

T.E.

trabajadores de la

Enseñanza

NUM. 131 • MARZO 1992



LA
ENSEÑANZA
EN EL
PAIS VALENCIA

INTERINOS Y
OPOSICIONES/91

8 DE MARZO

CONDICIONES DE TRABAJO

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.

ESTUDIO SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

A PRINCIPIO DE CURSO y con los ojos puestos en nuestro próximo Congreso Federal, el Secretariado acordó encargar la realización de una encuesta entre el profesorado de la Enseñanza Pública no universitaria respecto a la opinión que les merecen sus condiciones de trabajo y el hecho sindical.

Los objetivos que perseguíamos con dicha encuesta eran diversos:

- Conocer con fiabilidad la opinión del profesorado sobre el estado actual de sus condiciones de trabajo.

- Detectar cómo evoluciona la dinámica sindical en este sector, ya contrastada en dos confrontaciones electorales, y en concreto, cómo valoran la intervención sindical en la mejora de su situación laboral.

- Recoger las observaciones del profesorado respecto a algunos elementos que pueden orientar nuestro programa reivindicativo para el futuro.

- Y por último, disponer de una base de reflexión, evidentemente no determinante pero sí orientadora, para el debate que debemos realizar en el marco de nuestro VI Congreso en la lógica de nuestra actualización estratégica y organizativa.

Cuando estudiéis los resultados de dicha encuesta encontraréis sugerentes elementos de análisis: en unos casos confirman nuestras impresiones recogidas del trabajo

sindical cotidiano, en otros nos descubren cuestiones que no han formado parte de nuestros elementos tradicionales de reflexión. En unos y otros, encontramos una muy buena fuente de trabajo para perfilar nuestras orientaciones futuras y encaminar más certeramente nuestra Acción Sindical.

A DELANTANDONOS en la obtención de conclusiones sindicales, que deben ser fruto de la elaboración colectiva en el debate congresual, creemos que se puede afirmar que el futuro de nuestro modelo sindical reside en combinar acertadamente nuestras reivindicaciones generales, más sociopolíticas, con las concretas y particulares, que sin caer en el cooperativismo, supone estar cerca de los problemas cotidianos que diferentes colectivos de la enseñanza tienen planteados. Esa síntesis es posible porque así lo hemos practicado en los últimos años, así lo demuestran las convocatorias electorales y así lo corroboran los resultados de la encuesta, pero en cualquier caso y a la luz de los datos de dicha encuesta, ese es el camino por el que hay que seguir y profundizar en el futuro.

En todo caso, cabe resaltar la gran diferencia que, en la valoración de los trabajadores, separa a CC.OO. del resto de opciones sindicales. Esta positiva apreciación debe servirnos de estímulo que nos permita dar respuestas a la altura de la confianza que en nosotros se deposita. ■

● **Dirección**

José Benito Nieto

● **Diseño y Maquetación**

Carlos López

● **Secretaría de Administración**

Pepa Blanco

● **Consejo de Redacción**

Javier Doz, Fernando Lezcano, Pamela O'Malley, Juan Carlos Jimenez, Diego Justicia, Iñigo Etxenike, Antonio García, Eusebio Salán, Marisol Pardo, Manuel Riesco.

● **Consejo de Administración**

Ignacio Garau Lelller
Miguel Angel Reneses

● **Corresponsales**

Cataluña: Virgili Burrel i Ferrer
Andalucía: José Luis Pérez
País Valenciá: M^a Jesús Pérez
País Vasco: Ricardo Arana
Galicia: Emilio Zunuzegui
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

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

Depósito Legal: M. 4406-1992

TEMA DEL MES

| | |
|--|----|
| Editorial: Estudio sobre las condiciones de trabajo | 3 |
| Tema del mes | 5 |
| Retribuciones | 6 |
| Jornada..... | 7 |
| La jornada continua..... | 8 |
| Discriminación | 9 |
| Evaluación | 10 |
| Carrera Docente y expectativas profesionales | 12 |
| Calidad de la enseñanza y condiciones de los centros | 14 |
| Sindicatos y Docentes..... | 18 |
| Conclusiones | 22 |

