento y control oportuno.

CONCLUSIONES

Como resultado de las jornadas se desprende que si bien parece positivo el planteamiento teórico general de la educación especial que se recoge en la LOGSE, ya se apuntan una serie de problemas que por una parte son consecuencia de una aplicación excesivamente estrecha de estos planteamientos y por otra de la puesta en práctica y la organización que de ellos se deriva.

Entre los primeros cabe señalar:

— La consideración negativa cuando no "marginal" de los centros específicos.

— La falta de consideración real de la profesionalidad de los trabajadores de Centros específicos (que se manifiesta en el hecho de que en el sector de privada se les exija una mayor especialización que no se refleja a nivel salarial, e incluso exista discriminación salarial para algunas categorías profesionales, hecho que no sucede "en el resto del mundo").

— La falta de criterios claros y que responda al propio planteamiento que se hace de los alumnos con necesidades educativas especiales para la adscripción al tipo de escolaridad (Integración, específicos).

Entre los segundos señalamos los siguientes:

— El vacío de normativa respecto a la educación especial en las Escuelas Infantiles.

— La falta de especialización de los profesionales de integración.

— La falta de medidas que garanticen que la integración educativa sea tal y no una mera presencia física en los centros.

— La crisis que actualmente experimentan los centros específicos debido al descenso de alumnos y a la no renovación de conciertos.

Derivados de este análisis global y de la situación concreta del ámbito de centros específicos se considera necesario y urgente elevar las siguientes reivindicaciones tanto al MEC como a las patronales:

REIVINDICACIONES AL MEC

— Diseñar el marco legal y organizativo de la Educación Infantil en el sector.

— Contemplar en los acuerdos de centros en crisis a los profesionales cualificados y no cualificados propios y específicos de estos centros.

— Subsanciar el desfase existente en el módulo del concierto y los gastos reales.

— Pago delegado para todo el personal complementario y equiparación retributiva y en jornada para los titulados de grado superior y medio así como para el profesorado de FP.

— Pago delegado para el PAS.

— Establecer un marco legal que favorezca la formación y el reciclaje integral de todos los trabajadores del sector.

— Revisar la proporción profesional/alumno, haciendo un mayor énfasis en el orientador.

REIVINDICACIONES A LAS PATRONALES

— Contemplar medidas que favorezcan la formación y reciclaje integral de todos los trabajadores.

— Creación de comités de seguridad e higiene que determinen las enfermedades profesionales así como los medios de apoyo que se han de habilitar en los centros para la prevención (haciendo hincapié en los apoyos físicos para el traslado de los alumnos afectados motoricamente).

— Excedencia forzosa a los siete años de servicio.

— Revisión de las definiciones y funciones de algunas categorías profesionales.

— Inclusión de un plus de penosidad para todas aquellas categorías que estén a "carga directa" de alumnos con PCI.

Estas reivindicaciones de tipo genérico se completarán con la tabla reivindicativa concreta que se está elaborando en los distintos territorios y que ha de estar finalizada a principios de enero.

En el sector no se agota en los centros educativos específicos sino que abarca también residencias y centros ocupacionales (considerados como educativos también en nuestra ponencia).

En este ámbito existe un vacío legal y normativo que regule su funcionamiento y organización. Así, pese a lo establecido en la LISMI, en la práctica los centros ocupacionales son un conjunto sumamente heterogéneo que abarca desde centros en los cuales los afectados están (sin recibir ningún tipo de atención real y masificados)

hasta aquellos que son centros de producción encubierta.

Por tanto ante esta situación se exige a la administración lo siguiente:

— Que se sienta a negociar con todos los agentes sociales implicados la definición, estructuración y orientación que se le quiere dar a estos centros.

— Diseñar los perfiles profesionales de los trabajadores en los mismos.

— Establecer la ratio adecuada para cada uno de los profesionales.

— Proporcionar la formación y el reciclaje necesario a los trabajadores.

— Establecimiento de conciertos con sanidad (especialmente para residencias de profundos).

— Control exhaustivo y riguroso que impida que los centros ocupacionales se conviertan en centros de producción (bajo supuestos "centros de iniciación a la producción" que van contra la legislación actual) o en centros en los que la masificación y la falta de atención es habitual.

— Control de la gestión económica de los centros y de las subvenciones que reciben de los distintos organismos.

— Dado el bajo nivel salarial de este sector en general se hace imprescindible y urgente la dignificación salarial del mismo, en especial para los trabajadores de estos últimos tipos de centros donde su nivel salarial es más bajo en general que en los centros de educación específicos.

Y A LAS PATRONALES

— Insistir en la dignificación salarial de estos trabajadores del sector.

— Incorporación del resto de las reivindicaciones que se recogen en la plataforma del convenio. ■

Antonio Torres

SITUACION DE LA ENSEÑANZA PRIVADA SIN NINGUN NIVEL CONCERTADO

La Federación de Enseñanza de CC.OO ha denunciado el actual convenio en base a la nueva representatividad como consecuencia de los resultados de las últimas elecciones sindicales e insta a la patronal ACADE y al sindicato firmante FETE-UGT a la negociación de un nuevo convenio

HAGAMOS HISTORIA

En el año 1986 la patronal de enseñanza sin ningún nivel concertado, ACADE, logró sacar adelante un convenio separado del convenio general.

El momento fue oportuno. A partir de ese año los trabajadores de la Enseñanza Estatal con su actitud reivindicativa, los de la Enseñanza Privada Concertada con los acuerdos de Homologación negociados con el MEC han ido mejorando su situación de un modo continuado, constante. Por el contrario, los trabajadores de la Privada No Concertada, a merced de una patronal anclada en posturas y planteamientos del pasado, han visto cómo su situación económico-laboral se ha deteriorado progresivamente en relación con los compañeros de los dos sectores antes citados.

La mejora en la Enseñanza Estatal y en la Privada Concertada se ha debido, sobre todo, a la actitud firme, pese a sus diferencias, de los sindicatos mayoritarios que canalizaron las reivindicaciones de los docentes.

Sin embargo, la actitud retrógrada de la patronal ACADE se vio reforzada por la postura sospechosamente flexible y condescendiente del Sindicato mayoritario en este sector, FETE-UGT, que ha sido capaz de firmar convenios él sólo, sin tener en cuenta la opinión en contra de otros sindicatos, CC.OO., USO.

Así ocurrió en enero de 1990, en que FETE-UGT firmó con ACADE un convenio por cuatro años, días antes de que se firmara el Convenio General, por lo tanto sin ningún punto de referencia y cuando en el contexto sindical confederal había una

propuesta sindical prioritaria, una acción sindical conjunta, un intento de convenio marco para todo el sector privado y unas elecciones sindicales próximas que podrían afectar al porcentaje de representatividad en el sector (como así ha sido de hecho).

Con todo esto se llega a una situación absurda e insostenible: la Enseñanza Privada No Concertada, que tiene una clientela, en la mayoría de los casos, de alto poder adquisitivo pagando unos recibos encarecidos sustancialmente cada año, tiene a sus trabajadores en una situación económico-laboral progresivamente empeorada como se demuestra estableciendo una simple comparación con los funcionarios de la Enseñanza Estatal y los compañeros de la Privada Concertada acogidos al Convenio General.

ANALICEMOS LA SITUACION

El cuadro adjunto refleja claramente esta situación. Centremos el análisis en tres aspectos:

a) Porcentaje de aumento salarial sobre el año anterior. Mientras en el año 1988 son prácticamente iguales en el Convenio General y en el ACADE, y en el año 1989 hay una insignificante diferencia, a partir del año 1990 (comienzo del III Convenio ACADE) las diferencias de porcentaje de subida van aumentando en detrimento,

por supuesto, del convenio ACADE. Este Convenio estableció un aumento del 8,81% para cada año, cuando en el sector del Convenio General, por la aplicación del acuerdo de Homologación se estaban dando porcentajes bastante más altos.

b) Retribuciones.

Como los sueldos del convenio ACADE son inferiores, y los porcentajes de su aumento, sobre todo a partir de 1990, son también inferiores, la diferencia de sueldo en contra del Convenio ACADE, aumenta enormemente de año en año. Se llega al extremo de que un profesor de EGB de la Privada Concertada a partir del año 1991 tiene un sueldo superior (2.147.096) al de un profesor de BUP del convenio ACADE. (2.122.527)

c) Porcentaje de Homologación con la Estatal.

Si aspiramos, con todo derecho, a igualarnos lo más posible con la mejor de las situaciones actuales, que es la de la Estatal, en el cuadro se demuestra que los Convenios ACADE han alejado cada vez más a sus trabajadores de ese objetivo.

Los trabajadores del Convenio General, tras el Acuerdo de Homologación se han ido acercando progresivamente a los niveles de la Estatal desde un 85,6% el profesor de EGB, un 75,2% el de BUP, en el año 1988 hasta un 93,5% y un 90,5% respectivamente en el año 1992, si el MEC accede a las reivindicaciones que actualmente ha planteado el sector de la Privada Concertada ante el MEC.

Por el contrario el III Convenio ACADE "ha conseguido" que la equiparación de sus trabajadores con los de la Estatal pase del 85,6% el profesor de EGB y 75,2% el profesor de BUP, en 1988, al

Se llega al extremo de que un profesor de EGB de la Privada Concertada a partir del año 1991 tiene un sueldo superior (2.147.096) al de un profesor de BUP del convenio ACADE. (2.122.527)



81,95% EGB y 73,4% BUP, respectivamente, en el año 1992 (ver cuadro).

Si a estos tres aspectos apuntados añadimos el cuadro comparativo sobre jornada laboral, sobre cuya mejora no quiere ni oír hablar la patronal de ACADE, tenemos un panorama desolador en este sector de la enseñanza.

SAQUEMOS CONCLUSIONES

De todo lo expuesto hasta aquí se deduce que la situación del sector de Enseñanza sin ningún nivel concertado (ACADE) es una prioritaria asignatura pendiente para la patronal, sindicatos y trabajadores.

La asociación empresarial ACADE tiene que afrontar definitivamente el problema y hacer ver a sus representados que su oferta de enseñanza tiene un coste alto que deben asumir, pero no pueden ocultarles que, aunque los recibos les parezcan elevados, sus trabajadores están mal remunerados. No pueden estos colegios

basar sus beneficios en la deplorable situación laboral de sus empleados, pues, si los resultados económicos no son satisfactorios, los centros afectados, siempre pueden intentar acogerse a la vía de la concertación y no apretar más y más el cinturón de sus sufridos trabajadores.

Los Sindicatos tendremos que adoptar una postura firme y unitaria en la negociación. Sobre todo FETE-UGT tendrá que desterrar el modo de actuar que hizo posible esta situación que ahora lamentamos.

Los trabajadores de estos centros deben

tomar conciencia del problema y, si las circunstancias particulares de su centro de trabajo no les permiten actuar en consecuencia, siempre podrán presionar a través de los sindicatos, reforzando así la postura de éstos.

Sólo la voluntad firme y decidida de las tres partes interesadas podrá poner fin a esta ignominiosa situación. ■

Los Sindicatos tendremos que adoptar una postura firme y unitaria en la negociación. Sobre todo FETE-UGT tendrá que desterrar el modo de actuar que hizo posible esta situación que ahora lamentamos.

José Luis Sanz

ENSEÑANZA ESTATAL		VIII CONVENIO GENERAL - CECE; E Y G - 1990-91 NIVELES NO CONCERTADOS				III CONVENIO - ACADÉ 1990-91-92-93 DIFERENCIA DE RETRIBUCIONES			
AÑO	CATEG. O NIVEL	RETRIBUCION	% DE AJUMENT	% HOMO-LOGACION CON ESTAT.	RETRIBUCION	% DE AJUMENT CONESTAT.	% HOMO-LOGACION	CON ESTATAL CONCERTADOS	CON CONV. GEN. NIVELES NO CONCERT.
1*	EGB	2.450.512	10,96	82,32	2.147.056	10,66	82,32	-407.862	-124.048
9	BJP	2.867.030	4,10	83,27	2.272.802	11	79,27	-744.463	-150.235
		9	2.857.030	2.351.774	15,72	81,32	2.148.048	8,81	70,13
-321.045-157.379									
1	FP II PAS	2.867.030	14,17	82,30	2.228.372	11	77,74	-764.457	-146.339
			8,5			6,5			
JORNADA		25 LECTIVAS EGB	27 LECTIVAS EGB		27 LECTIVAS EGB			27 LECTIVAS EGB	
1991		5 COMPLEM.	5 COMPLEMENTARIAS		5 COMPLEMENTARIAS			6 COMPLEMENTARIAS	
		BJP 18 -EC.	27 LECTIVAS BUP		27 LECTIVAS BUP			27 LECTIVAS BUP	
			5 COMPLEMENTARIAS		5 COMPLEMENTARIAS			6 COMPLEMENTARIAS	
VACACIONES		2 MESES EN VERANO	1 MES TODOS VERANO		1 MES TODOS VERANO			1 MES PARA TODOS EN VERANO	
1991			1 MES MAS EL 60% 5 DIAS MAS AL AÑO		12 DIAS MAS AL AÑO >REFERENTE VERANOq			15 DIAS MAS EN VERANO PARA EL 50% 5 DIAS MAS AL AÑO, A SER POSIBLE EN VERANO	

IX CONVENIO GENERAL - CECE; E Y G **

ENSEÑANZA ESTATAL		VIII CONVENIO GENERAL - CECE; E Y G - 1990-91 NIVELES NO CONCERTADOS				III CONVENIO - ACADÉ 1990-91-92-93 DIFERENCIA DE RETRIBUCIONES			
AÑO	CATEG. O NIVEL	RETRIBUCION	% DE AJUMENT	% HOMO-LOGACION CON ESTAT.	RETRIBUCION	% DE AJUMENT CONESTAT.	% HOMO-LOGACION	CON ESTATAL CONCERTADOS	CON CONV. GEN. NIVELES NO CONCERT.
1**	EGS	2.881.958	7,5	86,70	2.306.277	7,5	86,70	-455.685	-136.742
9	BJP	3.119.392	5,52	85,75	2.874.180	5,52	85,75	-610.330	-354.628
9	FP I	3.119.392	5,23	80,33	2.525.353	5,23	80,33	-932.085	-337.254
2	FP I	3.119.392	5,21	81,34	2.553.328	5,21	81,34	-855.846	-287.235
(A)	PAS							5,00	
1	EGB	2.881.958	15,85	89,5	2.468.331	15,85	89,5	-450.685	-287.656
9	BUP	3.119.392	16,03	90,5	2.823.493	16,03	90,5	-610.330	-613.941
9	FP I	3.119.392	15,52	89,5	2.752.294	15,52	89,5	-932.085	-604.495
2	FP II	3.119.392	15,43	90,5	2.823.493	15,43	90,5	-855.846	-557.460
(B)	PAS							6,7	
JORNADA		25 LECTIVAS EGB	26 LECTIVAS (1991-92) EGB		26 LECTIVAS (1991-92) EGB			27 LECTIVAS EGB	
1992		5 COMPLEM.	25 LECTIVAS (1992-93)		25 LECTIVAS (1992-93)			6 COMPLEMENTARIAS	
		BJP 18-18?	BUP		BUP			BUP	
			SE PIDEN LAS MISMAS VACACIONES QUE LA ESTATAL		A LA ESPERA DEL NUEVO CONVENIO (1991-92) 26 LECTIVAS (1991-92) CONVENIO			6 COMPLEMENTARIAS	
VACACIONES		2 MESES EN VERANO	SE PIDEN LAS MISMAS VACACIONES QUE LA ESTATAL		A LA ESPERA DEL NUEVO CONVENIO			1 MES PARA TODOS EN VERANO 15 DIAS MAS EN VERANO PARA EL 50% 5 DIAS MAS AL AÑO	
1992									27 LECTIVAS

NOTAS:
 (*) AÑO 1991: En la Retribución de la Enseñanza Estatal han incluidas las 32.000 plazas (10.000 x 3). Octubre, Noviembre, Diciembre) del acuerdo MEC-Sindicalistas, de 26-6-91.
 (**) 1992 (A): Las Retribuciones de los NIVELES CONCERTADOS están calculadas según los P.E.G. para el año 1992, que no tiene en cuenta la subida. Está prevista por el acuerdo de 0-6-91. Por lo tanto no alcanzarán los niveles de homologación comprometidos con el primer MEC para 1992.
 1992 (B): Retribuciones de los NIVELES CONCERTADOS, si se ajusta en cuenta la subida de la Estatal por el acuerdo de 20-6-91, cumpliéndose así los niveles de homologación comprometidos por el MEC para 1992.
 (***) IX CONVENIO GENERAL - CECE; EDUCACION Y GESTION: Debe entrar en proceso de negociación ya.

LA PRIVADA EN EUROPA

Vamos a centrar las experiencias recogidas en las jornadas internacionales que sobre la Enseñanza Privada ha organizado la Federación de Comisiones Obreras con el sindicato FENPROF de Portugal, el sindicato francés FDT y con las aportaciones documentales enviadas por los compañeros de NGL de Holanda.

LOS ASPECTOS COMPARATIVOS A DESTACAR SON:

- I. Los sistemas educativos y reformas de los mismos
- II. Participación de la Enseñanza Privada en la enseñanza obligatoria (porcentajes, financiación, gestión, etc.)
- III. Relaciones laborales y derechos sindicales (convenios, reivindicaciones, etc.)

I. SISTEMAS EDUCATIVOS Y REFORMAS

FRANCIA

En Francia partimos de la Ley Debré de 1959, que establece, sobre reglas precisas, las relaciones entre el Estado y la enseñanza Privada. Esta ley no suprime las disposiciones de leyes precedentes sobre la libertad de enseñanza.

Las principales disposiciones de la Ley Debré de 1959 se refirieron fundamentalmente al régimen de contrato, a la reglamentación de las enseñanzas impartidas y a los gastos de funcionamiento.

Esta ley ha ido evolucionando en diferentes nuevas leyes a lo largo de los años 197, 1975, 1977, 1985 y últimamente en la Ley de Orientación de 1989. Estas leyes han hecho referencia, entre otros aspectos a:

— Derecho de los centros privados de enseñanza a participar en experiencias de investigación pedagógica.

— Normas educativas en los centros privados, que deben ser iguales a las de los centros públicos.

— Principio de igualdad de situaciones entre los profesores de la enseñanza pública y privada: jubilaciones, vacaciones, jornada, formación... (Principio que actualmente no se cumple plenamente en todos sus aspectos).

— Financiación de la enseñanza privada, que debe ir sujeta a los presupuestos generales del Estado.

— Normas de apertura y cierre de centros escolares, que han de regir en igualdad de condiciones para los centros de pública y de privada.

— Reparto de subvenciones de los gastos de funcionamiento de los colegios. Subvenciones que se reparten entre el Estado, la región, la provincia y el municipio.

— Suprimir la obligación de respetar el carácter propio (ideario) de los centros. (Ley de enero de 1985).

Las últimas reformas de 1989 están centradas en una nueva distribución de las escuelas y de los ciclos de aprendizaje impartidos en ellas. Los alumnos van pasando por la escuela maternal, la escuela elemental, el lycée (instituto) y el "collège".

Los ejes principales en los que se basa esta reforma son:

— La pedagogía centrada en las necesidades del alumno.

— La ayuda a los alumnos con dificultades.

— Una formación que permita a todos los alumnos proseguir estudios orientados hacia una salida técnica y profesional.

La reforma ha empezado en Primaria (nueva denominación), en el 92 se empezará en Secundaria (lycée) y se está debatiendo su implantación en los "colléges". En secundaria hay un año común y luego, el alumno hace su proyecto personal aconsejado por el profesor. En Bachillerato habrá cuatro opciones diferentes con especialidades.

PORTUGAL

El desarrollo de la enseñanza privada en Portugal ha sufrido una evolución en los últimos años. Así han ido desarrollándose diversas leyes como la Ley de Bases del Sistema Educativo de 1986, la Reforma

Curricular de 1989, la Ley de Educación de 1990 y el Estatuto de Enseñanza Cooperativa de 1991.

Estas leyes establecen el principio de igualdad de oportunidades, los requisitos que han de cumplir los centros privados y el sistema de financiación de la enseñanza privada por el Estado. Existen además diversos decretos reglamentando salarios, escalas, acceso a la función pública, renovación pedagógica, formación, etc.

HOLANDA

El sistema educativo holandés tiene, actualmente, la siguiente estructura:

— Educación Primaria, de 4 a 12 años.

— Educación Secundaria, de 12 a 19 años.

— Educación Superior, para mayores de 18 años.

— Educación de Adultos.

— Educación Especial, de 3 a 20 años.

La Constitución holandesa recoge la libertad de educación. Esto significa que los ciudadanos tienen el derecho y la oportunidad de crear escuelas basadas en sus propias convicciones religiosas o de otro tipo. Así, tenemos en Holanda enseñanza privada de orientación católica, protestante o laica.

Desde agosto de 1985 existe una ley de educación que impone la obligatoriedad de asistencia a los alumnos a la escuela (pública o privada) desde los 5 hasta los 16 años, ambos incluidos.

Existen diversos niveles administrativos en la política educativa de este país: gubernamental, provincial y local. El gobierno central es el responsable de la estructura básica educativa: legislación, obligatoriedad, calidad, titulaciones del profesorado, etc.

ESPAÑA

Las leyes más cercanas que han desarrollado y definido la situación actual de la enseñanza privada son la LODE y la LOGSE.

La LODE centra en la enseñanza privada un sistema de financiación de concier-

Tema del mes

tos con los centros al tiempo que supone un avance en la democratización de los mismos, organizando los cauces de participación; pero esta ley consagró la separación de las dos redes de centros sostenidos con fondos públicos: privados concertados y públicos. El limitado alcance de la LODE llegó a regular la participación de los diversos sectores de la comunidad educativa (padres, alumnos, profesores, no docentes, titulares) en la vida escolar.

Dos aspectos han sido positivamente claves en la situación actual del profesorado de la enseñanza privada:

— El pago delegado a los profesores de centros concertados.