NOTICIAS SINDICALES

| | |
|--|----|
| Transferencias | 1 |
| Confederación: 14 de Febrero | 2 |
| Pública: Interinos | 3 |
| Laborales: Las funciones del cuidador..... | 5 |
| Privada: Salarios 92 | 6 |
| Internacional: CC.OO. ingresa en la C.S.E.E..... | 7 |
| Mural Sindical: 8 de Marzo | 8 |
| Galicia: Un acuerdo negativo | 10 |
| Euskadi: El sábado, 15, día clave para la privada..... | 13 |
| País Valenciá: Oposiciones 91 | 13 |
| Canarias: Compás de espera | 14 |
| Andalucía: Los servicios de orientación | 15 |
| Catalunya: La comunidad educativa pasa cuentas | 16 |

SECCIONES FIJAS

| | |
|--|----|
| La enseñanza en el País Valenciá | 23 |
| Mujer, reclama sus derechos | 28 |
| Libros..... | 32 |
| Servicios | 34 |

El Tema del mes ha sido coordinado por Cecilia Navarro, socióloga, y María del Mar Fernández, del Gabinete de Estudios de la Federación de Enseñanza de CC.OO.

TEMA DEL MES

ENCUESTA SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO EN LA ENSEÑANZA PÚBLICA NO UNIVERSITARIA. CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA

LA REALIZACIÓN DE UNA ENCUESTA a los profesores de Enseñanza pública no universitaria responde a la necesidad de conocer su problemática, desde su propia percepción, y las actitudes que se generan a partir de ella. Los temas en los que se ha centrado la investigación son los siguientes:

1. Retribuciones.
2. Jornada y calendario.
3. Salud laboral.
4. El trabajo docente y su evaluación.
5. Formación del profesorado.
6. Carrera docente y expectativas profesionales.
7. Calidad de la enseñanza y Reforma del Sistema educativo.
8. Los sindicatos y el profesorado.

Cada uno de estos grandes temas se ha subdividido, a su vez, en diversos apartados. En esta revista, y debido a la extensión del análisis, se incluyen sólo aquellos temas o subtemas que se han considerado más significativos, contando con la posibilidad de completar la publicación en números posteriores. De todos modos, el capítulo de CONCLUSIONES, al final de este artículo, recoge una panorámica general de todos los datos obtenidos en el estudio.

Características técnicas de la muestra:

La primera dificultad a la hora de concretar la muestra sobre la que realizar la investigación, fue la escasez de datos oficiales sobre el universo de población. La última publicación del MEC, en 1991, es "ESTADÍSTICA DE LA ENSEÑANZA EN ESPAÑA. Niveles de Preescolar, General básica y EE. Medias", referida al curso escolar 1987/88. En este informe se incluyen datos de número y sexo del profesorado, desglosados por niveles educativos y provincias de todo el estado. Esta información nos permitió estratificar la población por sectores educativos (EGB, BUP y FP), y por regiones o zonas con competencias administrativas en materia de educación.

La muestra, estratificada por sectores educativos y zonas con competencias, incluye un total de 894 trabajadoras y trabajadores de la enseñanza. Esta muestra trata de representar

un universo de 263.773 docentes, lo que introduce un índice de error de $\pm 3\%$, con un margen de confianza del 95 %.

La selección de los elementos de la muestra, es decir, de las profesoras y profesores encuestados, se hizo a través de los centros escolares, que se constituyeron en unidades muestrales, y que se seleccionaron con los criterios de distribución establecidos según sectores (EGB, BUP y FP) y zonas o regiones con competencias educativas, respetando las proporciones del universo. El tipo de poblamiento se utilizó como factor de localización de las unidades muestrales, de modo que se obtuviera una representación de tres tipos característicos, que pudieran condicionar las opiniones del profesorado:

- Áreas metropolitanas o conurbaciones.
- Ciudades grandes o capitales de provincia (entre 50.000 y 200.000 habitantes).
- Poblaciones rurales o semiurbanas (entre 5.000 y 50.000 habitantes).