— El acuerdo de Analogía Retributiva firmado en el año 1988 entre los sindicatos y el MEC que ha supuesto un compromiso de llegar al 95% del salario que tienen los profesores de enseñanza pública para los de la privada.

La LOGSE, actualmente en desarrollo en parte, supone un cambio importante en el sistema educativo español: enseñanza obligatoria de los 3 a los 16 años, consideración de etapa educativa a la educación infantil, requisitos mínimos de centros, regulación de titulaciones, etc.

La aplicación de la LOGSE puede suponer una crisis laboral en el sector de la enseñanza privada al no poder acogerse los centros a los requisitos erigidos en cuanto a instalaciones y en cuanto a las titulaciones de los profesores.

II. PARTICIPACION DE LA ENSEÑANZA PRIVADA EN LA ENSEÑANZA OBLIGATORIA.

El porcentaje de enseñanza privada en niveles obligatorios en los diversos países es muy diferente. Así, frente a un 70% de enseñanza privada en Holanda, en Portugal alcanza unas cotas entre el 10 y el 12%, en Francia un 25% y en España un 35% aproximadamente, si bien en España este porcentaje aumenta en Madrid y Cataluña pero desciende en otras zonas del Estado.

La financiación en estos países corre a cargo del estado fundamentalmente, aunque también pueden participar otras organizaciones. En Holanda, muchas escuelas privadas están parcialmente financiadas con contribuciones de los padres. Los gastos que atiende el gobierno se refieren a personal, funcionamiento y costes de

capital. En Francia la financiación se refiere fundamentalmente al pago de los profesores de privada, que en todos los casos son pagados por el Estado bajo dos modalidades: contrato simple, en el que los profesores son contratados por el colegio, sus relaciones laborales son reguladas por convenio y sólo existe en el primer grado de la enseñanza, y el contrato de asociación, en el que los profesores son empleados del Estado y su contrato, aunque debe llevar el visto bueno del empresario, sólo puede ser revocado por el Ministro de Educación. En Portugal está concertado preescolar, primaria y algo de secundaria. Las relaciones laborales están reguladas por convenio colectivo. En España, como es sabido, existen conciertos en las modalidades de EGB, FP y Bachillerato. Las partidas presupuestarias en España se reparten entre gastos de personal, funcionamiento y "otros gastos", teniendo que ser aprobado en los Presupuestos Generales del Estado. Los trabajadores regulan sus condiciones laborales por convenio.

III. RELACIONES LABORALES. DERECHOS SINDICALES.

En los países citados los trabajadores tienen reconocidos derechos sindicales así como personas liberadas para ejercer actividad sindical.

En Francia la liberación es pagada por el empresario, pero en Portugal es el sindicato quien paga al empresario y éste al liberado. En este último país cabe destacar que todos los trabajadores tienen derecho a 6 días al año para asistir a conferencias, reuniones, etc. de carácter sindical. La afiliación en Portugal se mueve en torno a un 48%, del cual, un 68% pertenece a FEN-PROF, con un alto índice de mujeres cargos sindicales. En España tenemos reconocidos los derechos sindicales por el Estatuto de los Trabajadores, por la LOLS y por el convenio del sector. Cada cuatro años se celebran elecciones sindicales en los centros de trabajo para la elección de sus representantes.

En las últimas elecciones del año 90 en España se han obtenido unos 6.500 delegados entre todos los sindicatos de enseñanza privada. Las 15 horas sindicales al mes que cada delegado español tiene para desarrollar sus funciones tienen parecido legislativo en el resto de estos países

mencionados: en Portugal los delegados disponen de 4 horas semanales y los dirigentes 4 días al mes. En Francia se da un cupo de liberados a cada sindicato, que los reparte como quiere. Los permisos retribuidos son igual que en la pública.

En cuanto a las condiciones laborales de los trabajadores de la enseñanza privada en estos países cabe destacar que tanto en jornada como en vacaciones, los profesores de Holanda, Portugal y Francia están en las mismas condiciones que en la pública. En cuanto a los salarios, en Francia pueden llegar a cobrar igual que en la pública, tras varios años de trabajo; en Portugal se encuentran actualmente en un 80% de salario respecto a la pública y esperan alcanzar el 100% para el año 93.

El tema de las jubilaciones ofrece diversas variantes: en Francia la jubilación se establece entre los 55 años para los profesores de 2º grado y los 60 años para el resto. En Portugal, los profesores mayores de 55 años pueden tener reducción de horas lectivas.

La Formación del Profesorado en Francia se lleva a cabo fuera del horario lectivo en Primaria y dentro en secundaria, con sustitutos. En Portugal, los profesores pueden coger hasta 6 días pagados al año; actualmente está en debate cómo organizar la formación permanente.

Tras esta somera visión podemos concluir que nos situamos en estos países en niveles semejantes en ciertos aspectos como sistemas educativos o financiación, pero hay diferencias en temas sindicales y laborales, bien por la configuración sindical, bien por la estructura socio-política de los diversos países. No obstante, quedó puesto de manifiesto que hay un objetivo claro en todos estos países: lograr la equiparación total con los trabajadores de la pública.

Este intercambio de experiencias con nuestros compañeros lo consideramos altamente positivo en unos momentos en los que el desarrollo de la Unión Europea está incidiendo, no sin graves inquietudes, en muchos sectores entre los cuales el nuestro debe jugar un importante papel en la sociedad.

Resumen de la reunión de Sindicatos Europeos realizado por:

Reyes de Torre y Manolo Riesco

VI CONGRESO

Con el mes de Enero se inicia el proceso precongresal de la Federación de Enseñanza. Queda atrás el Vº Congreso Confederal, con un balance positivo como mejor antesala para el nuestro.

Todo Congreso tiene algo de ritual. Se celebra cada tres o cuatro años, es el mayor acto de participación y debate de la Federación, es el lugar de encuentro de muchos delegados reunidos de todos los territorios del Estado y de todos los sectores de la Enseñanza, ... Sin menospreciar, en absoluto, este aspecto, lo cierto es que desde la misma concepción de nuestro VIº Congreso, quisieramos romper algunos viejos moldes y darle una mayor trascendencia y proyección.

¿Cómo conseguirlo?

En primer lugar proponiendo un debate que supere la tradicional interiorización de nuestras reflexiones, para proyectarnos hacia las apuestas estratégicas, y en función de éstas, también las organizativas, que correspondan plantearse para el futuro del sindicalismo de CC.OO.

En segundo lugar, obviando la discusión, organizando un proceso precongresal verdaderamente participativo, de manera que los resultados Congresuales reflejen realmente una elaboración colectiva.

Estas dos iniciativas, reflexiones para el futuro y participación, sus elementos que pueden contribuir notablemente a que nuestro congreso sea diferente, hay que decir, no obstante que para que esto sea realmente así, tenemos una responsabilidad compartida:

La Federación, en lo que se refiere a diseño del Congreso y elaboración de los materiales; el conjunto de nuestras organizaciones, en la planificación y conducción del proceso, de participación y debate.

En un momento en que se están produciendo profundos cambios en el mundo, en nuestra sociedad y en la enseñanza, en el que los viejos problemas se agudizan y enquistan y en el que aparecen otros nuevos, ya no sirven los Congresos organizados para cumplir los estatutos, los Congresos del protocolo, o la afirmación. Al contrario, se hace indispensable que estos sean los congresos del análisis y las propuestas, de los cambios suscitados en el debate colectivo, para afirmar el Sindicalismo de clase ante los retos que la Enseñanza y nuestra sociedad tiene planteados.■

Fernando Lezcano
SECRETARIO GRAL.

ACUERDO ADMINISTRACION-SINDICATOS

UN ACUERDO NECESARIO

EL PASADO 16 DE NOVIEMBRE TENIA LUGAR, en la sede del Ministerio para las Administraciones Públicas, la firma de un acuerdo largamente gestado que pretence, como de su propio título se deduce, dos grandes objetivos: modernizar la Administración y mejorar las condiciones de trabajo.

Más allá de lo desgastado que aparezca el concepto modernizador, hay que admitir que se trata de dos objetivos cotidianamente presentes en nuestro proyecto sindical. A nadie deben caberle dudas sobre la necesidad de contribuir a superar todos los obstáculos que impidan un funcionamiento ágil, eficaz y eficiente de las diferentes Administraciones Públicas. Ello constituye una clara demanda de nuestra sociedad, demanda que adquiere su máximo impulso en el seno de la población trabajadora, pues no en vano es ésta quien percibe como más necesaria la calidad de los servicios que aquellas prestan o garantizan. Lograr que ese objetivo se compatibilice con la mejora de las condiciones de trabajo de todas aquellas personas que han de hacer realidad tal pretensión constituye la esencia misma de la acción sindical.

Admitida pues la necesidad de afrontarlos, cabe preguntarse si el acuerdo referido hace posible su consecución.

Al respecto conviene dejar sentado desde el principio que en CC.OO. creemos que sí. Para ello se hace absolutamente necesaria una decidida voluntad política por parte del Gobierno, que debe aportar los fondos económicos necesarios para que las medidas contempladas en el texto firmado y otras que del mismo se derivan o que en todo caso puedan ser convenientes, se traduzcan en actuaciones concretas.

No puede haber duda acerca de quien tiene la responsabilidad de que ello se consiga. Y tampoco es posible, tras la muestra de seriedad ofrecida por los sindicatos, seguir sosteniendo un discurso según el cual las reformas que nuestras administraciones exigen no podrían ser acomodadas debido a las resistencias que nosotros oponíamos. No era cierto antes y será menos cierto desde ahora. Los sindicatos somos conscientes de que en este sector nos movemos en un marco cuyos límites vienen definidos por las exigencias, viejas y nuevas, de la ciudadanía, que es a la vez usuaria y proveedora de los servicios públicos, y la defensa de los intereses de los empleados públicos que no son otros que los de mejorar su nivel de vida desde la más decidida contribución a la mejora colectiva del bienestar general.

Para ello aceptamos que pueda haber reestructuraciones y reorganizaciones, aceptamos la necesidad de lograr una mayor fluidez en la relación con los ciudadanos; la conveniencia de contemplar la posible implantación de indicadores de gestión; la necesidad de mejorar la formación y la de reciclaje para el desempeño de nuevos puestos de trabajo; la necesidad de corregir una excesiva movilidad, etc.

¿Qué es lo que le exigimos al Gobierno? Lo exigimos, y el acuerdo lo recoge, que el derecho a la negociación contemplado en la Ley no fuera más mera declaración y que por tanto todos y cuantos aspectos de los anteriormente apuntados se abordaran, fueran objeto de la consiguiente negociación en su respectivo ámbito. Lo exigimos, y también lo recoge el acuerdo, que en los ámbitos correspondientes a los colectivos representados en la Mesa General de Negociación, se respetaran los

acuerdos alcanzados salvo en la parte en que el presente los pudiera mejorar. Queríamos que la adaptación y desarrollo (incluso la exclusión cuando proceda) de los distintos aspectos del acuerdo se hiciera en los diferentes ámbitos sectoriales. También esto está recogido en el acuerdo. Queríamos que hubiera una estructuración de la negociación que constituyera una garantía para los compromisos que, a través de la misma, se adquirieran. Igualmente consta en el texto.

Pero además era necesario que el acuerdo se refiriera a cosas más tangibles, y así el acuerdo establece una serie de criterios que hacen referencia a las posibilidades de promoción, a los permisos para la mejora de la formación y a las líneas que han de marcar la política de empleo público.

Del mismo modo se contempla la creación de comités de Salud Laboral, con el fin de lograr una eficaz defensa del derecho a la salud en el trabajo.

En cuanto a los aspectos retributivos, además de lo que aporta la cláusula de revisión salarial, sobre la subida unilateral determinada por el Gobierno con carácter general, es preciso dejar bien claro que el conjunto de los empleados públicos, sean del sector que sean, mejorarán su poder adquisitivo en 1992. Esto es debido a los fondos adicionales destinados a cada sector en cuantía equivalente al 1.94% de la masa salarial de los distintos colectivos.

Muy ligados a este aspecto, aunque no sean estrictamente retributivos, están los fondos destinados a Acción social, cuya cuantía ha de alcanzar en 1994 al 0.8% de la masa salarial de todos los empleados públicos.

Pese a todo siempre se podrá considerar insuficiente. Incluso en algún caso se podrá argumentar que en un sector concreto este acuerdo no aportará mucho debido a las negociaciones habidas en el mismo. No obstante creo que deberíamos convenir en que en mayor o menor medida a todos aporta mejorar y habría que añadir algo que para mí es más importante: debe aumentar la, hasta ahora muy escasa, voluntad negociadora de la Administración. Y aunque esta será una cuestión que habrá que calibrar en función del desarrollo que el propio acuerdo exige, yo me atrevo a pronosticar una menor desconfianza entre las partes y consiguientemente, un período nuevo marcado por un impulso negociador que ha de enfrentarse decididamente con las resistencias injustificadas en el seno de algunos organismos de la Administración.

Para que este proceder se vea ampliamente respaldado debemos llevar la discusión al seno del Consejo Superior de la Función Pública que debe reunirse de inmediato.

Así mismo, en el seno del Área Pública de CC.OO., debemos plantearnos conjuntamente el desarrollo de los diferentes aspectos del mismo independientemente del sector o sectores afectados. Y ello debe ir acompañado de una profunda reflexión acerca de nuestra acción sindical, la cual solamente podrá ser efectiva y diversa si todos somos capaces de analizarla globalmente. ■

Salvador Bangueses

BALANCE DEL PRIMER TRIMESTRE

El último trimestre del 91 ha sido un ejemplo significativo de las dificultades y resistencias con las que tiene que enfrentarse la acción sindical de la Federación de Enseñanza de CC.OO. El trimestre tenía tres grandes temáticas de negociación.

En primer lugar, el cumplimiento y desarrollo de algunos de los acuerdos alcanzados en el curso pasado: Concurso EGB, acreditación de sexenios, revisión de las indemnizaciones por jubilación anticipada.

Un segundo campo tenía que ver con la anticipación de la reforma (2º ciclo de la educación infantil, módulos de F.P.).

El tercero y último afectaba al desarrollo de la LOGSE en la nueva enseñanza secundaria (Especialidades, Concursos de Traslado, Departamento de Orientación, Acceso a Cátedras).

FALTA FINANCIACION.

Los escollos que nos hemos encontrado han sido los habituales en la gestión ministerial. En primer lugar la falta de respaldo presupuestario con la que se abordan las reformas educativas. Así los recortes Solchaga se han dejado sentir el comienzo del curso en las plantillas de Enseñanzas Medias que se han ajustado a la baja, aumentando el número de horas lectivas del profesorado en detrimento de otras actividades: repaso, recuperación, prácticas, tutorías... que repercuten en la calidad educativa. Y también se ha dejado sentir en la experimentación de la Educación Infantil: excesivo número de alumnos de 4 y 5 años, falta de profesores de apoyo, escasez de recursos educativos, espacios inadecuados, etc. Lo

mismo cabe decir para los módulos de F.P. Recientemente se reunía el Consejo General de la F.P. para estudiar la anticipación de la Reforma en los módulos profesionales y los representantes de CC.OO. volvían a denunciar cómo los recortes presupuestarios la afectaban:

— No dotan de suficiente material a los Centros, y el retraso en la llegada de este, desmerece después de iniciado el curso.

— Excesiva ratio (35 alumnos) cuando actualmente las ratios de F.P. de 2º grado están en 25 alumnos.

— Orientación de la oferta de plazas a cubrir: fundamentalmente a los alumnos de COU que no han obtenido plaza en la Universidad.

— Falta de elaboración de Diseños Curriculares y criterios de evaluación.

— Se multiplica el problema de las asignaturas afines.

REVISIÓN DE LAS JUBILACIONES ANTICIPADAS

Con enorme dilación el MEC aceptó actualizar las gratificaciones previstas para incentivar las jubilaciones anticipadas a los 60 años. La propuesta que presentó a finales de Diciembre, todavía no firme cuando escribimos estas notas. Suponen incrementos apreciables (en torno al medio millón más) pero no compensan los efectos reales de las subidas de los sexenios, (en todo caso pueden servir para los maestros de 63 ó 64 años que, al sumar la mutualidad de Enseñanza Primaria, alcanzar más del 95% de su salario en activo).

La propuesta, sin embargo, ha sido rechazada por CC.OO. por dos razones: porque no tiene carácter retroactivo, es decir, no afectaría a los que se jubilaron el año pasado, y porque está condicionada, en sus cantidades máximas por el límite establecido en la LOGSE de 25 mensualidades de salario mínimo interprofesional.

En cualquier caso, la propuesta del MEC y sus limitaciones vienen a resaltar lo acertado de los compromisos a los que obligaron el MEC el año pasado. Los porcentajes pactados entre salario activo/pensión más indemnizaciones son francamente buenos al superar el 90%. Y que si han quedado superados ha sido por firmar otro buen acuerdo, el retributivo, que supone cantidades adicionales en 5 años de más.

INCUMPLIMIENTOS DEL MEC

Un segundo escollo con el que nos encontramos es la gestión limorata, ambigua, olvidadiza que el MEC hace de sus acuerdos, hemos visto más arriba como transcurre casi medio año entre el acuerdo retributivo y el compromiso de la revisión de las indemnizaciones de jubilación y su plasmación práctica, a pesar del retraso, claramente insuficiente.

Otrosi ha ocurrido con el Concurso de EGB, pactado en Junio, su desarrollo concreto no ha sido conocido hasta Diciembre y con diferentes contradicciones con lo acordado entonces.

Es el caso de la posibilidad de readscripción en el centro de quienes llegaron a éste por los concursos específicos de Preescolar, Educación Especial o Educación Física.

Nos encontramos con un típico problema de la acción sindical: lo que beneficia a un colectivo concreto (Parvulistas, Educación Especial, etc) al facilitar su movilidad perjudica al resto (Sociales, Matemáticas, Ciclo Inicial y Medio, Inglés, etc.) pues permite que quienes consiguieron un puesto por una especialidad que requería menor puntuación puedan pasar sin competición a otras especialidades que requiere mucha mayor puntuación. O como hemos dicho en otras ocasiones, "encarece las especialidades caras y abarata las baratas".

El truco que permite al MEC imponer esta medida y a algún sindicato "venderse" a los colectivos beneficiados, consiste en la ignorancia, pasividad, y desconocimiento del resto del profesorado. Así el sindicalismo clientelista sobrevive gracias a que el debate nunca trasciende del colectivo afectado, nunca se traslada al resto del profesorado (y por seguir poniendo ejemplos, podríamos recordar los temas de consortes provisionales, educadores de adultos o maestros de taller donde el mismo sindicato volvió a repetir esta misma jugada.

MÁS SOBRE EL CONCURSO DE EGB

De los borradores de Junio al decreto de Diciembre otras cosas han sido modificadas unilateralmente: el nuevo plazo de entrega de instancias para los afectados por supresión de unidades durante este curso; y el proceso de adjudicación definitiva a los provisionales de manera que antes se contemplaban todas las peticiones voluntarias y solo después se recurría a las adjudicaciones forzosas mientras que ahora al llegar al 1er. provisional al que no se le da destino voluntario se le adjudica uno forzoso aunque pueda haber sido solicitado por otro provisional de menor puntuación.

El Decreto no ha regulado la fase previa de habilitación a pesar de ser el espíritu de lo acordado y haber sido reiteradamente solicitado por CC.OO.

En definitiva la gestión ministerial cotidiana atropella sus propios acuerdos políticos y a estas alturas poco importa si es deliberado o simple incompetencia: los resultados son los mismos.

ENSEÑANZA SECUNDARIA

La última semana de Noviembre la Federación de Enseñanza de CC.,OO. convocó concentraciones frente a las Direcciones Provinciales del MEC en apoyo de la plataforma unitaria que los sindicatos UGT, STES y CC.OO. habían presentado al MEC. Cuatro grandes puntos centraban las discrepancias con el MEC: la determinación de vacantes, la puntuación de la condición de catedráticos, la puntuación de la situación de expectativa para compensar las diferencias en la consecución del primer

destino definitivo entre promociones de FP o del BUP; y la posibilidad de que participen en el nuevo concurso también los que obtuvieron destino definitivo en curso pasado.

Las concentraciones tuvieron escaso seguimiento, a pesar de que se había detectado un cierto malestar en los centros. Pero ocurre que malestar y reivindicación no van siempre de la mano y más difícilmente en los temas de movilidad donde los intereses de unos chocan con los de otros y no hay propuestas objetivas ni de concurso.

Así la plataforma unitaria de CC.OO., UGT y STES, no se libró de las lecturas corporativistas que la valoraron en función de como a cada uno le iba en la feria.

Y así hemos visto a ilustres afiliados, defender la puntuación de catedráticos, mientras otros protestaban por la puntuación de formación o se oponían a reducir la puntuación por cargos directivos.

Es pues necesario asumir autocríticamente la ausencia de una cultura interna sobre méritos que posibilite que tengamos alternativas representativas que nos atrevamos a defender en los centros.

Las concentraciones tuvieron, sin embargo, un elemento positivo, pues si no modificaron el concurso de este año, si comprometieron al MEC en que el Decreto Definitivo de Movilidad se hiciese manteniendo aquellos aspectos positivos conseguidos este curso (modulación de antigüedad en el centro, puntuación de expectativas, primer destino definitivo en la Comunidad Autónoma propia) y fijando nuevos criterios: disminuir el peso de catedráticos, consumir algunos apartados (cargos directivos, formación, etc) y regulando la determinación de vacantes, el aumento de plantillas y la supresión de unidades.

CONDICIÓN DE CATEDRÁTICO

La última negociación ha girado alrededor de las fórmulas de acceso a la condición de catedrático y ha provocado el abandono de la mesa de CC.OO. por desacuerdo con los planes de la Administración acerca de lo que debería ser dicha condición. Y en que la condición de "Catedrático" tiene difícil ubicación en la concepción que CC.OO. tiene acerca de un único tipo de profesor o profesora de secundaria.

Sin embargo, dadas las pocas posibilidades de promoción e incentivación que, tradicionalmente, han padecido las Enseñanzas Medias cabría la alternativa de enfocarla desde este punto de vista, convirtiendo así la Condición de Catedrático en un escalón retributivo individual.

Con esta concepción choca la previsión de las Administraciones Educativas:

— Al reducir al 30% de las plantillas el número de profesores y profesoras que podrían adquirirla, independientemente del porcentaje que acredite "merecerlo".

— Al otorgarle funciones jerarquizadas: "ser jefe de seminario", cuando en ningún apartado del baremo de selección se han medido las condiciones para dicha función.

— Al privilegiarles con descaro en los procesos de movilidad.

La propuesta del MEC, cicatera en lo retributivo, es derrochadora en aquellas ventajas que se sufren a costa del resto del profesorado. De esta manera la condición de catedrático pierde toda posibilidad de legitimarse como vía individual de mejora, y por el contrario, se convierte en un elemento distorsionador de la vida de los centros, por lo que CC.OO. será beligerante con ella. Por último destacar que la propuesta de acceso es, incluso, contradictoria con la regulación de dicha Condición. Difícilmente se entiende una convocatoria indiscriminada, global, para un puesto que tendrá entre sus funciones la Jefatura de Seminario: ¿Por qué privar a las asignaturas de FP y a la mayor parte de los seminarios periféricos de la persona idónea para su jefatura?. ¿Qué aspectos del baremo miden la capacidad de coordinación, planificación o gestión que debería reunir dicho puesto?. ■

Juan Carlos Jiménez

S.A.S. Pública de Primaria y Secundaria

“PROVISION DE VACANTES Y MOVILIDAD VOLUNTARIA”

DESPUÉS DE LA RICA experiencia sindical de las movilizaciones/negociación del IV Convenio y de su desventurada tramitación ante kalkianas comisiones interministeriales, al fin entró en vigor con efectos del 1 de enero /91.

Posiblemente uno de los aspectos más avanzados del mismo sea el modelo de provisión de vacantes, por cuanto se anticipa a la creación de plazas o surgimiento de las mismas, adaptándose perfectamente a las características y necesidades de un colectivo tan variado y disperso como es el de los Laborales del M.E.C.

Es un modelo heredado en esencia del III Convenio, pero que arrastraba una serie de deficiencias, ponía obstáculos a la movilidad voluntaria, hoy, ampliamente superados, como la permanencia mínima de un año en el último destino que siempre se convertían en dos, el estar necesariamente en activo para poder participar, no se podía renunciar. Tenía lagunas como el no estar regulada la distribución de vacantes en la localidad entre los trasladados a ella y los aspirantes a cambiar de centro en dicha localidad, quedaba a potestad de la dirección de la empresa y que a partir de ahora se regulará por un “concurso” de ámbito local. Igualmente permanecía la evaluación de la residencia previa obligada del cónyuge en la localidad a la que se aspiraba, como rasgo discriminatorio, se ha eliminado. No había participación sindical en el proceso del concurso general de trasladados, en lo sucesivo habrá una comisión de selección paritaria.

CARACTERÍSTICAS

El proceso se inicia el uno de enero de cada año con la convocatoria del concurso de trasladados, de localidad a localidad y sin conocimiento de las vacantes puesto que se está adelantando

a su creación, finalizando el treinta y uno de diciembre del mismo año.

El denominador común de las tres fases de que consta nuestro modelo de provisión, traslados voluntarios, ascensos y nuevo ingreso, es que las tres son ABIERTAS, quiero ello decir, que en los tres concursos habrá generalmente dos listas de personal, por categorías, para cada uno de ellos. Una lista “A” con los que han obtenido traslado en el momento de la resolución del concurso, abril o mayo, o con los que han aprobado con plaza en los casos del concurso de ascensos y el de nuevo ingreso. Y otra lista “B” o “complementaria”, también en cada uno de los tres concursos, salvo que no hubiera aprobados, que permanecerán abiertas hasta el 31 de diciembre; en el concurso de trasladados con todos los que no obtuvieron traslado en la resolución inicial, en los de ascenso y nuevo ingreso con los que hubieran aprobado sin plaza. De tal forma que ante la aparición de nuevas vacantes se recurre a las listas complementarias por el orden establecido; las vacantes que no se cubren en un concurso y las resultas producidas por el mismo pasan al siguiente. Si al final la vacante es cubierta por un compañero/a de la lista complementaria de turno libre, antes del 31 de diciembre, se lo contratará con carácter fijo, puesto que ha superado un concurso público en condiciones de igualdad, mérito y capacidad.

VENTAJAS

Frente a los modelos de concursos cerrados, de vacantes conocidas y por tanto producidas en un periodo anterior y a las que habría que cubrir previamente con contratación temporal, este sistema abierto presenta las ventajas de agilidad en la cobertura de vacantes con carácter definitivo, se reduce al mínimo posible la contratación interina y en el caso de la

lista complementaria de nuevo ingreso, pasan a ser fijos una buena parte de compañeros que de otra manera no entrarían, aún habiendo superado las pruebas en una convocatoria pública bajo los principios constitucionales de igualdad, publicidad, mérito y capacidad.

Si frente a estas ventajas oponemos el inconveniente que en algunas ocasiones pudiera darse, no siempre, que un trabajador de una lista complementaria pueda ocupar una vacante mejor o en mejor localidad que las de otros compañeros que estaban situados en esa lista dotante de él, o incluso en la lista que hemos denominado “A”, de trasladados o aprobados con plaza; parece razonable que inclinemos la balanza hacia el mantenimiento de los concursos de carácter abierto, y más cuando este posible inconveniente ha quedado muy atenuado por la posibilidad que tienen en este caso, los posibles perjudicados, de cambiar de plaza participando todos los años en concurso de trasladados o permutando.

Este posible perjuicio a algunos compañeros, sólo podría solventarse con un modelo de provisión de vacantes cerrado, pero lo que ahora son ventajas se tornarían en inconvenientes.

Lo expuesto hasta aquí es con carácter general, pero el sistema tiene además una casuística variada, que dejaremos para otro momento, y dos excepciones en el mecanismo de provisión. La primera son las vacantes que ocupen los reincorporados de excedencia, a los que se les ofertarán las sobrantes de cada turno. La segunda son las vacantes que se originen por jubilación voluntaria a los 64 años, que han de ser cubiertas necesariamente por trabajadores inscritos en el INEM, requisito que habrá de conjugarse con nuestras listas de nuevo ingreso. ■

Antonio Navarro

NEGOCIAR LA L.R.U

La reunión del Consejo de Universidades de los días 17 y 18 de Diciembre significa el pistoletazo oficial de salida del debate sobre la reforma de los Cuerpos Docentes Universitarios así como del sistema de Acceso y el problema del profesorado eventual de las Universidades (cerca del 35% del total). Algunos de los aspectos cuya revisión ahora se plantea, constituyen viejos problemas, nunca resueltos, denunciados reiteradamente por CC.OO. y para los que hace ya tiempo venimos elaborando alternativas.

La cuestión es que existe una tendencia a plantear todas estas cuestiones como problemas puramente institucionales, a debatir y resolver entre el M.E.C. y los Rectores, como si no se tratase de temas que afectan profesional y laboralmente a los docentes y a sus condiciones de trabajo (proximidad en el empleo, promoción, carrera académica, etc.) y por tanto, dadas las repercusiones en la calidad del servicio público, al conjunto de la sociedad.

CC.OO. planteamos, por tanto, la imprescindible necesidad de que el debate se extienda a todos los afectados y en especial a sus representantes elegidos, de los que CC.OO. ha sido el más volado por el profesorado universitario, de forma que las modificaciones a las que se llegue sean fruto de la negociación con los Sindicatos que va más allá del ámbito restringido del Consejo de Universidades.

En este sentido, CC.OO. resumimos algunas líneas de nuestra alternativa:

— Simplificación de los Cuerpos Docentes Universitarios a dos: uno con Título de doctor y otro sin él, cada uno de ellos con dos niveles: uno de acceso y otro de promoción.

— Creación de una figura de Profesor Permanente con contrato laboral, propio de la Universidad y no necesariamente doctor. Ello permitirá devolver su sentido primitivo a los Profesores Asociados, como especialistas que realizan su principal actividad fuera de la Universidad.

— Respecto a los Ayudantes se trata también de devolverles su carácter originario de Profesorado en Formación, suprimiendo el requisito previo de los cursos de doctorado y transformando la obligatoriedad de la permanencia durante un año en otra Universidad o Centro de Investigación por el estímulo y la potenciación de dicho perfeccionamiento.

El Acceso a los Cuerpos Docentes se divide en dos fases: una dirigida a garantizar la solvencia científica (habilitación), y otra que determine la adecuación a la plaza (adscripción). Las certificaciones de habilitación tendrán validez para las futuras plazas de la propia Universidad y de aquellas con las que haya establecido el correspondiente convenio de convalidación. La autonomía Universitaria queda así garantizada, ya que la fase de adscripción se solventará básicamente con la Universidad a la que pertenece la plaza.

Es evidente que las propuestas de CC.OO. van más allá de los temas de profesorado. La calidad del Servicio Público exige un nuevo enfoque de las Plantillas de Personal de Administración y Servicios de las Universidades.

Planteamos profundizar en la Autonomía real de las Universidades, lo que pasa inevitablemente por la suficiencia financiera que debe garantizar el Parlamento correspondiente (Estatal o Autonómico), al margen de cualquier Ley de Mecenazgo, comprometiéndose a elevar el gasto público en Enseñanza Superior hasta que llegue a representar, al menos, el 1% del P.I.B.

Los avances en la legislación sindical, garantizando la participación de los trabajadores y sus representantes elegidos, son en este sentido, un elemento que debe recoger cualquier intento de modificación de la L.R.U., a efectos de garantizar el funcionamiento democrático y la gestión transparente de las Universidades. ■

PREOCUPANTE ACTITUD DE LAS PATRONALES

El trimestre se ha cerrado con un calendario apretado de reuniones, pero con pocos avances en la negociación con el MEC y con problemas añadidos por la actitud de la patronales.

REUNIONES CON EL MEC

El día 13 de diciembre retomamos las negociaciones, la actitud del MEC sigue siendo cerrada en los aspectos retributivos del año 92, manifiesta su voluntad de negociar el nuevo sistema retributivo de la pública en la privada pero a partir del 93 y desligado del actual acuerdo de Analogía.

Se muestra también dispuesto a negociar el resto de los temas enumerados en la propuesta sindical, mostrando especial interés por la negociación de un nuevo acuerdo para el mantenimiento de empleo, aquí entrarían temas de plantillas, ratios, vacantes de las patronales etc.

En estos momentos hay un compromiso de darnos documentos contestando a nuestra propuesta antes del 9 de enero, posiblemente estos documentos sean el objeto del debate a la vuelta de las vacaciones y sean el determinante de las medidas a tomar.

LA CONSTITUCION DE LA MESA DEL IX CONVENIO

En el número anterior dábamos casi como seguro la constitución de la Mesa Negociadora del IX Convenio, habíamos convocado a las patronales para el 3 de diciembre y en principio habían mostrado su conformidad, sin embargo a última hora aparecieron los problemas de siempre y en estos momentos es un elemento más de incertidumbre y preocupación.

La CECE alegando motivos de reuniones internas propuso esta fecha hasta el 18 y Educación y Gestión le retrasó un día más, por lo que el primer encuentro las patronales alegaron problemas de forma en la convocatoria -ausencia de ELA y CIGA, sindicatos Nacionalistas cuya representación conjunta no llega al 0,9%- y se negaron a su constitución.

Se concretó una nueva cita para el lunes 13 de enero, pero mucho nos tememos que su actitud esconde los viejos deseos de dilatar la negociación y la falta de voluntad de afrontar los problemas con la seriedad que se merecen.

Los sindicatos les hemos convocado formalmente para el día 13 y les hemos adjuntado la plataforma unitaria para acelerar el proceso. La actitud patronal puede ser un elemento más de preocupación para el sector y puede ser también un condicionante para retomar las movilizaciones. Nuestra Federación si en las reuniones pendientes de enero con el MEC, para concretar su oferta, y con las patronales para constituir la Mesa o iniciar la negociación del convenio, no hubiese avances significativos propondríamos al resto de sindicatos un calendario de movilizaciones que comenzando en enero tuviese continuidad en meses siguientes.

El próximo trimestre debe comenzar con expectación ante las ofertas del MEC, con exigencia enate las patronales, y con expectativas de movilización. ■

PRESUPUESTOS DE EDUCACION 1992

LA REFORMA QUE PUDO SER

Con la presentación en el Parlamento de Galicia del Proyecto de Presupuestos para Educación, el gobierno gallego muestra, una vez más, una nula voluntad política y una falta de compromiso en materia educativa, tanto en el ámbito de las universidades como en los niveles no universitarios.

Los presupuestos anunciados suponen una renuncia a los principales objetivos señalados en la LOGSE, ya desde su primer año de aplicación.

Creemos necesario recordar que en esta comunidad, después de haber transcurrido más de un año desde la publicación de la LOGSE, aún no se ha confeccionado ningún proyecto legislativo para el desarrollo y aplicación concreta de la misma en Galicia. Es decir, a estas alturas aún desconocemos las iniciativas sobre calendario y ritmo de aplicación, financiación, requisitos mínimos, red de centros...

Centrándonos en los Presupuestos-92, es necesario manifestar que, tanto en términos absolutos como relativos, se produce un importante retroceso y/o estancamiento en buena parte de las partidas fundamentales que inciden en la calidad de enseñanza.

Entremos ya en un análisis pormenorizado de los aspectos más relevantes.

CONSTRUCCION, REFORMA Y EQUIPAMIENTO DE LOS CENTROS PUBLICOS

El retroceso en este apartado es escandaloso (-35%), hipotecando cualquier posibilidad de mejora en una red de centros públicos muy deteriorada. Basta recordar, a modo de ejemplo, la demolición urgente de 20 centros de EGB hace dos años en la ciudad de Vigo.

GASTOS CORRIENTES PARA LOS CENTROS PUBLICOS

El incremento del 19% para el conjunto de la enseñanza pública se muestra totalmente insuficiente. Hay que señalar que en este capítulo están incluidos los presupuestos para las nuevas unidades creadas y que el aumento se produce después de estar congelado todo el capítulo durante los dos últimos años.

El presupuesto que tradicionalmente se viene destinando a los centros impide la aplicación del abanico de actividades educativas en los centros. Esta insuficiencia ha originado gran

malestar y situaciones conflictivas en los últimos años.

SUBVENCION A LA ENSEÑANZA PRIVADA

Lo más destacado de esta partida es lo destinado a la ampliación de las subvenciones de Educación Infantil en los niveles de 4 a 5 años. Este fuerte aumento (56%) se contraponen a la situación de la escolarización de niños y niñas de 3 años en los centros públicos, sin planificación ni costes adicionales.

En el apartado más importante -subvención a la enseñanza concertada- el aumento del 7,3% para la EGB y el 6,4% para (P-1) imposibilitará el avance en la homologación retributiva de los trabajadores de este sector.

SERVICIOS COMPLEMENTARIOS: TRANSPORTE Y COMEDOR

Estos dos puntos son de fundamental importancia en Galicia, por el gran número de alumnos afectados debido a la dispersión de la población. Transporte y comedor son servicios que siempre han funcionado en condiciones precarias. Consideramos que el aumento previsto del 4,9% para comedores -partiendo de una relación beca/alumno inferior a la del resto del Estado- es insuficiente para posibilitar la mejora de este servicio básico.

Respecto al incremento del 17% en transporte escolar, para poco más servirá que para corregir algún aspecto de la anterior política de doblajes de autobuses, sin poder abordar la introducción de personal vigilante para la seguridad de los alumnos.

UNIVERSIDAD

En primer lugar, es preciso considerar que en el año 90 se constituyeron dos nuevas universidades en Galicia: Vigo y La Coruña que configuran con la de Santiago el mapa universitario gallego.

En pleno inicio de la conformación de las nuevas universidades con la consiguiente reestructuración de la anteriormente existente el aumento presupuestario anunciado del 15% no se corresponde con la magnitud de adecuar el actual Plan de Financiación de las Universidades Gallegas, así como un cambio de interpretación

del mismo para posibilitar el desarrollo del actual mapa universitario.

FORMACION DEL PROFESORADO

Este apartado está contemplado preferentemente en las reivindicaciones sindicales de la enseñanza pública en Galicia, todavía pendientes de negociación.

De prosperar en estos términos el proyecto presupuestario para el 92 (400 millones de pesetas), seguirá agudizándose el déficit histórico que mantenemos en esta Comunidad. La propuesta del gobierno gallego queda muy lejos del presupuesto que fijaba el acuerdo con la anterior Consellería. En esto se contemplaba una inversión anual de 2.000 millones de pesetas durante cada uno de los 6 años de aplicación del Plan de Formación del Profesorado.

PLANTILLAS DEL PROFESORADO PUBLICO NO UNIVERSITARIO

El incremento de plantillas en los diferentes sectores del profesorado público no universitario (2,53% global) resulta ridículo e imposibilita la ampliación de los catálogos de puestos de trabajo de los Centros. Esta circunstancia hipotecará la mejora en las ratios alumno/profesor, creación de nuevos servicios educativos y ampliación de especialidades entre otras medidas que supongan avanzar en busca de una mejor calidad de enseñanza.

POLITICA LINGÜISTICA

El presupuesto destinado a la Dirección General de Política Lingüística, siendo superior al del año anterior (de 400 a 600 millones) no es relevante, cuando se está exigiendo una Vice-Consellería de Política Lingüística y se precisa de una Dirección General de Política Lingüística para la Enseñanza Media.

Estos presupuestos se caracterizan por su continuidad, destacamos algunos de los aspectos más relevantes:

— La Dirección General de Política Lingüística carece de planes de extensión del gallego.

— No es capaz de cubrir la demanda de recursos.

— Se sigue sin poner los medios para galleguizar la enseñanza, no hay una sola peseta par cumplir la orden que regula las ciencias sociales y dos materias de medias en gallego como lengua vincular.

— Los equipos de normalización quedan desamparados, pues van a ser dotados con escasea 10.000 ptas. cada uno.

— El abandono de la DGPL del Objetivo de abarcar la totalidad de la sociedad. ■

Emilio F. Zunuzegui

T.E. Mural Sindical

PRIVADA PLATAFORMA DE C.C.OO.

Ambito

- Eliminar limitaciones a la negociación en Comunidades Autónomas.
- Cambiar Preescolar integrado por Educación Infantil.

Clasificación del Personal

Reestructuración por niveles educativos en la línea que establece la LOGSE.

Vacaciones

- Dos meses de vacaciones para todos los docentes.
- Quince semanas de vacaciones para el PAS y 7 días laborales en Navidad y 5 en Semana Santa.

Excedencias y Permisos

- 100% del salario en caso de J.L.T.

Contratación

Limitación de las modalidades y adaptación del articulado a la nueva Ley de Contratación.

nasta los 7 meses para todos los trabajadores.

- Tres días retribuidos al año por asuntos propios.

Jornada

- 25 Horas lectivas y 5 complementarias para todos los docentes de centros que importen enseñanzas regladas.
- Resto de personal docente 32 horas máximo, de ellos 27 lectivas.
- Personal de Administración y Servicios 37 horas.
- Consideración del recreo como jornada lectiva.

Salud Laboral

Obligatoriedad de la existencia de comités de salud laboral en los centros.

Mejoras Sociales

Mismas garantías que el delegado sindical para los representantes en el Consejo Escolar.

Salarios

- Docentes de Niveles Concertados: La plataforma presentada al MEC.
- Docentes de Niveles No Concertados: Misma subida que para los docentes de niveles concertados.
- Para los docentes de E.P.A., Enseñanzas Especializadas y para el Personal de Administración y Servicios el mismo porcentaje de subida que para E.G.B.

PRESUPUESTOS 92

EL NUEVO GOBIERNO EN LA LINEA DEL ANTERIOR

CC.OO. criticó con dureza los Presupuestos para 1.991 de la comunidad Autónoma Vasca (TE 124).

Aprobados tarde (en Junio) han supuesto una agresión a la enseñanza pública vasca y una mayor privatización del sistema reafirmando los aspectos negativos del pacto de gobierno que los sustentó.

El cambio en el Gobierno Vasco y en la Consejería de Educación (de Oliveri —nacionalista de EA— a Buesa —socialista del PSE—PSOE—) no ha supuesto sin embargo un presupuesto distinto y progresista.

Si el Presupuesto anterior estaba confeccionado "de espaldas a la reforma educativa", este que se ha introducido en el Parlamento de Gasteiz sin consulta ni negociación de ningún tipo, continúa en esa misma línea.

Algo más grave aún por el tiempo transcurrido que ha colocado ya a todas las CC.AA. en el umbral de la Reforma.

Pero, con la excusa de la crisis industrial, se recortan aún más las dotaciones presupuestarias a la educación.

Y, hay que decirlo, la crisis industrial es una excusa puesto que únicamente se recortan servicios como la educación y las partidas salariales de los empleados públicos.

Pero no se pone en tela de juicio sin embargo ni el modelo fiscal ni en general el régimen de ingresos. Tampoco existe un plan de industrialización serio que cuente con el aval del acuerdo sindical.

Los recortes son por lo tanto puras y conservadoras operaciones de ajuste sin cuestionar la política económica.

Y es que el presupuesto que nos ocupa es el de menor incremento desde que se produjeran las transferencias educativas a la CAV, pese a tener que abordar la Reforma del sistema.

No hay justificaciones posibles a esta contradicción. O la reforma del sistema educativo vasco se aplaza, o el Consejero y su Gobierno dedican las partidas suficientes para que se pueda producir.

Irakaskuntza Komisioak—CC.OO. ha considerado en esta línea áreas clave que necesitan un sustancial incremento de dotaciones. Son todas aquellas ligadas a las retribuciones del profesorado, a la formación y actualización permanentes y las dotaciones a los centros.

EL PERSONAL PEOR PAGADO POR EL ESTADO

En cuanto a retribuciones de personal la situación tiene algo de kafkiana.