La amplia distribución de la muestra por todas las provincias del territorio estatal es un dato positivo que apoya su valor representativo. Las lagunas o posibles sesgos aparecerán ligados a varios factores:

- La dificultad de establecer cuotas de sexo, a la hora de seleccionar el profesorado encuestado en cada centro.
- La imposibilidad de obtención de datos de Canarias, que únicamente impide acercarnos a la realidad de los docentes de esta zona, pero que, por lo demás, no obstaculiza la consecución de datos globales.
- Lo reducido de algunas muestras por regiones, que, si bien nos impide generalizar o inferir esos datos a las partes correspondientes del universo, no nos cierra la puerta a un cierto acercamiento.

Características sociodemográficas y profesionales de la muestra:

La distribución de la muestra por sexos es de un 50,6 % hombres y un 49,4 % mujeres. La proporción de hombres aparece inflada respecto al universo (42,1 %), frente al porcentaje real de mujeres (57,9 %). Al existir dificultades para el establecimiento de cuotas de

sexo, y oscogerse en cada centro los posibles encuestados o encuestadas al azar, se ha producido esta diferencia a favor del nº de hombres. Esta situación puede sesgar datos comparativos, pero no impide, sin embargo, analizar el tipo de opiniones de unas y otros, por separado.

Respecto a la **edad**, se han establecido cuatro márgenes:

- Menos de 25 años: 2,9 % del total de encuestados.
- Entre 26 y 36 años: 41,2 % * *
- Entre 37 y 47 años: 39,9 % * *
- Más de 47 años: 16 % * *

Carecemos de información del universo, con el que poder contrastar este dato, que muestra un colectivo de trabajadores jóvenes importante. El grupo de edad más numeroso (entre 26 y 36 años), se justifica por el impulso en la oferta de empleo del MEC correspondiente al período 78/85.

La distribución de la muestra por **sectores educativos** (EGB 65,3 %; BUP 18,5 %; FP 16,2 %), es semejante a la proporción correspondiente del universo (EGB 64,1 %; BUP 21,6%; FP 14,3 %). Es evidente el fuerte peso de la EGB en la oferta pública de enseñanzas no universitarias.

La **situación administrativa** recogida en la muestra, y que tampoco pudo ser condicionada a priori, entre otras razones porque no se disponía de los datos correspondientes del universo a nivel estatal, ha sido la siguiente: 78,7 % definitivos; 11,4% provisionales; 9,7 % interinos. Este último dato, que es reflejo de la realidad, consideramos que es elevado, por cuanto el número óptimo de interinos que debería existir sería del 5% según el MEC, y de cero según los sectores más críticos del sector.

Por último, un breve comentario respecto a las **titulaciones académicas** del profesorado: lógicamente se respetan los niveles de titulación exigidos en EGB, BUP, y FP, y así la proporción de diplomados (63,4 %) es mayor que la de licenciados (42,2 %). La doble titulación se produce, sobre todo en el caso de los docentes EGB, donde, el nº de licenciados (diplomados, además, o no), alcanza el 21,6%. Este último dato guardará relación con las expectativas profesionales de acceso a Secundaria, por parte de este colectivo. ■

RETRIBUCIONES

EL GRADO DE SATISFACCION DOCENTE CON LAS RETRIBUCIONES

EN TÉRMINOS GENERALES la escasa satisfacción es la tónica. Así, la opinión mayoritaria, entre el profesorado de EGB (47,8 %), BUP (47,9 %) y FP (43,4%), es que las retribuciones son poco satisfactorias (entre 4 y 5 docentes de cada 10).