El personal laboral, está igualmente que el funcionario, limitado por un techo del 5% de la masa salarial. Por lo tanto la existencia de convenios firmados con anterioridad que al abarcar varios años, contemplan para 1.992 subidas superiores al 5% citado, repercutirían en otros colectivos laborales que, al menos formalmente, no podrían alcanzar siquiera el 5%.

Si se aprueba el proyecto tal y como se ha presentado, la negociación salarial del personal docente también se ve brutalmente afectada.

Al techo del 5%, se le suma la desaparición de la partida testimonial de homologación. No existe en el proyecto ninguna partida, ni crédito ampliable o fondo adicional que permita superar el 5% e instaurar un nuevo sistema retributivo que suponga la homologación salarial con al Administración Autónoma.

Se impide con esta formulación, y así se ha apreciado en las conversaciones con el Gobierno Vasco, mantener las cláusulas de garantía de unas retribuciones propias, pero también con referencias a las de los docentes de otras CC.AA. y a las de la Administración Autónoma Vasca.

EL MENOR INCREMENTO DESDE LAS TRANSFERENCIAS

	CUADRO 1					
	1981	1982	1983	1984	1985	1986
GASTO DPTO. EDUCACION Inc. % respecto año anterior	26.430	31.9X0	38.022	45.453	57.750	66.564
		20,7	19,2	19,5	27	15,2
	1987	1988	1989	1990	1991	1992
GASTO DPTO. EDUCACION Inc. % respecto año anterior	70.687	87.449	105.651	119.800	133.771	147.936
	19,7	9,7	20,7	13,5	12	10,6

	CUADRO 2 RETRIBUCIONES ANUALES (PROYECCION) 1992			
	E.G.B. (Tutor)	Maestro Titular (Tutor)	Agregado (Tutor)	Catedrático (efe)
Retribuciones M.E.C.	2.698.628	2.867.573	3.159.397	3.510.657
Retribuciones CAPV	2.647.159	2.868.940	3.136.811	3.507.313
Diferencia (en contra) CAPV	48.369	8.633	22.586	3.344
Considerando subida igual del 5%				

Los trabajadores de la enseñanza privada no se van a beneficiar en mucha medida de la subida (5%) y sobre todo mayor generalización de los módulos de concierto.

El Departamento incumple los compromisos de financiación de las mejoras salariales, y al obviar nuevamente el pago delegado y el problema de la equiparación salarial, desprecia las aspiraciones de los trabajadores de este sector.

Hay que subrayar sin embargo, que las aportaciones a las redes privadas crece también y de forma muy importante, con el nuevo Gobierno.

La financiación general para conciertos educativos supone un 15% de incremento sobre 1.991. La sobrefinanciación a las ikastolas por encima del concierto asciende a 4.400 millones de ptas., es decir un 18,6% más que este año.

	1992	1991
Financiación Conciertos Educativos	37.551.000.000	32.653.900.000
Sobrefinanciación Ikastolas	4.400.000.000	3.710.000.000

Si comparamos con el resto de programas de la enseñanza no universitaria es el programa 7060 de gratuidad el que sale mejor parado con el 14,7%, muy por encima del crecimiento general del presupuesto educativo (410,69%) o de los programas que más afectan a la enseñanza pública. El programa 7030 de enseñanzas Medias sólo crece el 12,9% y el 7020 de Enseñanzas Básicas ni siquiera llega a cubrir el IPC con una "subida" del 2,2%.

Una consecuencia del apoyo a las redes privadas en detrimento de la enseñanza pública, lo observamos en los capítulos II y VI, que se refieren a Gastos de funcionamiento e Inversiones y construcciones escolares respectivamente.

Este último capítulo VI, referido a inversiones reales tiene un decrecimiento del 7,3%. Es decir menos de 565 millones de ptas. para el próximo año. La partida de construcciones en concreto refleja un decrecimiento mayor aún, suponiendo una pérdida casi del 8%.

Respecto al capítulo II, de gastos de funcionamiento para los centros, hay que recordar que fueron las partidas más recortadas por el anterior Consejero, incluso en algunos casos del 40% originando la mayor oleada de protestas de las comunidades educativas de los últimos tiempos.

Pues bien, los Presupuestos para 1.992 también tienen disminuciones en este capítulo.

Los Centros públicos de Preescolar y EGB tendrán un 3,4% menos de financiación en estas partidas. Los de EPA, Conservatorios y Escuelas Oficiales de Idiomas no compensarán la inflación, siendo la subida de este capítulo del 3%. Sólo los centros de EE.MM. verán un cierto incremento en su financiación de funcionamiento con un incremento de 8,8%.

SIN PRESUPUESTO PARA LA ACTUALIZACION DEL PROFESORADO

La reforma educativa no sólo es una necesidad de recualificación profesional, de recursos a la formación permanente sino que además existe la obligación de medios

suficientes para ir aumentando el número de profesorado bilingüe.

Los gastos del programa IRALE (para euskaldunización del profesorado) sólo crecen un 4%.

La financiación para las experiencias educativas fue recortada por el anterior consejero. Se pasó de 73 millones en 1.990 a 46 en 1.991. El incremento con el que el nuevo consejero ha querido enjugar el error es ridículo. La partida para 1.992 se proyecta en 59 millones de ptas.

El recorte también afectó a las partidas de planes de formación en una media aproximada del 20%.

La subida que el Gobierno Vasco propone para 1.992 es insuficiente. Pasar de 387 millones de ptas. a 413 millones para 1.992 (un incremento del 6,8%), con la referencia de los recortes descritos y los requerimientos de la Reforma no es asumible.

PRESUPUESTOS A RECHAZAR

Como conclusión queda claro que los presupuestos 92 propuestos por el Gobierno representan una agresión a la enseñanza pública y a su profesorado.

Son unos presupuestos que continúan con su apoyo a las redes privadas pero no a sus trabajadores y trabajadoras.

Y son, finalmente, unos presupuestos que olvidan los requerimientos de la Reforma en formación permanentes para el profesorado y dotaciones suficientes a los centros educativos.

CUADRO FINAL NO HAY REFORMA

DENOMINACION PROGRAMA	1.992	1.991	Dif.	%
07010 Est. y apoyo (Admón. Educativa)	4.145	3.858	+287	+7,43
07020 Enseñanzas Básicas	32.901	32.193	+708	+2,2
07030 Enseñanza Medias	31.259	27.676	+3.583	+12,94
07040 Enseñanza Universitaria	19.757	18.834	+923	+4,9
07050 Enseñanzas Comp.	3.145	2.854	+290	+10,14
07060 Innovación Pedag.	4.277	4.969	-692	-13,93
07070 Gratuidad y Apoyo a la Enseñanza	40.752	40.759	+6.993	+14,7
07080 Investigación	1.169	939	+170	+17,07
07090 Reforma del S. Educativo	3.829	823	+2.806	+340,7
TOTAL	147.936	133.771	+14.165	+10,59

DENOMINACION PROGRAMA	1.990	Dif.	%
07010 Estructura y Apoyo (Admón. Educativa)	3.402	+366	+10
07020 Enseñanzas Básicas	30.190	+2.003	+7
07030 Enseñanzas Medias	24.959	+2.717	+11
07040 Enseñanza Universitaria	14.420	+4.414	+31
07050 Enseñanzas Complementarias	2.670	+186	+7
07060 Innovación Pedagógica	3.890	+1.079	+28
07070 Gratuidad y apoyo a la enseñanza	37.528	+3.239	+9
07080 Investigación	823	+176	+21
07090 Reforma del Sistema Educativo	1.112	-289	-26
TOTAL	119.800	+14.171	+12

Redistribución de partidas económicas entre estos tres programas respecto al presupuesto 91.

PODEROSO CABALLERO ES DON DINERO

Reza el refrán que "obras son amores y no buenas intenciones". El proyecto de renovación de la Enseñanza en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía va a necesitar, para su puesta en práctica y desarrollo, algo más que declaraciones de intención. A menos que la Administración ponga manos a la obra y se decida por apostar fuerte por la Reforma Educativa, realizando inversiones adecuadas a la magnitud e importancia de la empresa, todo puede quedar en un sueño irrealizado más.

Los presupuestos de la Consejería de Educación para el año 1.992 NO REFLEJAN, en modo alguno, el intento de la Administración para afrontar este reto de incuestionable importancia para las generaciones venideras. Como los números son objetivos, tendremos oportunidad de comprobar que estos presupuestos no son los adecuados para realizar una apuesta de futuro.

El montante del presupuesto total de la Consejería de Educación para 1.992 es de 383.311,819 millones de pls., y suponen el 25% del total del Presupuesto de la Junta de Andalucía. Esto supone un descenso del 0,25% con respecto al porcentaje del ejercicio anterior y pone de manifiesto el paulatino descenso en Presupuesto de la C. de Educación y Ciencia (% sobre el total)

1988	1989	1990	1991	1992
27,1%	25,8%	25,03%	25,25%	25%

El presupuesto de la Consejería de Educación y Ciencia aumenta en 42.778 millones con relación al presupuesto inicial de 1.991, lo que supone un incremento del 12,56%, ligeramente superior al experimentado en el ejercicio anterior.

Presupuesto de Educación (en millones)

1990	1991	1992	Diferencia 90-91	Diferencia 91-92
304.300	340.534	383.312	36.234 (11,91%)	42.778 (12,56%)

Si tenemos en cuenta que la inflación prevista será del orden del 5,7%, el incremento real será sólo del 6,86%, lo que nos lleva a pensar que estos presupuestos son del todo INSUFICIENTES para afrontar ninguna Reforma.

DISTRIBUCION POR CAPITULOS

El estudio del Presupuesto de la Consejería de Educación por Capítulos arroja la siguiente distribución:

- El Capítulo I es el de mayor cuantía y supone el 62,67% del total presupuestado. Por el contrario, el Capítulo II, sólo representa el 3,01% del total. Las cantidades presupuestadas en estos dos capítulos se asignan principalmente a: remuneración del personal docente y no docente, ampliación de plantillas, gratuidad de libros de texto, actividades de formación del profesorado para la implantación del nuevo Sistema Educativo y mantenimiento de centros públicos.

El elevado porcentaje destinado al Capítulo I es consecuencia de la implantación del nuevo sistema retributivo para los docentes. Es muy preocupante, sin embargo, el aumento registrado en el Capítulo II, sólo un 3,01%, muy por debajo de la inflación prevista, lo cual supone que los gastos de funcionamiento de los centros descenderán en el próximo año y que aspectos relativos a la formación del profesorado quedarán claramente relegados.

- El Capítulo IV, correspondiente a las Transferencias corrientes, supone el 24,21% del total presupuestado y se dedica fundamentalmente a los gastos derivados del desarrollo del Plan Andaluz de Universidades, mantenimiento y extensión del servicio de comedores escolares, atención al transporte y Residencias escolares, así como a los gastos derivados de los Conciertos Educativos. Pese al importante aumento de este capítulo, algunos servicios de indudable importancia social, tales como el transporte escolar y comedores, quedan estancados (como veremos más abajo). El mayor incremento de este capítulo se produce en las dotaciones destinadas a los Centros Privados.

- Los Capítulos VI y VII, correspondientes a inversiones y transferencias de capital, suponen el 9,32% y el 0,75% respectivamente. Las cantidades consignadas en estos capítulos corresponden, básicamente, a: construcción y equipamiento de centros de Secundaria, adaptar la infraestructura de los centros para la implantación de la LOGSE, adecuación de las Universidades a las nuevas titulaciones, mejora de la oferta universitaria, incremento de la investigación y dotación de equipamiento científico.

Las inversiones sufren un considerable aumento en las Enseñanzas Medias y Enseñanzas Artísticas, así como la Educación Compensatoria que reciben un importante impulso. No obstante, en las Enseñanzas Básicas se produce un más que preocupante retroceso, que deja bien claras las intenciones de una Administración que, si bien de "boquilla" apostó fuertemente por una Reforma de calidad, por la vía de los hechos (y los Presupuestos anuales son la mejor constatación de los mismos) demuestra su incapacidad y desinterés para dar respuesta a tan importante reto.

Desde otro punto de vista, podemos señalar en los Presupuestos para el año 1.992:

a) El conjunto de partidas y programas en relación a la E. Universitaria crece en un 15,44%. De 51.117,76 millones pasa a 59.011,72 millones; es decir, un aumento de 7.893,95 millones.

b) Dentro del resto de niveles no universitarios tenemos que Educación Infantil y Primaria crece en 11,80% y se pasa de 142.180,23 millones a 158.950,50 millones. Volviendo a tener en cuenta el 5,7% de inflación, es difícil creer en la pretendida mejora de la calidad de la enseñanza en Andalucía, conociendo el estado actual de los centros y sus muchas carencias y deficiencias. En cambio, las E. Artísticas y E. Especiales, tienen un incremento del 31,29%, pasando de 4.595 millones a 6.032,36 millones.

c) No hay muchas garantías de desarrollar la LEY de Adultos pues este tipo de enseñanza, pese a ver aumentada su asignación en un 22,44% recibe los incrementos en el aspecto retributivo del personal y en las ayudas a corporaciones locales para rehabilitación de edificios.

d) Estos presupuestos son antisociales. Todas las partidas estrictamente sociales permanecen en las mismas cuantías que en 1.991. Así, por ejemplo, en el apartado de Comedores Escolares destinan en 1.992 la cantidad de 1.898,32 millones, idéntica cantidad que en 1.991. Será imposible, no ya hacer extensivo este servicio a una mayor población, sino tan siquiera mantener el nivel de calidad de los ya existentes, pues con un

mismo presupuesto tendrán que pagar precios más elevados.

Lo mismo podemos decir del transporte escolar, convenios para paliar el absentismo escolar, escolarización de hijos de emigrantes a la vendimia francesa, ayudas a actividades extraescolares y de investigación para alumnos de EGB y EE.MM, para centros de vacaciones escolares, subvenciones para Asociaciones de padres de alumnos... Todos estos servicios han quedado "congelados", sin incremento alguno, con el consiguiente deterioro de los mismos.

e) Para completar esta aproximación a los Presupuestos veremos el apartado correspondiente al gasto de funcionamiento de los centros, dentro del capítulo II. En todos los casos, E. Infantil y Primaria, EE.MM, E. Especial, Artísticas y Adultos, los gastos de funcionamiento se ven estancados, con un crecimiento 0. En el caso de EE.MM este aspecto reviste una particular importancia, toda vez que el número de alumnos de estos niveles ha aumentado considerablemente. El boom en las Medias coincide con una paralización en el dinero para

gastos de funcionamiento: menos pts./año por alumno, menos calidad, peor servicio educativo.

Las cifras cantan por sí mismas. Estos Presupuestos son claramente INSUFICIENTES para una mayor calidad de la enseñanza y para llevar a cabo el proyecto reformista. Son, al mismo tiempo, ANTISOCIALES, puesto que recortan las partidas destinadas a los servicios y necesidades de los más desfavorecidos. ■

Estos presupuestos son antisociales. Todas las partidas estrictamente sociales permanecen en las mismas cuantías que en 1.991

PRESUPUESTO DE GASTOS DE LA CONSEJERIA DE EDUCACION AÑOS 91 Y 92

	91	%	92	%	DIFERENCIA 91-92	AUMENTO EN %
CAPITULO I	215.378	63.25	24.232	62.67	+24.854	11.53
CAPITULO II	11.622	3.24	11.539	3.01	+5.107	4.69
CAPITULO IV	78.963	23.19	92.913	24.21	+13.950	17.66
TOTAL OPERACIONES CTES.	305.363	89.67	344.684	89.92		
CAPITULO VI	32.436	9.53	35.734	9.32	+3.298	10.16
CAPITULO VII	2.735	0.80	2.891	0.75	+156	5.70
TOTAL OPERACIONES CPTAL.	35.171	10.33	38.625	10.07		
TOTAL	340.534	100	383.309	100		

En millones

NUEVO SISTEMA RETRIBUTIVO

En la sesión del 2 de diciembre, la Comisión Negociadora dio por finalizadas las negociaciones en torno al Sistema Retributivo de los funcionarios docentes en el País Valencià, a ratificar en la Mesa Sectorial del 17 de diciembre. Hasta el momento, son cuatro los sindicatos que han valorado positivamente el acuerdo: ANPE, CC.OO., CSIF Y FETE; el STE, en la Comisión Negociadora no rechazó el documento y según la información que tenemos a través de la prensa, decidirá el día 14 si lo firma o no. De los cuatro sindicatos que han valorado como positivo el acuerdo, tan solo CC.OO. ha iniciado una consulta entre el profesorado, consulta que, hasta la fecha, el 90% del profesorado consultado está contestando afirmativamente.

La estructura del Acuerdo del País Valencià se diferencia significativamente de los acuerdos suscritos en otras Comunidades Autónomas con la introducción de un nuevo capítulo, II.- ACREDITACIONES, en el que se definen las actividades que permitirán alcanzar los 100 créditos necesarios para percibir un nuevo sexenio:

- Participación en actividades de formación organizadas por la Conselleria d'Educació i Ciència a través de los CEPs, Universidades y otros centros públicos de formación.

- Participación en actividades de formación organizadas por otras instituciones públicas o privadas.

- Participación en la elaboración de Proyectos y materiales de desarrollo curricular.

- Realización de proyectos y trabajos de investigación y de innovación educativa.

- Realización de tesis doctorales.

- Realización de publicaciones de trabajos relacionados con la materia o área que se imparte.

- Organización y realización de intercambios de alumnos y viajes

educativos onmarcados en el Proyecto curricular del centro.

- Organización y dirección de grupos de teatro, musicales, deporte escolar...

Las partes firmantes del acuerdo dejan abierta esta relación para poder ser contempladas otras actividades de formación y negociarán, antes de abril del 92, el número de créditos que se contabilizarán por las diferentes actividades de formación.

Otro elemento diferenciador es la constitución de una nueva comisión, la de Seguimiento, Participación y Evaluación de la Formación del Profesorado (además de la Comisión de Seguimiento de los acuerdos), integrada por la Conselleria d'Educació i Ciència, las Universidades y los sindicatos firmantes con objeto de:

- a) Contemplar otras actividades de formación que puedan ser susceptibles de ser incluidas en la relación de actividades que permiten la obtención de créditos.

- b) Ser consultada antes de que la Conselleria concrete la oferta anual de formación y, a lo largo del curso, realizar el seguimiento y evaluación del plan de formación.

PROPUESTA ECONOMICA:

TRAMO 0 = 19.000 pts. (10.000 + 9.000) (oct. 91 oct. 92)

TRAMO 1 = 5.000 pts. (octubre 92)

TRAMO 2 = 7.000 pts. (octubre 93)

TRAMO 3 = 13.000 pts. (octubre 94)

TRAMO 4 = 17.000 pts. (octubre 95)

TRAMO 5 = 5.000 pts. (octubre 95)

PRESUPUESTOS INSUFICIENTES

La política real en materia educativa del nuevo gobierno de Canarias se plasma en el proyecto de "Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para 1.992" presentado en el Parlamento. Por ello, no podemos dejar pasar el análisis de los mismos para poder desentrañar lo que nos espera el próximo año.

1. DATOS GLOBALES

Como podemos ver en el CUADRO Nº 1, los presupuestos de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes suponen casi la mitad del total de los presupuestos de la Comunidad. Le siguen muy de lejos la Consejería de Obras Públicas (12'05%) y la de Sanidad y Asistencia Social (9'47%).

CUADRO 1

PRESUPUESTOS GENERALES Y DE LA CONSEJERIA DE EDUCACION

	1991 Miles de ptas	%	1992 Miles de ptas	%	% \
Presup. totales de la Com.	219.395.618		254.914.013		16,23
Presup. de la Cons. de Educ.	104.652.592	47,71	120.403.989	47,21	15,05

Los programas dependientes del Area de Educación suponen el 95'4% de los presupuestos de la Consejería.

CUADRO 2

DISTRIBUCION POR AREAS DEL PRESUPUESTO DE LA CONSEJERIA

	1991 Miles de ptas	%	1992 Miles de ptas	%	% \
Area de Educación	100.231.340	95,8	114.855.130	95,4	14,59
Area de Cul. y Dep.	4.421.257	4,2	5.548.881	4,6	25,50

2. ANALISIS DEL PRESUPUESTO POR CAPITULOS Y PROGRAMAS

En el Cuadro nº 3 podemos ver la participación de los distintos capítulos presupuestarios dentro del presupuesto del área de educación durante los años 1.991 y 1.992.

El Capítulo de Personal se incrementa en un 20'54%, lo cual supone el 87'74% de los incrementos presupuestarios previstos para el 92 en el área de educación.

Los capítulos de Gastos Corrientes, Conciertos y Subvenciones e Inversiones se incrementan en un 8'2%, un 10% y en un -18'3%, respectivamente.

La reducción de las partidas destinadas a inversiones se debe a los 4.120 millones de pts. que se dejan de invertir respecto a 1.991 en la construcción de Centros de Formación Ocupacional (cofinanciación de la Comunidad Europea), sin que lo compense el incremento de un 133% de la partida destinada a la construcción de Centros Educativos ordinarios.

CUADRO 3

CAPITULOS (%)

	1991	1992	DIF.
Personal	62,02	65,50	3,24
Gastos Corrientes	4,20	3,90	-0,30
Conciertos y Subvenciones	26,50	25,40	-1,02
Inversiones	7,05	5,03	-2,02

La distribución porcentual del gasto por programas en el área de educación la podemos ver en el cuadro nº 4.

CUADRO 4

PROGRAMAS EDUCATIVOS (%)

	1991	1992	DIF.
Dir. Política y Administrativa, S. Grés.	6,19	7,07	0,88
F.G.B.	37,08	37,06	-0,02
EE.MM. y Artísticas	23,47	26,22	2,75
Servicios Complementarios	2,87	2,65	-0,22
Emplojo y Formación	4,75	0,53	-4,22
Construcción y Equipamiento Centros	2,94	4,82	1,88
Perfeccionamiento e Innovación	1,42	0,25	-0,57
Universidades	20,69	20,59	-0,10

Llama la atención la insignificancia de los presupuestos destinados a

Perfeccionamiento e innovación.

Los aspectos que a nuestro juicio merecen mayor atención en estos presupuestos son:

1º. Ampliación insuficiente de la plantilla: EGB: 156.527.000 pts. (0'4% del cap. 1 del Programa de EGB). Esto permite la creación de sólo 150 nuevas plazas.

EE.MM. Y ARTISTICAS: 415.979.000 pts. (1'4% del cap. 1 del Programa de EE.MM.). Esto permite la creación de 295 plazas del Cuerpo de Medias y 100 en el Cuerpo de profesores técnicos de F.P.

2º. Recortes en los presupuestos para gastos corrientes en los centros de EGB y Medias:

En EGB se reducen en unos 7 millones de pts. y en Medias aumentan sólo en un 6%.

3º. Paralización de la construcción de centros de EGB:

Casi la totalidad de la partida destinada a construcción de centros se destina a EE.MM.

4º. Reducción de la partida destinada a prácticas en empresas de los alumnos de FP-2:

Se reduce en unos 35 millones de pts. (la Consejería argumenta que los 100 millones de pts. destinados en 1.991 para tal fin no se han gastado en su totalidad).

5º. Reducción de la partida destinada a la contratación de sustitutos:

Paradójicamente, en estos momentos la Consejería de Educación está incumpliendo el acuerdo de estabilidad de los interinos y sustitutos, firmado con los sindicatos y que puede traer como consecuencia el que unos 23 sustitutos de la provincia de Sta. Cruz de Tenerife se queden sin cobrar el verano.

6º. Partidas ridículas para hacer frente al perfeccionamiento del profesorado y la innovación educativa:

Para el perfeccionamiento del profesorado se destina el 0'8% del presupuesto del área de educación (949.326.000 pts.) y el presupuesto de innovación educativa se reduce en un 45'61% (pasa de 490.878.000 pts. en 1.991 a 267.000.000 pts. en 1.992).

7º. No se prevé el incremento en las retribuciones del profesorado universitario contratado (ayudantes y asociados) hasta el tipo 3 de los asociados.

8º. Sospechas de parcialidad en el reparto de las partidas destinadas a los Convenios con los Ayuntamientos para obras de reforma, ampliación y mejora

(RAM) de los centros:

Si bien se ha corregido la reducción que inicialmente aparecía en esta partida (cifrada en 206.689.000 pts.), se mantiene la subvención de 240.000.000 pts. destinada al ayuntamiento lanzaroteño de Tegui (fondo del político insularista Dimas Martín) que ha provocado incluso la dimisión del único concejal socialista de ese municipio.

9º. Ausencia de previsiones en cuanto a la implantación de la Educación Infantil:

No aparece consignada ninguna partida. Los planes de la Consejería pasan por una reconversión del sector (centros donde "sobran" profesores y aulas) para crear unas 90 unidades de preescolar de 3 años en Enero y unas 270 en septiembre, sin que le cueste ni un solo duro.

10º. Es de destacar que como fruto del "Acuerdo para la implantación de la jornada continua experimental", por primera vez se consigna una partida específica para actividades extraescolares.

3. CONCLUSIONES

Los recortes, ausencias e ínfimos incrementos registrados en partidas tales como "gastos para actividades docentes en centros", "perfeccionamiento del profesorado", "innovación educativa", "educación infantil" o construcción de centros de EGB nos llevan a la conclusión de que la aplicación de la reforma educativa no recibe en estos presupuestos el impulso necesario y la calidad de los servicios públicos educativos puede verse resentida.

Por otro lado, nos tememos que la homologación del profesorado de la enseñanza pública no universitaria (6.000 millones de pts. para hacer frente a los incrementos de 1.991 y 1.992) va a servir de excusa para lo anterior y puede traer como consecuencia el que se culpabilice al profesorado de las deficiencias que se produzcan. De todos modos, conviene no olvidar que en estos presupuestos no se resuelve la deshomologación del profesorado de la enseñanza privada concertada y de la universidad. ■

Juan Jesús Arteaga Lorenzo

Secretario General de la F.E. de CC.OO. de Canarias

EL DEPARTAMENTO DE ENSEÑANZA PROLONGA LOS CONFLICTOS

SUMAR ESFUERZOS, AISLAR A LAS AUTORIDADES EDUCATIVAS

El primer trimestre del curso 91/92 ha sido el más conflictivo de los últimos años en Catalunya: tanto la enseñanza pública como la privada han protagonizado varias jornadas de huelga demostrando una notable capacidad de movilización. A pesar del seguimiento masivo de las convocatorias de huelga, con una respuesta global en torno al 85% del profesorado, pocos avances se han registrado en las mesas de negociación. La acumulación de asuntos pendientes de negociación -en constante crecimiento-, y las diferencias que separan a las partes, son de tal envergadura que a estas alturas nadie puede prever ni la evolución de los conflictos ni mucho menos el futuro de la reforma educativa catalana.

PRIVADA: MOVILIZACIONES Y REFERÉNDUM

En la enseñanza privada, los cuatro días de huelga tan sólo han servido para obligar a las patronales a perfilar un acuerdo sobre el II Convenio de Catalunya de privada, donde se introducen reducciones de jornada para el curso 92/93 tanto en los centros concertados como en los no subvencionados, incluyendo al profesorado y al personal de administración y servicios. Por su parte, el Departamento de Enseñanza de la Generalitat de Catalunya se ha limitado a ofrecer una subida salarial de 5.000 pts. para el año 1993, rechazando entrar a considerar globalmente los aumentos que corresponderían a los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza privada si se aplicara el principio de analogía retributiva con el profesorado de la pública. Como la homologación de los docentes de la Generalitat con los otros funcionarios todavía está pendiente de resolución, la analogía para los profesores de la privada parece aún lejana.

En estas condiciones, CC.OO. ha convocado en solitario el primer referéndum entre las trabajadoras y trabajadores de la enseñanza privada para conocer su opinión sobre el principio de acuerdo alcanzado con las patronales catalanas y la continuidad de las movilizaciones para exigir al Departamento de Enseñanza la analogía retributiva. Aunque la inhibición de los otros sindicatos representativos de privada no ha permitido una

adecuada extensión a todos los centros, el referéndum ha servido para ir configurando todos los mecanismos democráticos de consulta en un sector donde no existían precedentes en este sentido. Los resultados del referéndum reflejan un apoyo mayoritario a los términos del preacuerdo para el II Convenio de la enseñanza privada catalana (72% de voto afirmativo) y también una clara voluntad de continuar las movilizaciones (86%) si no se obtienen resultados satisfactorios en las negociaciones retributivas. Posiblemente durante el segundo trimestre del curso la privada catalana volverá a salir a la calle en el marco de convocatorias estatales para reivindicar la analogía retributiva.

Por otro lado, continúan las incertidumbres sobre el futuro de los trabajadores y trabajadoras con la reforma educativa y sobre la política de formación que las patronales y el Departamento de Enseñanza piensa seguir en la privada.

PUBLICA: EL CONFLICTO ADQUIERE NUEVAS DIMENSIONES

Después de dos días de huelga masiva y una considerable campaña de explicación a la comunidad educativa y a la ciudadanía, el profesorado de la enseñanza pública ha conseguido una mayor comprensión social hacia sus reivindicaciones, pero no una modificación de los planteamientos del Gobierno de la Generalitat, que continúa negándose a cumplir los acuerdos de 1989 sobre homologación con los funcionarios no docentes y rechaza de plano cualquier negociación sobre la ampliación de las plantillas y las medidas de calidad para preparar la reforma educativa catalana.

Sorprendo por su virulencia la actitud beligerante del presidente Pujol y de diversos miembros de la coalición gobernante en Catalunya contra la huelga del profesorado de pública, descalificando directamente tanto sus demandas como su profesionalidad y burlando el aislamiento social de los docentes. A pesar de la conludencia de las autoridades, debe destacarse la toma de posición de organizaciones como la FAPAC (federación de

asociaciones de padres y madres de alumnos de Catalunya), que ha manifestado su apoyo a las reivindicaciones del profesorado, solicitando al presidente Pujol su mediación positiva en el conflicto y comprometiéndose a realizar campañas junto a los docentes para defender la enseñanza pública catalana.

En suma, nos encontramos ante una perspectiva de conflicto largo, con una Administración dispuesta a no hacer concesiones y empeñada en conseguir una derrota del profesorado y sus organizaciones sindicales para imponer con la reforma un modelo educativo autoritario, jeraquizador y privatizador, pero con una comprensión creciente de nuestros objetivos por parte de la comunidad educativa y la sociedad catalana. En estas circunstancias, y con las elecciones catalanas previstas para la próxima primavera, los próximos meses serán decisivos en la marcha del conflicto. Ahora es el momento de sacar conclusiones del esfuerzo realizado y diseñar nuevas formas de movilización: a pesar de su masividad, las huelgas en la enseñanza pública no bastan por sí solas para obligar a negociar a unas autoridades dispuestas a propiciar el deterioro de la red pública si ello les permite obtener resultados positivos en el terreno estrictamente político. Entendemos que durante el segundo trimestre la movilización debe orientarse a desarrollar la máxima capacidad de explicación, sensibilización ciudadana y movilización de la comunidad educativa para poner de relieve la irresponsabilidad del Departamento de Enseñanza y promover una amplia reflexión social sobre las causas del conflicto, la situación de la educación en Catalunya y el tipo de reforma que pretende imponer el actual ejecutivo catalán.

La descomposición del actual Departamento de Enseñanza, su falta de respeto a los acuerdos suscritos, su nula voluntad de consenso e integración, el recurso constante a la arbitrariedad y su probada incapacidad organizativa y de gestión dibujan un futuro difícil para la enseñanza catalana: aislar a las autoridades educativas y sumar esfuerzos y voluntades en defensa de la dignificación de la docencia y la calidad de la enseñanza catalana son ahora las prioridades de nuestra acción sindical. ■

Virgili Burrel i Ferrer

RESOLUCION FINAL

EN MADRID durante los días 28,29 y 30 de noviembre de 1991, se han reunido delegaciones de los sindicatos de enseñanza Privada de los países siguientes: Francia (CFDT), Portugal (FEN-PROF) y España (F.E. de CC.OO.), llegando a las siguientes conclusiones:

a) En los últimos años se han elaborado y aprobado leyes de Reforma de los sistemas educativos en los diferentes países que han incidido de forma heterogénea en las Enseñanzas privadas de los mismos. Distintos han sido los puntos de partida y de evolución de la Educación en cada país, así como el papel que el sector privado ha jugado en la misma. Esto ha configurado realidades donde las reformas están afectando de distinta forma, tanto en los conflictos y tensiones que todo proceso de cambio provoca como por las repercusiones en el empleo y en los procesos de reconversión que se generan.

b) En cada país existe algún tipo de mecanismos para la aportación total o parcial de fondos públicos a la Enseñanza Privada. Esto nos sitúa ante la exigencia de un control social de los mismos y por otra parte constituye un elemento que unifica las propuestas y reivindicaciones sindicales.

En este contexto educativo y laboral se hacen las siguientes propuestas:

1.— La estabilidad y la garantía en el empleo.

Todos los trabajadores tienen derecho a la seguridad en su puesto de trabajo. Para ello es preciso tomar las medidas oportunas:

— La recolocación de todos los trabajadores que están en centros en crisis o en subsectores sometidos a reconversión, así como aquellos cuyas disciplinas se suprimen.

— Crear nuevos puestos de trabajo en las escuelas públicas y privadas de forma que los alumnos puedan tener una educación de más calidad.

— Crear las condiciones reales para una jubilación anticipada voluntaria y la anticipación de la edad de jubilación.

2.— Mejora de las condiciones de trabajo.

La equiparación de las condiciones de trabajo de los enseñantes de la Pública y la Privada es un objetivo prioritario para las organizaciones participantes. Esta equiparación abarcará tanto los salarios como las obligaciones laborales, los derechos y deberes y las condiciones de jubilación.

3.— La participación en la gestión de los centros.

La participación y la gestión democrática de los centros es una reivindicación permanente del movimiento sindical. Las diferentes realidades educativas hacen necesario profundizar en los mecanismos de participación en aquellos países donde existen y exigirlos con firmeza en aquellos otros donde no es así.

El trabajo docente y las satisfacciones personales están en nuestro sector fuertemente ligadas a los márgenes de libertad tanto en la tarea docente —reconociendo entre otras cosas, el derecho a la libertad de cátedra— como en la participación y gestión democrática en los centros.

4.— Convenios y derechos sindicales.

Partiendo de una situación diferente respecto a los marcos contractuales existentes en cada país, es posible, sin embargo, llegar a una serie de reivindicaciones conjuntas en este ámbito:

— En primer lugar,

debe garantizarse el derecho de todo trabajador de la enseñanza Privada a acogerse a un convenio, es decir, el derecho a ejercer la negociación colectiva.

— La diversidad de marcos contractuales en cada país o la ausencia de los mismos para determinados sectores de trabajadores puede originar grandes desequilibrios en las remuneraciones y en el conjunto de las condiciones laborales dignas al conjunto de los trabajadores de la Enseñanza Privada.

— El ejercicio práctico de los derechos laborales y sindicales se topa con obstáculos diversos, entre los que cabe citar la actitud de algunas patronales. La profundización en la garantía de los mismos ha de ser una línea permanente de conducta para el conjunto del movimiento sindical.

5.— Los Gobierno y las Patronales en sus respectivos ámbitos tienen que facilitar tanto los mecanismos negociadores como los recursos necesarios para buscar la solución a los problemas planteados, garantizando una enseñanza de calidad.

6.— En el marco de la construcción de la C.E., los Sindicatos participantes estiman indispensable intensificar el ritmo de sus encuentros para contrastar las realidades del sector, armonizar las reivindicaciones y ser interlocutores de la organizaciones patronales de nivel europeo.

Los participantes deciden mantener un encuentro anual al que serán invitados los Sindicatos que participan en el C.S.E.E. (Comité Sindical Europeo de la Educación).

Los participantes manifiestan su esperanza de que estos encuentros sean el germen de una estructura permanente en el seno de la C.S.E.E. que aborde los problemas específicos de los trabajadores de este sector.

El próximo encuentro se celebrará en Lisboa durante el curso 92—93.

Madrid, 29 de noviembre de 1991.

La equiparación de las condiciones de trabajo de los enseñantes de la Pública y la Privada es un objetivo prioritario para las organizaciones participantes

LA ESCUELA EN GALICIA

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

AUN ASI, este proceso está caracterizado por una cierta sensación de indiferencia, dada la falta de compromiso e iniciativas de la Consellería de Educación, ausente en este proceso. Parece como si la reforma fuese algo que sucede más allá de los límites geográficos de esta comunidad. Ejemplo de esto es que aún desconocemos el mapa de centros, la red básica de centros de formación continuada de profesores...

Esta inhibición contrasta con la situación de la escuela pública gallega, achacada de graves problemas estructurales que nunca han sido suficientemente resueltos con la Ley General de Educación del 70 y hay serios riesgos de que seguirán sin solución con la LOGSE. Galicia es una comunidad con una población muy dispersa, con un enorme peso del hábitat rural y una red de comunicaciones aún muy deficiente. No es casual que el transporte escolar represente el 40% de todo el Estado. Si a esto sumamos la falta de recursos destinados al funcionamiento de los centros por parte de las administraciones locales, corresponsables también en este capítulo, completamos un cuadro en el que no se prevé una mejora de los indicadores de calidad del servicio público en el proceso de implantación de la reforma.

Hace más de un año de la presentación pública de un documento, "16 medidas

prioritarias por la calidad de la escuela pública gallega", medidas que hay siguen siendo, si cabe, más necesarias de abordar.

En otro orden de cosas, están aún insuficientemente articulados los instrumentos de participación social previstos en la LODE. El Consejo Escolar de Galicia apenas se reúne para informar lo que reglamentariamente le corresponde y los consejos escolares municipales no existen en la mayor parte de los ayuntamientos. Tampoco las APAs están mejor, ya que carecen del dinamismo y de la articulación que las permitan tener una incidencia real en la política educativa. CC.OO. ha hecho numerosos esfuerzos por articular Plataformas de Defensa de la Escuela Pública, sin grandes resultados hasta el momento presente. Es preciso un aumento de la sensibilización social por los problemas educativos.

ESCOLARIZACIÓN DE NIÑOS DE 3 AÑOS.

Este tema merece una referencia amplia, por lo que de representativo puede tener como primera medida de implantación de la reforma. La Consellería de Educación dictó a finales del curso pasado una circular para regular la escolarización de estos niños, sin negociación sindical, sin aumento de plantillas, sin formación para el profesorado. Tras las protestas, la Administración ha abierto un poco más el grifo en cuanto a creación de unidades, pero en condiciones de precariedad muy acusadas. Las obras y reformas de las aulas y los centros apenas se han ejecutado. Podemos concluir en este apartado que, en general, esta ampliación no ha supuesto una mejora real del servicio.

PLATAFORMA SINDICAL UNITARIA.

El día 11 de abril del 91 se constituyó esta plataforma, integrada por todas las organizaciones sindicales representativas del sector de enseñanza pública de Galicia. Los puntos que configuraban dicha plataforma se concretaban en abordar la homologación retributiva, un plan de formación continuada para el profesorado y un capítulo de medidas para la mejora de la enseñanza pública.

A partir de aquí se abrió un proceso dilatado de movilizaciones y de negociación. Las diferencias en cuanto a calendario de medidas de presión y la introducción de criterios de reparto salarial han roto el marco unitario. Las negociaciones continúan abiertas, adoleciendo el proceso de una creación de las medidas de formación y de mejora de la enseñanza.

INMINENCIA DE ACUERDO PARA CENTROS EN CRISIS.

En este mes de diciembre se procederá a cerrar definitivamente el acuerdo de centros en crisis. Esta negociación se ha dilatado a lo largo de los últimos años con diferentes equipos en la Consellería de Educación, pero ha rendido sus frutos. Las posibilidades de recolocación de los compañeros que se pueden ver afectados en el futuro por el cierre de unidades escolares que dan contempladas en dicho acuerdo. La firma del texto definitivo supone contrapunto a la situación general de la enseñanza en Galicia, crispada en múltiples sectores, como la Universidad.

UNIVERSIDADES EN GALICIA: DE UNA A TRES.

La Universidad está viviendo en los últimos tiempos un profundo proceso de transformación, no exenta de riesgos. Desde la transitoria a la Xunta de Galicia en el año 88 comienza inmediatamente un proceso de segregación con la creación de las nuevas Universidades de Vigo y Coruña. Segregación acompañada de un mapa de titulaciones mal diseñado, con conflictos constantes y financiadas a través de un Plan generador de tensiones, tales que harían aconsejable una renegociación global. Frente a esto, la Consellería de Educación no ha creado el clima de consenso necesario, posibilitando una instrumentalización política de esta institución que no favorece en absoluto la búsqueda de soluciones.

Desde CC.OO. hemos intentado incidir sindicalmente en este proceso, con resultados bastante irregulares.

A MODO DE CONCLUSION

Hemos hecho un rápido repaso de la situación actual de la enseñanza en Galicia. Lo que se trasluce de esta descripción no son precisamente unas trazas positivas para el año que se avecina. Pero no queremos, nunca lo hemos hecho, caer en el derrotismo. El desbloqueo de los múltiples conflictos existentes puede marcar una nueva situación más prometedora. No podemos desdeñar, tampoco, el efecto psicológico de la llegada del año 92, año en el que todos los problemas del país, o casi todos, van a solucionarse satisfactoriamente para todos. Eso es lo que se dice.

¿O tendremos que esperar en Galicia, y reservar las esperanzas para el Xacobeo 93? ■

Emilio Crespo Correa

Secretario General de la Federación de Enseñanza de CC.OO. de Galicia.

RADIOGRAFIA SINDICAL

ELECCIONS SINDICAIS 90

	CC.OO.		UGT		CIG		Otros	
	Delegados	%	Delegados	%	Delegados	%	Delegados	%
A Coruña	1.822	29%	2.416	39%	1.371	22%	587	9%
Lugo	294	18%	675	42%	384	24%	265	16%
Ourense	460	25%	772	42%	334	18%	268	15%
Pontevedra	1.576	29%	1.975	37%	1.438	27%	383	7%
Galicia	4.152	28%	5.838	39%	3.527	23%	1.503	10%

AREA PUBLICA (FUNCIONARIOS)

	CC.OO.		UGT		CIG		Otros	
	Delegados	%	Delegados	%	Delegados	%	Delegados	%
A Coruña	85	21%	98	24%	120	30%	97	24%
Lugo	30	16%	73	38%	36	19%	54	28%
Ourense	38	26%	35	23%	40	27%	36	24%
Pontevedra	58	19%	72	24%	78	26%	91	30%
Galicia	211	20%	279	27%	274	26%	278	27%

DOCENTES DE ENSEÑANZA PUBLICA UNIVERSITARIA

	CC.OO.	UGT	CIG	CSIF	STEs	ANPE
A Coruña	8	4	17	0	0	8
Lugo	4	3	8	2	2	6
Ourense	6	2	6	2	2	5
Pontevedra	7	4	12	0	8	4
Galicia 90	25	13	43	14	12	23
Porcentual	21%	11%	36%	3%	10%	19%
Galicia 87	15	14	29	8	20	26
Var. 87/90	67%	-7%	48%	-50%	-40%	-11%

RADIOGRAFIA SINDICAL

UNIVERSIDADES

DOCENTES

	CC.OO.	UGT	CIG
A Coruña	3	5	3
Santiago	7	5	9
Vigo	5	5	5
Galicia	15	15	17

PAS FUNCIONARIO

	CC.OO.	UGT	CIG
A Coruña	-	2	3
Santiago	3	3	6
Vigo	-	2	3
Galicia	3	6	12

PAS LABORAL

	CC.OO.	UGT	CIG	Otros
A Coruña	-	1	4	-
Santiago	3	3	8	2
Vigo	-	1	5	-
Galicia	3	5	17	2

PERSONAL LABORAL DE EDUCACION

	CC.OO.	UGT	CIG	CSIF
A Coruña	6	7	4	-
Lugo	8	4	-	1
Ourense	6	5	2	-
Pontevedra	5	8	-	-
Galicia 90	25	24	6	1
Porcentual	45%	43%	11%	2%
Galicia 87	7	20	5	-
Porcentual	22%	63%	16%	-
Crecimiento %	23%	-20%	-5%	2%

ENSINO PRIVADO

	CC.OO.	UGT	CIG	USO	FSIE
A Coruña	26	97	31	18	30
Lugo	6	3	1	13	-
Ourense	7	15	4	-	25
Pontevedra	32	40	36	17	12
Galicia 90	71	155	72	48	58
Porcentual	18%	38%	18%	12%	14%
Galicia 86	20	108	22	44	56
Porcentual	8%	43%	9%	18%	22%
Crecimiento %	10%	-5%	9%	-6%	-8%

ESCOLARIZACION

BACHILLERATO y COU				
	1976	1981	1986	1991
Alumnos	53.598	68.381	74.237	111.192
Puestos Escolares	62.688	80.640	85.109	115.527
Profesores	3.166	4.361	4.951	7.412
Centros	148	152	170	230
ESCOLARIZACION en BACHILLERATO y COU en 1991				
	Pública	Otros	Privada	
Alumnos	87.944	468	22.760	
Puestos Escolares	86.240	480	28.807	
Profesores	5.923	30	1.459	
Centros	146	1	83	
FORMACION PROFESIONAL				
	1976	1981	1986	1991
Alumnos	18.322	35.133	43.398	55.793
Puestos Escolares	34.628	64.347	78.226	58.920
Profesores	1.864	2.567	3.429	4.663
Centros	105	147	161	172
ESCOLARIZACION en FORMACION PROFESIONAL en 1991				
	Pública	Otros	Privada	
Alumnos	44.413	660	10.720	
Puestos Escolares	41.820	1.240	15.860	
Profesores	3.922	118	623	
Centros	101	5	66	
EVOLUCION da ESCOLARIZACION en PREESCOLAR				
	1976	1981	1986	1991
Alumnos	39.947	69.796	71.210	58.555
Puestos Escolares	40.241	81.125	91.777	110.920
Profesores	1.052	2.246	2.695	2.786
Centros Específicos	-	626	701	623
ESCOLARIZACION en PREESCOLAR en 1991				
	Pública	Privada		
Alumnos	38.697	19.858		
Puestos Escolares	82.800	28.120		
Profesores	2.073	713		
Centros	526	97		
ESCOLARIZACION en EXB				
	1976	1981	1986	1991
Alumnos	362.297	380.931	382.302	345.618
Puestos Escolares	425.410	458.683	468.956	530.080
Profesores	12.352	13.624	14.170	16.006
Centros	3.656	2.369	2.226	1.511
ESCOLARIZACION en EXB en 1991				
	Pública	Privada		
Alumnos	249.672	95.946		
Puestos Escolares	412.120	117.960		
Profesores	12.671	3.335		
Centros	1.183	328		
EDUCACION ESPECIAL				
	Pública	Privada		
Alumnos	6.722	1.136		
Puestos Escolares	12.825	1.710		
Profesores	847	116		
Centros Específicos	18	20		
C. EXB con Fd. Esp.	567	23		

PRESUPUESTOS I+D 1992: ¿QUE INVENTEN ELLOS?

INVESTIGACION Y DESARROLLO

Si bien los Presupuestos Generales del Estado para 1992 se habían anunciado como restrictivos, la dureza de las cifras presentadas ha superado a las expectativas más pesimistas. En un marco de fuertes recortes de la inversión pública, destaca, por lo insólito, la reducción de los gastos dedicados a I+D. Estos presupuestos confirman la tendencia ya apuntada en el 90 y explicitada en los PGE 91: la investigación científica y el desarrollo tecnológico han pasado de moda para los responsables de la política económica de este país. El drástico recorte presupuestario, la congelación de plantillas de investigación, la ausencia de una política tecnológica coherente en el conjunto del sector público y la incapacidad para afrontar las nuevas orientaciones de la política tecnológico-industrial europea, ponen en evidencia las contradicciones entre un discurso oficial que señala a la I+D como una prioridad estratégica y la realidad de las cifras, que caen hasta el nivel de hace tres años.

ESTRUCTURA DEL PRESUPUESTO

Los gastos del Estado dedicados a I+D se analizan a través de la función 54, Investigación Científica, Técnica y Aplicada. El resto de los gastos del Estado aplicados a I+D, tanto los procedentes de la Universidad como los de las Empresas Públicas no aparecen desagregados como tales gastos de I+D y sólo pueden calcularse de forma aproximada. Según el MEC, se consideran como I+D el 20% de los recursos totales de las Universidades y se estima una relación Empresa Privada/Empresa Pública = 1,5. No se incluyen hasta ahora los gastos de I+D de las CC.AA., tanto los realizados a través de planos específicos como los de OPs transferidos, dado que no existen estadísticas homologables al respecto.

Los gastos del Estado en I+D para 1992, 201.481 MPTas., sufren un recorte del 3,7% en ptas. corrientes, lo cual significa una disminución real del 8,7% después de aplicar el deflactor del PIB. La tendencia que ya apuntamos en los PGE 1990 y 1991 se configura como una realidad. Así, el horizonte presupuestario del 1% del PIB, previsto para 1990 hace cuatro años, se convierte en un exiguo 0,75%

PIB en el año 92; y esto contando con que las empresas no sigan la política de reducción del gasto y mantengan unos incrementos mínimos del 10% en sus presupuestos del I+D, Cuadro 1. Considerando un gasto aproximado de las CC.AA. de 25.000 MPTas., el porcentaje global de gastos de I+D subiría al 0,78% PIB.

Los recursos financieros se concentran en el Plan nacional de Investigación (PNI) y el Programa de Promoción General del Conocimiento (PGC), ejes fundamentales de la investigación planificada. Sin embargo, los recursos totales que maneja la CICYT, -PGC + becas + PNI-, sólo significan un 16% del gasto total del Estado (19% en 1989 y 18% en 1990), lo cual limita las posibilidades de una planificación efectiva de estos recursos.

Por otro lado, las inversiones totales de la Función 54 se recortan en un 3,7%, hipotecando la ampliación o mejora de infraestructuras o nuevos centros del sector público.

EL MEC: RECORTES EN DINERO Y PERSONAL

El Ministerio de Educación y Ciencia (MEC) continúa en el camino emprendido

en los PGE 1991, cuando procedió a una profunda reestructuración del gasto, desplazando la mayoría del incremento acordado a la reforma prevista en la LOGSE. Los gastos de la Universidad siguen aumentando por debajo de la media y los de I+D disminuyen en un 1,2%, aunque continúa como primer ministerio inversor, con el 34,4% de los gastos de I+D. Los recursos destinados por este Ministerio se centralizan en los programas de PGC, PNI y en el de Formación de Personal Investigador. El PNI sufre un recorte del 10,6% respecto a 1991 (de 22.001 a 19.900 MPTas) pero, más grave, una reducción del 20% respecto a las previsiones para e 92 hechas en mayo de este mismo año. Es válido preguntarse si se puede hablar de un Plan con este tipo de inseguridad presupuestaria. Por su parte, el Programa de PGC, con 8.777 MPTas., se reduce en un 4,3% y el Plan de Formación de Personal Investigador registra un descenso del 20% en el número total de becas, tanto pre como postdoctorales; las becas concedidas en el marco del PNI se mantienen, sumando en total unas 5800.

El presupuesto del CSIC merece una mención especial, ya que se prevé un recorte del 19% de sus inversiones y la congelación total de la plantilla en todas sus escalas: científicas, técnicas, administrativas y laborales. En paralelo, las inversiones de la Universidad se recortan en un 37% y la política de personal se completa con un aumento del personal docente universitario menor que la tasa de crecimiento del alumnado. Menos becas y congelación de las plantillas de investigación; si se agrega la falta de articulación con el sector privado se cierra el círculo. La insuficiencia de personal I+D, problema capital del sistema científico-técnico español, lejos de solucionarse, tiende a convertirse en un problema endémico que amenaza con frustrar cualquier desarrollo coherente del sistema.

DEFENSA: PRESOS DE UN MODELO

Pero tal vez el rasgo más sorprendente de estos presupuestos o la reincidencia en el protagonismo de la I+D militar. Defensa sigue aumentando año a año su participación en el gasto total de I+D, afirmándose como segundo ministerio inversor, con el 30,2% del gasto total, lejos ya del Ministerio de Industria y cada vez más cerca del MEC, que concentra y distribuye el Fondo Nacional de Investigación. Estas cifras nos colocan ya en un dudoso honorario segundo puesto en Europa, sólo detrás de Gran Bretaña, en porcentaje de investigación dedicado a temas militares.

Por otro lado, debe considerarse que los gastos de personal de este Ministerio sólo significan el 16% de su presupuesto y las inversiones reales el 77%. Así, las inversiones del ministerio de Defensa representan ya casi el 80% del total de inversiones de I+D (47.007 frente a 59.977 MPTas.) cifra netamente superior al 64% del año 89 o al 47% del 91. Estas inversiones se dedican fundamentalmente a vehículos de combate, sistemas de armas, misiles y cohetes, que significan el 75% del total. Gastos que se aplican principalmente a compra de armamento y a cuotas y aportes a proyectos internacionales, sobre los cuales no se tiene control y con riesgos evidentes de acabar en el fracaso, como la Fragata de los 90 y la más que dudosa continuación del EFA. Mientras, las inversiones dedicadas a la mejora de las comunicaciones se reducen en un 80% y las destinadas al desarrollo informático, nuevos materiales, optoelectrónica y láser se reducen a CERO, lo cual indica el abandono de cualquier tipo de investigación que pueda transferirse a tecnología civil. Este dato es particularmente grave si se analiza en el contexto de la debilidad de infraestructuras que sufre el sector público (crisis de distintos OPIs, retraso o paralización de nuevos centros,...). Estos son los resultados del modelo de desarrollo vía innovación militar que se impone tras el debate de la Ley de Ciencia: independencia de Defensa para elaborar y decidir sus propios proyectos de I+D y Ley de Dotación de las Fuerzas Armadas, que asegura la financiación plurianual de los mismos.

El mantenimiento del protagonismo del Ministerio de Defensa en los gastos de I+D, contrasta abiertamente con la actitud de la mayoría de los países desarrollados,

que han reducido sustancialmente sus presupuestos de defensa en un contexto internacional de distensión y desarme. Como muestra debería bastar el recorte drástico del presupuesto del proyecto SDI, o Guerra de las Galaxias, por el parlamento de EE.UU.

INDUSTRIA: EL GRAN PERDEDOR

El MINER, el otro gran inversor, es el que paga más duramente los platos rotos de los PGE 92. Desplazado definitivamente por Defensa a un lejano tercer puesto con el 23,7% del gasto total, este ministerio sufre una reducción del 13% respecto a 1991 (-7.063 MPTas.), que afecta tanto a sus inversiones (-18%) como a las transferencias de capital (-8,3%). Este año desaparecen las Ayudas a la Innovación del CDTI y todas las transferencias de capital se concentran en el Plan de Acción Tecnológica o Industrial (PATI). En este contexto, las transferencias a empresas privadas, 8.596 MPTas., disminuyen en un 32% respecto al 91, mientras las destinadas a empresas públicas se recorran en casi el 80%, reduciéndose a 528 MPTas. El PATI sufre una reducción del 30% respecto a los fondos del año pasado, pero, más grave, un recorte de más del 60% respecto a las provisiones respecto a este año; un descenso tan drástico que sentencia desde su lanzamiento a este plan, presentado como la "única política industrial del gobierno". Cabe entonces preguntarse cuáles serán los planes y la base financiera destinados a mejorar la competitividad de la industria española, dado que el propio MINER acepta que existen poco más de 1000 empresas que realizan funciones de I+D y que más de la mitad de los fondos están ligados de forma más o menos directa a ayudas públicas.

CUOTAS, COMPROMISOS Y RETORNOS

Otra cuestión de peso son las cuotas a organismos europeos. El total de cuotas para 1992 es de 16.400 MPTas. sumando la ESA y el CERN 15.000 MPTas. El Gobierno se ha comprometido a aportar a la ESA 216.000 millones hasta el año 2.000. Aunque se apunta que existe un compromiso de retornar el 96% de estos recursos, parece difícil asignar los retornos, co-

mo lo demuestran los resultados del Hispasal. Este año, sin embargo, la cuota a la ESA sube a 13.100 MPTas., con un aumento de 1.900 MPTas. sin que se expliquen las causas del mismo. Por el contrario, se reduce la cuota del CERN en 2.954 MPTas., un 65% de la cuota establecida, cuando todavía no se ha terminado de pagar la cuota correspondiente a 1991. Los compromisos respecto a organizaciones internacionales han sido hasta ahora decisiones del Parlamento y en este tipo de Organismos no es posible reducir la cuota de forma unilateral: se paga o no se paga, no se admiten "regateos". Quede claro entonces que una decisión de este tipo puede significar que España deje de pertenecer al CERN, en un momento en que un español ostenta la vicepresidencia del Organismo y que se está discutiendo la localización de la "fábrica de Taus" en Sevilla. Si el tamaño de nuestro sistema científico-técnico y el monto de las inversiones destinadas a su desarrollo no nos permiten hacer una política internacional coherente, será hora de discutirlo y decidir cuáles son los compromisos prioritarios que se mantienen, en los órganos previstos para este tipo de decisiones. Lo que no es aceptable es conocer los cambios en la política tecnológica a través de los PGE.

En el mismo terreno, el aporte español al Programa Marco (PM) de Investigación de la CE concentra las cuotas correspondientes al III PM 90-94 y al último ejercicio del II PM; nuestra cuota, citada en el 8%, excede así los 30.000 millones, superando la suma del PGC y PNI (PGC + PNI = 28.677 MPTas.). La suma de los compromisos internacionales, incluyendo cuotas y aportes al PM de la CE, 47.400 MPTas., es mayor este año que el total de gastos destinados a investigación, PGC + PNI, Formación de Personal Investigador y transferencias de capital a empresas públicas y privadas (41.500 MPTas.). Todo esto sin contar el resto de proyectos extranacionales, como los créditos a proyectos como el Airbus, EFA, etc. Este hecho constituye un límite fundamental para una política de planificación de la investigación de acuerdo a criterios y prioridades nacionales. Para rentabilizar esta inversión, resulta imprescindible una política que active los retornos y potencie los sectores industrial y científico-técnico capaces de absorberlos. La otra cara de esta política es que implica que el desarrollo del sistema de I+D y el modelo industrial ligado al mismo

resultan cada vez más determinados desde el exterior. Achicar el sistema interior significa, en todo caso, reducir nuestra ya poca influencia en la elección de los temas y proyectos en los que participamos, aumentando cada vez más el diferencial con Europa.

Los retornos obtenidos de proyectos del II Programa Marco de la CE en 1989 alcanzaron el 4,5%, media considerada razonable por la CICYT teniendo en cuenta que contamos con un 4% de los investigadores europeos. Nuestra participación se ha ampliado al III PM, multiplicando nuestros aportes, a la vez que se congelan las plantillas de personal investigador; será por tanto difícil repetir la cifra de retornos. De todos modos, retornar el 5% significa de hecho perder un 3%, más de 11.000 millones. Gastamos el equivalente a más de la mitad del PNI en financiar la I+D de los países desarrollados.

MOPT, MAPA Y SANIDAD: SIN MARGEN PARA LA I+D

Al igual que en los últimos años, los gastos de I+D del MOPT siguen siendo marginales en el presupuesto total, 112 MPTas. y 0,2% s/total, mientras el total de gastos de I+D destinados a Sanidad se mantiene en el 6%. El crecimiento presupuestario de este ministerio sólo es aparente, ya que se debe a reajustes de personal entre distintos capítulos. De hecho, Sanidad es el Ministerio que sufre el mayor recorte en las inversiones, 41,2%, lo cual pone en entredicho la viabilidad de los nuevos centros de Majadahonda y Chamartín. Por su parte el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, a quien corresponde un 4,3% del gasto total dedicado a I+D, ha procedido a una racionalización de su presupuesto de gastos y reduciendo la Función 54 al Instituto Nacional de Investigaciones Agropecuarias y al Instituto Español de Oceanografía.

Es difícil de explicar que el dictamen de la Comisión Mixta Congreso-Senado insista en potenciar los temas específicos de nuestro país -medio ambiente, salud, agricultura, área socio-cultural- y que los recortes y el abandono presupuestarios afecten especialmente a dichas áreas. Tan difícil como justificar la ridícula asignación de 370 MPTas. para el programa de Estudios Socio-económicos y Culturales del PNI, que incluye toda la programación so-

bro América Latina, Este de Europa, CE y Mercado Único, Problemas Sociales y Bienestar Social, Patrimonio Histórico, etc.

REFLEXIONES FINALES

El análisis de los PGE dedicados al I+D induce a reflexionar sobre sus consecuencias más directas sobre el sistema científico-técnico y sus efectos sobre la capacidad y desarrollo de nuestro tejido productivo y social.

El gobierno ha pretendido justificar su política restrictiva en un supuesto crecimiento del gasto procedente de las CC.AA. y de los grandes ministerios inversores. Si bien es cierto que algunas CC.AA. dedican cantidades importantes a estas actividades, también lo es que no existe una homologación estadística fiable de las mismas y que en buena lógica se verán afectadas por el mismo tipo de recortes. En cuanto a los ministerios con mayor nivel de inversiones y compras en tecnología, sus inversiones han sido drásticamente recortadas, excepto las del Ministerio de Defensa. En cualquier caso, la coyuntura restrictiva junto a la dispersión de fuentes de financiación pública hace ineludible una coordinación, inexistente hasta el momento, que optimice la asignación de los recursos.

Por otro lado, esta política afectará notablemente a las actividades de I+D empresariales, ya que el número de empresas que participan en las mismas es pequeño, no más de 1000 según el MINER, y más de la mitad de su esfuerzo presupuestario está ligado a ayudas públicas. La política practicada durante los últimos años, con subvenciones a la empresa privada mediante exenciones fiscales, contratos o ayudas a la innovación y al desarrollo tecnológico, no parecen haber dado los frutos esperados, ya que no existen indicadores que muestren un cambio en las tendencias o un incremento de la participación de este sector en los gastos de I+D. El escaso aumento del número de contratos de I+D y de patentes españolas y el enorme déficit de la Balanza Tecnológica son los hechos que así lo demuestran. La diferencia entre pagos e ingresos tecnológicos del año 90, 600 MPTas., se mantendrá, según las previsiones del Banco de España en el 91 y el aumento de la tasa de cobertura del comercio tecnológico a niveles del 20% es analizada por los

técnicos del Ministerio de Economía y Hacienda, más como un producto del enfriamiento de la economía, que ha supuesto una caída de las importaciones, que como una recuperación del sector. Estas características de sector tecnológico crónicamente deficitario, con escasas inversiones empresariales en I+D, determinan un índice de dependencia (compras de tecnología/inversiones en I+D de las empresas) de 1,4 frente a valores de 0,10 a 0,30 en los países de la OCDE. Esta diferencia da una idea del grado de nuestra dependencia tecnológica, que se hace más visible cuando se comprueba que los pagos tecnológicos superan a los gastos del Estado en I+D (225.000 MPTas. frente a 209.000 MPTas. en 1990). Invertimos más en mejorar la capacidad tecnológica de nuestros proveedores de tecnología que en desarrollar nuestro propio sistema científico-técnico.

Los PGE-92 no aportan cambios fundamentales en esta política, aunque sí confusión sobre los planes de la Administración. Se lanza un plan como el PATI, presentado como "la única política industrial", que se recortará pocos meses más tarde en cantidades que lo hacen inviable. Se reconoce el "efecto catalizador" del PNI sobre el sistema científico-técnico español, para reducirlo tres meses más tarde a cifras menores que las del año 89. Se eleva la competitividad a prioridad estratégica y a la vez se recortan los gastos de I+D; es difícil pensar que otros resortes serán utilizados para mejorar el nivel de la empresa española y de sus productos, si se desdona la poderosa herramienta que supone una política tecnológica coherente apoyada en un sistema científico-técnico fuerte.

Todo apunta a que la investigación y el desarrollo tecnológico no forman parte de la Moda 92. En medio del desconcierto de estos presupuestos cabe preguntarse si los responsables de nuestra economía han decidido olvidar el esfuerzo realizado para volver al "que inventen ellos". ■

Madrid, 20 de octubre de 1991.

Alicia Durán

Investigadora del CSIC. Comisión Confederada de Ciencia y Tecnología de CC.OO.

GRADIENTE PROFESIONAL Y SINDICACION

El pasado 1º de septiembre, el día del trabajo en los Estados Unidos, decenas de miles de profesores, en su mayoría maestras hispanos y de color, recorrían la Quinta Avenida neoyorkina encabezados por una pancarta en la que podía leerse: *Paraprofessionals?: That's make the difference. Afiliados al Sindicato de Profesores de la central obrera AFL—CIO, los manifestantes expresaban abiertamente sus contradicciones de estar en una ocupación entre el profesionalismo y la proletarización. Al señalar que ser considerados "para-profesionales" era la causa de sus diferencias —es decir, reivindicaciones— estaban asumiendo el análisis que desde la sociología funcional se hace de las profesiones en las sociedades capitalistas avanzadas. Pero al desfilar bajo las siglas de un sindicato que está afiliado, junto a metalúrgicos, mineros, trabajadores del transporte y de las artes gráficas, etc., a una central obrera, estaban también reconociendo su carácter asalariado y la necesidad de unirse al resto de los trabajadores para conseguir unas reivindicaciones más allá de lo meramente corporativo. Sin duda, el profesorado neoyorkino estaba al loro —como no podía ser menos en ciudad tan emblemática, como se acostumbra a decir hoy— del debate planteado en la sociología del profesorado: ¿profesionalismo o proletarización?*

EL MODELO FUNCIONALISTA: CARACTERÍSTICAS DE UNA PROFESION

El análisis dominante de las profesiones es el que parte de la sociología funcional americana que señala un modelo o tipo ideal (por lo general tomado de la profesión por excelencia, la medicina) para establecer las características que la definen. ¿y cuáles son esas características? Para contestar a esta pregunta, podemos realizar la unión de las diferentes posiciones existentes sobre el tema entre los distintos autores (CARR—SAUNDERS, 1932; GOODE, 1957; TENORTH, 1988; MARTIN-MORENO, 1982; PEREIRA, 1988; GUILLEN 1990). De acuerdo con ello, obtenemos que una profesión es una ocupación definida por los siguientes rasgos:

a) Es una actividad orientada a prestar servicios a la sociedad, cubriendo necesidades consideradas vitales o básicas.

b) Su elección se debe a razones altruís-

tas, la vocación o llamada, antes que a motivos económicos o de lucro.

c) Tal ocupación es la actividad principal del facultativo, que realiza su labor profesional a tiempo completo y en un marco de gestión autónoma, es decir:

— sobre la base de la licencia que concede un saber sistemático y especializado, transmitido por miembros de la profesión y adquirido en una institución "ad hoc", de carácter universitario, y durante un período de tiempo largo;

— reguladas por códigos de ética elaborados por los propios interesados

— realizada con autonomía individual, grupal y técnica, y

— libre del control y evaluación del cliente, con el que

mantiene una relación peculiar de dominación

d) Los miembros dedicados a esa actividad se dotan a sí mismos de una organización corporativa que:

— regula los aspectos políticos, jurídicos, económicos y fiscales del colectivo (véase los Colegios de Médicos, Abogados o Arquitectos, al respecto)

— determina e interviene activa y personalmente en las normas sobre formación y acceso a la profesión

— dota a los facultativos de un código de ética, al objeto de protegerlos del control externo

e) El colectivo posee una subcultura profesional con ideología, terminología y prácticas comunes. La ideología sirve de mecanismo de defensa y justificación de los intereses del grupo

f) La ocupación goza de un prestigio social elevado y el reconocimiento legal de dicho status, a través de la institución del mandato para el ejercicio profesional y el reconocimiento de sus organizaciones como corporaciones de derecho público.

Las ocupaciones que, a través de un proceso de profesionalización, cumplan los diferentes requisitos, serán consideradas profesiones de pleno derecho. Aquellas que no los cumplan, en parte o en todo, serán consideradas para-profesionales, profesiones auxiliares o, como las llama ETZIONI (1966), semi-profesionales. Dicho autor considera que ocupaciones como la enseñanza primaria, la enfermería o la asistencia social son modelos de semi-profesionales ya que su formación es más corta; gozan de un status menos legítimo; tienen un cuerpo de conocimientos menos especializado, y tienen menos autonomía respecto al control y la supervisión social

ETZIONI (1966) considera que ocupaciones como la enseñanza primaria, la enfermería o la asistencia social son modelos de semi-profesionales ya que su formación es más corta

que las profesiones establecidas Reconoce, además, que las semi—profesiones están integradas básicamente por una fuerza de trabajo femenina y empleadas en organizaciones burocráticas.

LA AUTONOMIA, PRUEBA DEL STATUS PROFESIONAL

Suponiendo al lector conocedor suficiente de la enseñanza, no será necesario pasar revista a cada uno de los rasgos definitorios de profesión para ver si el enseñante (de primaria o secundaria) es o no es un profesional o si se adecúa o no a lo que señala Etzioni. De cualquier manera, es obvio que no todos los rasgos poseen igual valor definitorio; FREIDSON, por ejemplo, coloca, el tema de la autonomía como la prueba del status profesional: el único criterio verdaderamente importante para diferenciar a las profesiones de otras ocupaciones es el hecho de la autonomía; una posición de control legítimo sobre el contenido mismo del trabajo (1978:93).

Y si la autonomía es la prueba del status, la prueba de la autonomía, a su vez, señala Freidson, es la auto-regulación profesional. Por ello, para determinar el carácter de una ocupación, lo mejor será pasar a analizar el tema central de su status profesional: el concepto de autonomía expresado en la autoregulación profesional y en sus conexiones organizativas, es decir, los apartados c) y d) del memorándum establecido supra. De su análisis, se puede argüir que, como la arquitectura, la medicina o el derecho, la enseñanza es una profesión con un gradiente profesional en su interior. Si la prueba del status profesional es la autonomía, en todas las profesiones existen facultativos en posiciones de, o capacitados para, ejercer su trabajo en condiciones de plena autonomía profesional. Contémplesse

el caso de la enseñanza, donde los profesores universitarios tienen plena competencia para definir los contenidos de su trabajo —el curriculum—, así como la forma de llevarlo a cabo —la pedagogía—. Es el principio de la libertad de cátedra. En las enseñanzas no universitarias, sin embargo, el curriculum —el contenido del trabajo— viene determinado, en los diferentes niveles, por las autoridades ministeriales y las otras instancias de contextualización del conocimiento educativo. En España, el MEC fija los contenidos mínimos (a través del D.C.B., entre un 55 y un 65% como máximo del curriculum, según la LOGSE) que las CC. AA. completarán, antes de dejar las manos libres a los profesores en los centros educativos y en el aula. Existen, además, las editoriales de libros de texto —ligadas a grandes grupos editoriales multimedia y a órdenes religiosas—, que son instancias de contextualización de gran importancia y que, al facilitar (en su doble sentido) al profesorado los contenidos curriculares, lo pasan por su filtro propio y les priva al profesorado del diseño y concepción del ya de por sí escaso margen de decisión en el trabajo que le dejan las instancias gubernamentales. A falta de realizar estudios en profundidad acerca de los libros de texto, el amplio uso que se hacen de los mismos en nuestras aulas —incluso en Preescolar—, señalan la relevancia de los mismos a la hora de limitar la autonomía docente.

Los profesores están sujetos, además, al control que ejerce la Inspección sobre su ejercicio profesional; si bien en la práctica, tal control es bastante variable. Otro factor a tener muy en cuenta a la hora de valorar tal autonomía es la relación de control que las madres —por lo general— y padres de alumnas y alumnos ejercen sobre la labor docente, dentro y fuera —a nivel informal— del consejo escolar. Por

ello, puede decirse que, tanto en los contenidos como en lo pedagógico, la autonomía que goza en su aula el profesorado no universitario está ampliamente mediada por una serie de instancias que la limitan.

FORMACION Y ACCESO

En lo relativo a la formación, en los casos universitarios y de las enseñanzas medias si se dan los rasgos propios de la profesión, ya que son doctores y licenciados del mismo área de conocimientos los que se encargan de la reproducción del mismo grupo profesional. No ocurre lo mismo en el Magisterio, cuya formación no corresponde a los propios maestros y maestras, sino a Doctores y Licenciados de las diferentes áreas (Psicología —cada vez más—, Pedagogía y Didáctica, algo de Sociología, etc.) que se consideran relevantes para su formación inicial. De ahí la carencia de un saber sistemático y —sobre todo— especializado, adquirido durante un periodo de formación prolongada, de que adolece el Magisterio. De ahí también, la importancia que tenía la petición ampliamente sentida de que adquiriese el rango de Licenciatura dicha formación, a la hora de pugnar por una profesionalidad plena, reduciendo de paso el gradiente interno.

En las comisiones de acceso a los cuerpos de funcionarios que integran la profesión, por otro lado, la autonomía plena solo parece corresponder a los Catedráticos de Universidad, que participan en exclusiva en la composición de los "tribunales", yendo tal autonomía en descenso conforme se va reduciendo el nivel administrativo concedido a los diferentes cuerpos. A esto respecto, no se trata solo de que el Presidente del tribunal pertenezca a un Cuerpo superior al de acceso, sino que tanto los contenidos a examinar, como la capacidad de decisión de los propios tribunales se van reduciendo. Así, en las "oposiciones" universitarias los contenidos los fijan los propios candidatos, mientras en las de EE. MM. y Magisterio existen unos temarios fijados por la administración. En éstas, igualmente, la Administración educativa establece una serie de criterios a la hora de valorar los diferentes ejercicios, sobre todo en el caso del Magisterio.

En consecuencia, desde el Catedrático de Universidad al Profesor de EGB la en-

señanza es una profesión con diferentes estratos en su interior, acordes con el grado de autonomía de que disfrutan los distintos cuerpos. En gran medida, tales grados son similares a los que existen en la Medicina entre los médicos especialistas, los generalistas y los ATS, o en el Derecho entre Magistrados, Procuradores y abogados, y permiten hablar de la existencia de un gradiente profesional interno. Por ello, si se quiere luchar por el Cuerpo único docente hay que luchar por la profesionalización plena de los diferentes estratos existentes hoy día y, fundamentalmente, por la autonomía plena (formación, acceso y control técnico de su trabajo) de los diferentes cuerpos. Ahora bien, lo peculiar de la enseñanza radica en que tal gradiente implica una distribución en instituciones diferenciadas (Facultades, Institutos, Colegios) que, a diferencia de las otras profesiones, están integradas por grupos profesionales de igual rango y autonomía (con pequeñas diferencias entre la "condición" de catedrático y la de titular o numerario). Las relaciones entre todos ellos se realizan a través del organismo administrativo correspondiente: el Ministerio de Educación y Ciencia. Esto tiene implicaciones de importancia a la hora de analizar cada uno de los respectivos colectivos, siendo sin duda la más importante la igualdad dentro de ellos, con diferencias debidas tan solo a la antigüedad. Se da pues una carrera administrativa plana, de tipo geográfico u horizontal, consistente en recorrer localidades y barrios hasta conseguir un puesto en el centro docente más conveniente por razones de residencia. Ello conlleva la ausencia de élites profesionales específicas que representan socialmente a la enseñanza. De hecho, los docentes con relevancia social lo son por el ejercicio de otras actividades distintas a su ejercicio docente. De otro lado, la ausencia de una carrera vertical institucionalizada pue-

do conducir—en opinión de diferentes autores— a una profesión con un alto grado de frustración y, por ende, crispada e insolidaria: las únicas posibilidades de mejora son contradictorias con la solidaridad con los compañeros, ya que vienen definidas por la huida del aula hacia puestos directivos y organizativos o el paso a un Cuerpo superior. Se plantea así la carrera docente vertical.

EL PROCESO LABORAL, UN ANÁLISIS DE CLASE

Por lo existe otro enfoque del profesionalismo docente. Desde posiciones neo—marxistas (no deterministas), el análisis que se propone, frente al uso por el funcionalismo de elementos estáticos e ahistóricos que conducen a compartimentos estancos y categorías descriptivas (profesionales o no, feminización, etc.) supone centrarse en las relaciones sociales y reclamar en su lugar un análisis de clase, que estudie el proceso de trabajo docente (sus caracte-

rísticas y grado de satisfacción) y el desarrollo de sus formas organizativas (asociaciones o sindicatos).

El profesionalismo, para estos autores, es visto de un modo relacional, como una estrategia definida para la acción, más que como un mecanismo para la clasificación y exclusión. Históricamente, aparece como una estrategia de control utilizada por el Estado para disuadir el sindicalismo entre los enseñan-

El análisis del proceso de trabajo supone que el currículum, según esto, no es tan solo el vehículo de transmisión cultural y de reproducción social, sino a la vez, un tema laboral y el centro y el motivo de las reivindicaciones del profesorado

tes; otras voces, como un mecanismo de resistencia por parte de los propios docentes a la hora de hacer frente a las demandas de su "empresario"; y también como un mecanismo de compensación con el que las mujeres hacen frente a la influencia masculina en un sector donde son amplia mayoría. Aunque no falta quien considere responsable del "quemado del profesorado" (teacher burnout) a la ideología del profesionalismo, alentando a los profesores a verse más poderosos de lo que realmente son, haciéndoles responsables de solucionar en solitario complejos dilemas sociales o institucionales.

El análisis del proceso de trabajo supone que el currículum, según esto, no es tan solo el vehículo de transmisión cultural y de reproducción social, sino a la vez, un tema laboral y el centro y el motivo de las reivindicaciones del profesorado, desde el momento en que fija sus tareas y ritmos de trabajo. Un trabajo que viene caracterizándose en los últimos tiempos por lo que APPLE (1989) llama intensificación o sobrecarga crónica de trabajo, una de las formas más evidentes de erosión las condiciones de trabajo del profesorado y de destrucción de su sociabilidad. LAWTON y OZGA (1988), por su lado, consideran que los profesores están en un proceso de proletarianización o pérdida del control sobre el proceso de trabajo, debido a la separación que se viene produciendo cada vez más entre concepción y ejecución en el trabajo docente, debido a la parcelación de los puestos y tareas, a la introducción de criterios de organización escolar y de las nuevas tecnologías en el aula. Desde esta perspectiva, la carrera docente supone la recualificación de unos pocos (por lo general hombres), que pasan a ocupar puestos de gestión y dirección, a costa de la mayoría (por lo general, mujeres) que cargan con la intensificación de las tareas en el aula. En el plano organiza-

Si se quiere luchar por el Cuerpo único docente hay que luchar por la profesionalización plena de los diferentes estratos existentes hoy día y, fundamentalmente, por la autonomía plena (formación, acceso y control técnico de su trabajo) de los diferentes cuerpos

tivo; ello supone una toma de posición junto al resto de trabajadores, con los que comparten un destino común y la necesidad de detener ese proceso de desappropriación de sus destrezas y del producto de su trabajo.

UNA DUALIDAD ORGANIZATIVA: EL SINDICATO PROFESIONAL

Es por ello que, si queremos conocer el carácter de la función docente y en qué medida los profesores se inclinan hacia uno u otro modelo de análisis, puede ser de gran utilidad analizar sus formas organizativas, ya que si, a primera vista, las asociaciones o colegios profesionales parecen propias de los que se sienten o aspiran a un status profesional y los sindicatos son propios de los que se identifican con la clase obrera, conocer en qué asociaciones y/o sindicatos se organizan los profesores puede arrojar luz sobre su carácter ocupacional y/o su situación en la estructura social. En nuestro sistema educativo, tras las dos elecciones sindicales realizadas en la enseñanza estatal, el hecho de tener un pool de cinco asociaciones y sindicatos representativos (si bien en grado desigual), nos lleva a pensar que el profesorado estatal no universitario está desigualmente dividido entre los que se insertan en un proceso de profesionalización, y los que optan por un modelo de alianza con la clase obrera. Tales sectores coexisten de modo contradictorio y simultáneo, por motivos obvios y por los condicionantes históricos y de clase en que se enmarcan esas relaciones.

Probablemente, tal dualidad organizativa sea reflejo, tanto de un origen y una posición de clase imprecisos y diversos, como de la tradición organizativa de los sectores en proceso de profesionalización, atribuida por PARKIN (1984) y ORTEGA (1991) a su cierre social dual. Tales sectores adoptan una agrupación excluyente en una asociación como profesionales en potencia y una agrupación de usurpación en un sindicato como manifestación de su demanda de status. El hecho de realizar tareas propias de ocupaciones para-profesionales en una situación de funcionarios al servicio del estado permite la dualidad, al invadir la asociación el terreno sindical y viceversa. Esto es algo representativo de lo que TAYLOR y MITCHELL (1988) llaman el sindicato profesional, propio de lo

que denominan la tercera generación sindical, en la que parecemos estar adentrándonos si observamos las similitudes que se dan entre las plataformas reivindicativas de las distintas organizaciones del profesorado, sean sindicatos de clase o asociaciones autónomas. Y puesto que tales plataformas parecen reflejar — con desigual suerte, atendiendo a los resultados electorales — la opinión del profesorado, no parece desacortada la conclusión arriba reflejada sobre la coexistencia de un modelo asociativo dual. Sin embargo, los sindicatos de clase son algo más que instrumentos reivindicativos de "usurpación" ya que pertenecen históricamente al conjunto del movimiento obrero que se caracteriza básicamente

Los sindicatos de clase son algo más que instrumentos reivindicativos de "usurpación" ya que pertenecen históricamente al conjunto del movimiento obrero que se caracteriza básicamente por la solidaridad

por la solidaridad, elemento que sustituyó al ideal de servicio de las asociaciones profesionales y les da una modernidad más apotocible. Ello, unido a las innegables ventajas que puede reportar a la hora de la presión y de la negociación, son, seguramente, las razones que han podido inclinar la balanza del lado de estos sindicatos dentro del pool existente. ■

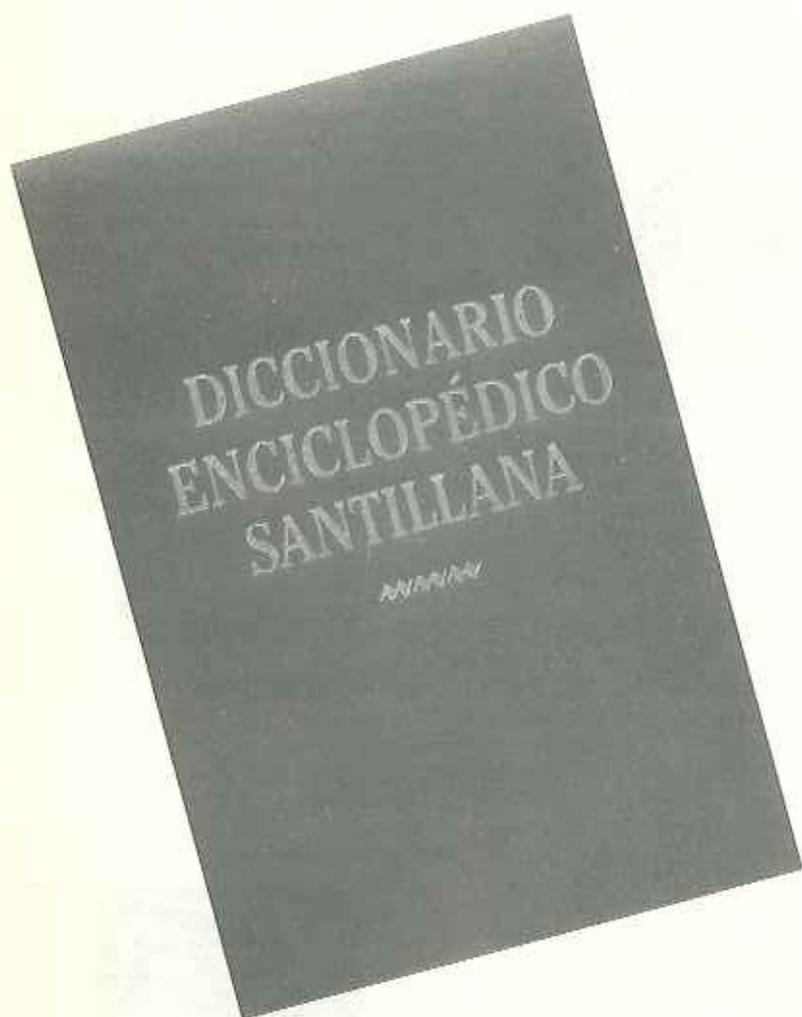
Antonio Guerrero
Profesor de Sociología (Universidad Complutense)

REFERENCIAS

- APPLE, M. (1989): Maestros y Textos. Una economía política de las relaciones de clase y sexo en educación.
- CARR—SAUNDERS, A.M. y WILSON, P.A. (1932): The Professions, Oxford, Clarendon.
- ETZIONI, A. (Ed.) (1966): The Professions and their Organization: Teachers, Nurses, Social Workers, Nueva York, Free Press.
- FREIDSON, E. (1978): La Profesión Médica: un estudio de sociología del conocimiento aplicado, Barcelona, Península.
- GOODE, W.J. (1957): "Community within a Community: The Professions: Psychology, Sociology and Medicine", American Sociological Review, 25, págs. 902—925.
- GUILLEN, M. (1990): "Profesionales y Burocracia: Desprofesionalización y poder profesional en las organizaciones complejas", REIS, nº 251, Julio—Septiembre, págs. 35—53.
- LAWN, M. & OZGA, J. (1988): "¿Trabajador de la Enseñanza? Una nueva valoración de los profesores", Revista de Educación, nº 285, págs. 191—217.
- MARTÍN—MORENO, J. y DE MIGUEL, J. (1982): Sociología de las Profesiones en España, Madrid, CIS.
- ORTEGA, F. Y VELASCO, A.: La Profesión de Maestro, Madrid, CIDE.
- PEREYRA, M.A. (1988): "El profesionalismo a debate", Cuadernos de Pedagogía, nº 161, Julio—Agosto, págs. 12—16.
- PARKIN, F. (1984): El Marxismo y la teoría de clases. Una crítica burguesa, Madrid, Espasa Calpe.
- TAYLOR, C. y MITCHELL, D. (1988): The Changing Idea of a Teachers' Union, Lewes, Tho Falmer Press.
- TENORTH, H.E. (1988): "Profesiones y Profesionalización. Un marco de referencia para el análisis del enseñante y sus organizaciones", Revista de Educación, nº 285, págs. 77—93.

DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO SANTILLANA

▼ Director: Sergio Sánchez
▼ Madrid-1.991



Nos podemos encontrar en el mercado una diversificada oferta de diccionarios enciclopédicos con una característica común: incluir el mayor número de "entradas" posibles, sin tener en cuenta la "adaptación" al colectivo de destinatarios, o en su defecto, un reduccionismo compensado por un exceso de ilustraciones, que ocasiona, en pocas cursas escolares, hacer inservible una adquisición bibliográfica tan cara.

Desde la experiencia en el mundo de la enseñanza, la editorial Santillana ha logrado, creemos que con éxito, presentar un diccionario que reúne las dos características fundamentales para los alumnos de Medios y E.G.B., a saber, una claridad-adaptación en las definiciones, y un contenido lo suficientemente amplio y completo como para no necesitar "echar mano" de otras fuentes de información en el currículum escolar; cubre, pues, la temática de carácter enciclopédico entre la que se desenvuelve diariamente el usuario; sirve de preparación para trabajos y proyectos, elaboración de resúmenes, esquemas, etc.

Las entradas léxicas, más de cuarenta mil, constan de la etimología del término, su categoría gramatical, las definiciones en las distintas acepciones, acompañadas de ejemplos de utilización, expresiones compuestas, locuciones, sinónimos y antónimos.

Los entradas enciclopédicas, unas veinte mil, prestan especial atención a los temas básicos de la actualidad científica y cultural, a los que figuran en los programas escolares.

El diccionario está ilustrado con unos seis mil motivos a todo color, entre fotografías, diagramas, esquemas, dibujos, mapas, etc.

Es un instrumento tanto de información directa como complementario a otros libros de uso individual o colectivo útil, tanto en la biblioteca, centro escolar, sala de profesores o en la propia casa.

EDUCACION PARA LA PAZ

▼ Su teoría y su práctica
▼ Xesus R. Jares
▼ Ed.: Popular
▼ Madrid 1.991



El autor ha escrito este libro convencido de que la educación reglada, la educación informal y cualquier forma de actividad cultural deben permitir el tránsito de una cultura de guerra y violencia a una cultura de la paz, que nos posibilite a todos vivir la Paz como un proceso creativo con repercusiones directas en nuestra vida cotidiana.

La educación para la Paz es abordada en estas páginas con rigor en el análisis histórico o conceptual y con un apasionamiento plagado de sugerencias.

LA COMPRESION DE LA REALIDAD EN LA EDUCACION INFANTIL Y PRIMARIA

▼ K. Egan
▼ Ed.: Morata y M.E.C.
▼ Madrid 1.991



Kieran Egan, convencido de que la educación de niñas y niños pequeños se ha racionalizado en exceso, adopta un original enfoque de la enseñanza para estas edades en el que revaloriza la importancia de la imaginación y de lo poético y, de este modo, crea una teoría radicalmente nueva sobre la educación. Caracteriza el proceso educativo como una secuencia de estados de comprensión cada vez más sofisticados.

En esta obra proporciona un modelo de organización del currículum y se ofrecen detalladas descripciones de métodos de enseñanza que permitirán que el profesorado pueda llevar a la práctica esta nueva propuesta educativa.

PERRAULT. Los cuentos más bonitos

Ch. Perrault
 Ilustraciones de Michal Fiodorov
 Plaza Jovan
 Barcelona-1.990
 Edad de lectura: a partir de 8 años

Publicados en versión íntegra, estos relatos de Perrault tienen toda la fascinación y la atmósfera de los cuentos clásicos.

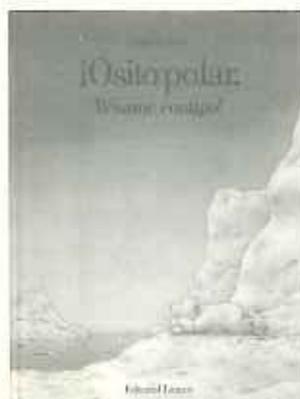
A ello se unen las ilustraciones de Fiodorov, artista ruso con más de veinte libros ilustrados, ilustraciones que destacan por su refinada secuencia de cuadros, cuya gracia artística recuerda la serena belleza del arte renacentista.

El resultado es un libro que, desde la primera hasta la última página, une el placer de la lectura al descubrimiento visual de los signos y de los colores ricos y elegantes.



OSITO POLAR, LLEVAME CONTIGO!

Hans de Beer
 Ed: LUMEN
 Edad: a partir de 6 años



Una nueva aventura de Osito le aparta de su habitat, el Polo Norte, para encontrar la amistad de una osita parda, capturada, como él, por los cazadores de animales exóticos. Un complot, por parte de los animales, en la bodega del avión, logra liberarlas a todas ellas. Retorna con su nueva amiga al Polo, ésta -Bea- teme no ser bien recibida por los padres de Osito por su piel chocolateada, pero -según papá Oso- ¡un oso siempre es un oso!

TE LO PROMETO

Marion Dane Bauer
 Cuatro Vientos, nº 86
 Noguer
 Barcelona-1.989
 Edad de lectura: a partir de 10 años



Camino del parque, el amigo de Joel, Tony, le propone ir a nadar a las peligrosas aguas del río Vermillon. Los dos chicos saben que no deben acercarse al río, pero Joel accede. No quiere que Tony piense que tiene miedo. Sin embargo, Joel no sabe cuál es la terrible verdad: Tony no sabe nadar.

En este relato se combina excelentemente la acción y el suspense con una visión moral, tratada con una delicada sensibilidad.

EXPLOREMOS LAS PLANTAS

D. Suzuki
 Ilustra: B. Helner
 Bolsillo Juvenil nº 89
 Edad: a partir de 10 años

Un libro práctico para conocer las plantas que rodean al niño. Con gran profusión de dibujos, David Suzuki introduce de una forma amena al pequeño lector en el mundo de los vegetales, invitándole a desarrollar múltiples experimentos que no por sencillos son más atractivos y "didácticos", desde averiguar la edad de un árbol, calcular su altura, hasta fabricar su propio papel o tener un jardín en una botella.



¿SE PUEDE SABER QUE HACES?

Hazel Townson
 Ilustra: Mary Rees
 Austral Infantil, nº 59
 Espasa-Calpe
 Madrid-1.991
 Edad de lectura: a partir de 5 años

Un padre observa asombrado cómo la inagotable imaginación de su hija convierte en sus juegos los objetos más cotidianos en otros completamente distintos, que le permiten aventuras increíbles.

La autora, responsable de la sección juvenil de la biblioteca de Manchester, ha escrito diversos libros infantiles y juveniles, actividad fundamental en la actualidad, así como la de organizar encuentros literarios para niños.



LA NOCHE DEL ECLIPSE

Joan Manuel Gisbert
 (Premio Gran Angular 1.989)
 Gran Angular nº 111
 Ed.: S.M.
 Edad: a partir de 12 años



El persa Alfordar, enfrentado al cruel dilema de renunciar a la vida o a la libertad, decide sacrificar ésta última al introducirse en las mismas fauces del imperio chino, que se cierran inmediatamente tras él. Ha entregado así su vida a una sucesión de inauditas experiencias que transformarán su destino de fugitivo hasta un grado que él no había podido ni siquiera imaginar.

Joan Manuel Gisbert, creador de mundos fantásticos y maestro de la aventura, es, posiblemente, el mejor autor español de literatura juvenil en la actualidad.

CONFYSEGUR

CONFYSEGUR, Correduría de Seguros de CC.OO., S.A., inicia su andadura en el segundo semestre de 1989 y se constituye con un Capital Social de 30 millones de pesetas. En sus dos años de funcionamiento se ha convertido en una de las corredurías más importantes a nivel del Estado, contando en la actualidad con más de 20 delegaciones y cerca de 200 subagentes.



CONFYSEGUR supone un paso más en el desarrollo y consolidación de la política de servicios de la Confederación Sindical de CC.OO., en un sector de gran implantación popular como es el seguro.

Su facturación supera ya los 3.500 millones de pesetas de recaudación en primas. Este espectacular crecimiento ha requerido un gran esfuerzo en inversiones, ya que, en consonancia con la política de servicios Confederal, la mayor parte de los beneficios han sido dedicados a la apertura de nuevas delegaciones con el objetivo de acercar este servicio a todos los afiliados.

En los primeros meses de 1992 se tiene previsto trasladar las oficinas centrales, situadas en la actualidad en los locales alquilados en la calle Sagasta de Madrid, a un nuevo edificio adquirido en propiedad por CONFYSEGUR. Dicho edificio, situado en una céntrica de Madrid, cuenta con cerca de 700 metros cuadrados útiles y albergará además a las sedes centrales de

GPS y TULSA. Todo ello permitirá solventar gran parte de las deficiencias actuales con la implantación de una red informática y la producción directa en cada zona.

CONFYSEGUR ha llegado a acuerdos con Aseguradoras de reconocida solvencia como Plus Ultra, Grupo AM, Unión y Fénix, Grupo Vitalicio, Previa o Caparag con el fin de abaratar los precios, aprovechando al mismo tiempo su extensa red territorial. En la actualidad, y dependiendo del tipo de seguro, las reducciones oscilan entre un 8% y un 15% para los afiliados. El elemento fundamental de las reducciones es la consideración especial que permite el tratamiento como colectivo de los afiliados a nuestra Confederación.

Hasta la fecha se han suscrito cerca de 40.000 pólizas, de las que un 95% son de afiliados y el resto no afiliados. A pesar de la importancia de estas cifras, que han sorprendido al sector asegurador, es necesario señalar que existen grandes expectativas de crecimiento dada la implan-

tación de nuestro Sindicato, pero también va a exigir un gran esfuerzo en la consolidación de las estructuras que permitan afrontar con éxito dicho desarrollo.

Por otra parte, y a través de CONFYSEGUR, la Confederación Sindical de CC.OO. tiene contratada una póliza de ACCIDENTES para todos los afiliados con más de un año de antigüedad y al corriente de pago, que garantiza una indemnización de un millón de pesetas por fallecimiento o Invalidez Total y Permanente para su profesión habitual. Sobre ello se informará en un próximo número de T.E.

SEGURO HOGAR



PRIMA TOTAL ANUAL, INCLUIDO IMPUESTOS

VIVIENDA PERMANENTE (Piso/Apartamento)	AFILIADOS	NO AFILIADOS
CONTINENTE (cada 500.000 ptas.)	400	458
CONTENIDO (cada 100.000 ptas.)	230	267
JOYAS (cada 100.000 ptas.)	496	576

VIVIENDA PERMANENTE (Chalet/Vivienda unifamiliar)	AFILIADOS	NO AFILIADOS
CONTINENTE (cada 500.000 ptas.)	445	510
CONTENIDO (cada 100.000 ptas.)	275	318
JOYAS (cada 100.000 ptas.)	718	833

GARANTIAS CUBIERTAS

- Incendio, explosión y rayo.
- Fenómenos meteorológicos.
- Daños producidos por el agua (incluida búsqueda y reparación).
- Rotura de lunas, cristales y loza sanitaria.
- Robo, expoliación y hurto.
- Utilización fraudulenta de cheques y tarjetas de crédito.
- Atraco en el exterior de la vivienda.
- Responsabilidad civil.
- Defensa y fianzas.
- Desescombro y extinción de incendios.
- Desequilibrio forzoso.
- Reconstitución de documentos.
- Impactos, caída de aeronaves y ondas sónicas.
- Actos vandálicos.
- Daños por el humo.
- Daños estéticos.
- Daños en desplazamientos por viajes y/o vacaciones.
- Joyas.
- Arbitraje especial.
- Revalorización automática anual.
- Riesgos extraordinarios.

Se incluyen la «GARANTIA DE VALOR A NUEVO» Y SIN FRANQUICIAS

SEGUROS AUTOMOVIL

Averigüe, en la parte inferior del folleto, la zona en la que vive y analice el costo, VALE LA PENA.

RIESGOS CUBIERTOS	RESPONSABILIDAD CIVIL OBLIGATORIA RESPONSABILIDAD CIVIL VOLUNTARIA ILM. DEFENSA JURIDICA Y RECLAMACION ASISTENCIA EN VIAJES Y OCUPANTES				RESPONSABILIDAD CIVIL OBLIGATORIA RESPONSABILIDAD CIVIL VOLUNTARIA ILM. DAÑOS PROPIOS ASISTENCIA EN VIAJES Y OCUPANTES DEFENSA Y RECLAMACIONES				T.R.							
	AFILIADO				NO AFILIADO											
GRUPO MODELO	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D				
3 PANDA 35	36714	28081	26016	22804	38624	30816	28924	25189	71610	65566	61255	57841	76059	69420	67692	61240
4 IBIZA ESP	40494	31067	28839	25183	43171	34174	31982	27477	92494	82851	77404	67049	98020	87226	85236	77379
4 FIAT Y5 FIRE	40494	31067	28839	25183	43171	34174	31982	27477	92494	82851	77404	67049	98020	87276	85236	77379
5 205 JUNIOR 3P	46581	31458	32676	26747	49682	39113	36335	29238	101035	89427	83535	77258	107096	94475	92050	81588
5 IBIZA GLX 1.2 3P	46581	31458	32676	26747	49682	39113	36335	29238	112287	100337	93970	87114	119045	106025	103650	92023
6 R-5 GTX	55069	41380	38135	30263	58706	45775	42392	33071	125268	110992	103603	94890	132848	117305	114349	100257
6 FORD CN CLX 1.6	55069	41380	38135	30263	58706	45775	42392	33071	136516	121907	114035	104746	144793	128855	125944	110692
7 R-21 GTX 4P	57501	43685	39384	30375	61484	48369	44133	33479	166810	150528	141206	129810	176978	159170	156129	137732
7 P-405 GTX	57501	43685	39384	30375	61484	48369	44133	33479	191560	174530	164163	151502	203757	184580	181638	160700

ZONA A. ALAVÁ, GUIPUZCOA, LA CORUÑA, NAVARRA, OVIEDO, PONENTINA, VIZCAYA.
ZONA B. ALICANTE, BALBAER, BARCELONA, BURGOS, CADIZ, GIRONA, HUESCA, LEÓN, LOGROÑO, LUGO, MADRID, MALAGA, MELILLA, MURCIA, ORENSE, SANTANDER, SEVILLA, VALENCIA, VALLADOLID.
ZONA C. CASTELLÓN, CEUTA, GRANADA, HUELVA, LAS PALMAS, LERIDA, SALAMANCA, TARRAGONA, TENERIFE, ZARAGOZA.
ZONA D. ALPACETE, ALMERIA, AVILA, BADAJOZ, CADETES, GUADALCANAL, OURENSE, CORDOBA, GUADALAJARA, JAÉN, MALAGA, SEGOVIA, SONBA, TERUEL, TORREO, ZAMORA.

DIRECCIONES

Sede Central

Sagrada, 12 - 28004 MADRID - FAX 593 43 33

Tel.: 593 43 88 • 593 44 16 • 593 44 48 • 593 44 78

01003 ALMERIA
Magistral Duránquez, 11
Tel.: (951) 26 51 87

Tel.: (956) 25 25 25
25 38 22 • 25 72 13

23007 JAEN
Castilla, 8
Tel.: (953) 27 54 05

11402 CADIZ (JEREZ)
Plaza Arenal, 20 y 22
Tel.: (956) 32 38 55

29001 MALAGA
Muelle de Hercules, 26
Tel.: (952) 26 11 93

41002 SEVILLA
Tralero, 7
Tel.: (954) 22 30 31
22 67 09

50005 ZARAGOZA
Paseo Constitución, 12
Tel.: (976) 21 70 88

33004 OVIEDO
Asturias, 9
Tel.: (985) 25 57 05

39001 SANTANDER

Santa Clara, 5
Tel.: (912) 27 77 04

47004 VALLADOLID
Don de Mayo, 1
Tel.: (983) 39 15 16

08003 BARCELONA
Via Lombarda, 16
Tel.: (93) 316 29 52
315 07 11 • 315 24 61

48013 BILBAO
Salvino Arana, 20

Tel.: (94) 442 56 00

15005 LA CORUÑA
Emilio Pardo Bazán, 27
Tel.: (981) 15 04 59

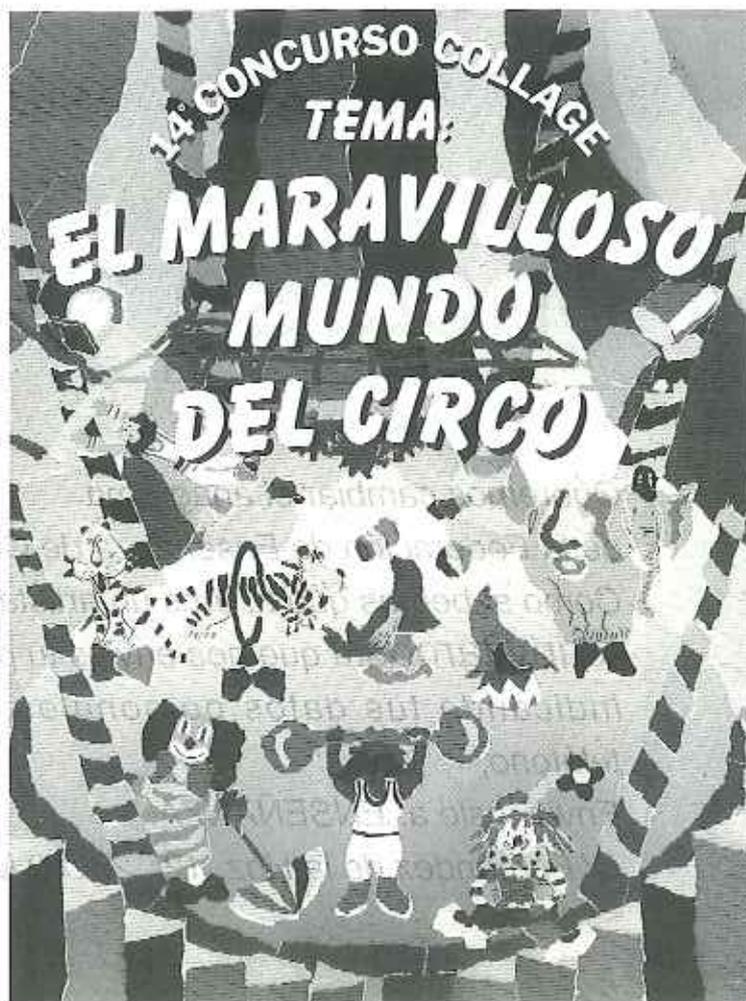
07003 P. MALLORCA
Francisco de Borja y Mol, 3
Tel.: (971) 72 00 00

28014 MADRID
Lope de Vega, 38
Tel.: (91) 429 34 52

46003 VALENCIA
Plaza Niquel y Sola, 6
Tel.: (96) 388 21 15

03005 ALICANTE
Cardenal Belluga, 10
Tel.: (965) 12 54 12

30205 MURCIA
(CAJIACENA)
Alameda San Andrés, 4
Tel.: (968) 62 59 81



BASES

1 A este concurso podrán presentarse los Centros escolares, tanto estatales como no estatales, que imparten enseñanza completa o parcial de Educación Preescolar, Educación General Básica o Educación especial en el territorio nacional.

2 Cada Centro podrá presentar un mínimo de 10 «collages» por cada uno de los sectores educativos que se citan en el punto 1 de estas Bases, enviados al Apartado de Correos nº 1666 de Barcelona.

3 Las características que deben reunir los «collages» presentados a Concurso son las siguientes:
- Tema: EL MARAVILLOSO MUNDO DEL CIRCO.
- Formato: El número de las obras presentadas debe estar comprendido entre las siguientes medidas:
Mínimo 70x50 cm. y máximo 30x50 cm., las cuales facilitan su envío por correo.

- Identificación, en cada «collage» deberán figurar, al dorso, las siguientes datos:

- Nombre del Centro escolar, su dirección, plaza y provincia.
- Teléfono del Centro.
- Nombre y apellidos del autor o autores del «collage».
- Sector educativo al que pertenece el autor del «collage»:

- Preescolar
 - Ciclo Inicial
 - Ciclo Medio
 - 2º Grado E.G.B.
 - Educación Especial (especificando si se trata de disminuidos mentales o sensoriales).
 - Número de alumnos del Centro y estudios que imparte.
- Plazo de admisión: Fecha límite de admisión de «collages», el 14 de Marzo de 1992.

4 Un Jurado Calificador nombrado al efecto convocará, dentro del mes de Abril de 1992 cincuenta premios -dotados con 200.000 Ptas. cada uno- a los 50 Centros que hayan enviado los «collages» seleccionados según su criterio. Estos premios se distribuirán de la siguiente forma:

- 5 premios a Preescolar
- 10 premios a Ciclo Inicial
- 15 premios a Ciclo Medio
- 10 premios a 2º Grado E.G.B.

• 10 premios a Educación Especial.

5 Los Centros seleccionados recibirán un diploma acreditativo de la distinción obtenida en el Concurso Collage 1992 Chocolates Nestlé, en el que constará el nombre del Centro y del autor o autores del «collage» premiado.

6 Los autores de los «collages» premiados recibirán, el día de la entrega del premio al Centro, su respectiva participación.

7 A todos los Centros participantes se les otorgará un libro relacionado con el tema del Concurso, como recuerdo de su participación en el mismo.

8 Los 50 profesores que hayan dirigido los «collages» premiados en esta edición del concurso, asistirán a un Seminario sobre Artes Plásticas, impartido por especialistas en la materia.

9 La decisión del Jurado Calificador será inapelable.

10 Los «collages» que se remitan al Concurso pasarán a ser propiedad de Sociedad Nestlé A.E.P.A., organizadora del mismo, que podrá utilizarlos en la forma y a los fines que estime oportunos.

11 Ningún premio podrá declararse desierto.

12 La participación en el concurso supone la aceptación de estas Bases y su interpretación por el Jurado Calificador, con renuncia a todo tipo de reclamación sobre ellos y las decisiones del Jurado.

Si se desea más información sobre este Concurso Collage, rogamos sea solicitada escribiendo al Apdo. Correos nº 1666 - 08080 Barcelona

CHOCOLATES
Nestlé

ESTE CONCURSO CUENTA CON EL ASESORAMIENTO DEL SERVICIO DE INSPECCIÓN TÉCNICA DE EDUCACIÓN

C oncurso

Queremos cambiar el anagrama de la Federación de Enseñanza de CC.OO. Como sabemos que tú eres un artista, te invitamos a que nos envíes tu propuesta, indicando tus datos personales, dirección y teléfono,

Envíanoslo a: ENSEÑANZA.

C/ Fernández de la Hoz, 12. 28010 MADRID



anagrama actual

Los delegados al VI Congreso de la Federación de Enseñanza, que se celebrará en Abril-92, por votación popular, elegirán entre los recibidos.

PREMIO: No habrá una vuelta alrededor del mundo, haciendo escala en 18 capitales de estado de los cinco continentes y en hoteles de superlujo. Ahora, eso sí, tendrás el orgullo de haber diseñado el anagrama de la Primera Fuerza Sindical de la Enseñanza.

Ahí es ná.