A nivel general, sin embargo, se produce cierto equilibrio con el número de los que se muestran básicamente satisfechos (grado 3), que alcanza a 3 docentes de cada 10. Esta cifra prácticamente se mantiene entre el profesorado de EGB (29,1 %), disminuyendo entre el de BUP (26,1 %), y aumentando entre el de FP (38,6 %).

Respecto a los extremos de máxima y mínima satisfacción, el porcentaje que muestra máximo acuerdo es muy pequeño (2 %), frente al que expresa mínimo acuerdo (19,9 %).

La distribución de la opinión según niveles educativos, observa otras particularidades :

- Los docentes de BUP y EGB distribuyen su opinión de manera semejante, con una tendencia más acusada al pesimismo que el profesorado de FP.

- Los enseñantes de FP, son algo más optimistas, así, el equilibrio entre los poco satisfechos (grado 2) y satisfechos (grado 3), aumenta respecto a la distribución general de la opinión. Es mayor, entre otros, el número de satisfechos (38,6 %), y menor el de mínimamente satisfechos (13,8 %).

La conclusión es que, ciertamente, existe una importante insatisfacción entre el profesorado respecto a sus

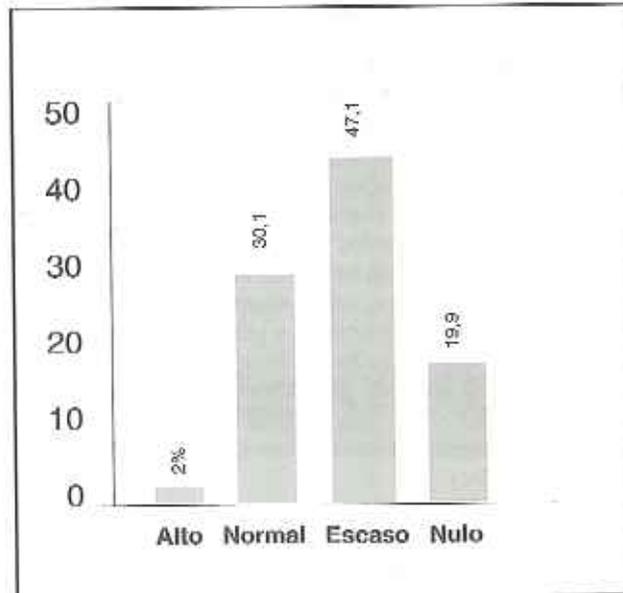
retribuciones que afecta, aproximadamente, a 6 de cada 10 docentes, descontentos o muy descontentos, pero que esa opinión se equilibra con una cierta satisfacción que expresan al menos 3 de cada 10 enseñantes de cualquiera de los tres niveles educativos analizados.

El acento en la insatisfacción también lo pone el que el porcentaje de máxima satisfacción no sea representativo, frente al 20 % del extremo más pesimista.

A pesar de que se ha superado el tópico de la pobreza del maestro, no se ha conseguido, a juicio de los docentes, situar sus retribuciones en un nivel de justicia. El referente del profesorado en profesiones liberales, mucho mejor pagadas, puede ser una razón de fondo de su descontento. ■

GRADO DE SATISFACCION DEL PROFESORADO CON SUS RETRIBUCIONES

| | TOTAL | EGB | BUP | FP |
|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Nulo | 19,9 | 21,1 | 21,2 | 13,8 |
| Escaso | 47,1 | 47,8 | 47,9 | 43,4 |
| Normal | 30,1 | 29,1 | 26,1 | 38,6 |
| Alto | 2,0 | 1,5 | 3,6 | 2,1 |
| NS/NC | 0,9 | 0,5 | 1,2 | 2,1 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |



JORNADA

EL DATO GENERAL más significativo es la distinta percepción que de esta condición de trabajo tienen los docentes de EGB frente a los de EEMM: entre los primeros se produce una tendencia algo más acusada hacia la insatisfacción (51,1 %), mientras que entre los segundos son las opiniones satisfactorias las más representativas (en torno al 75 %).

La distribución de la opinión en la escala del mínimo al máximo de satisfacción, ofrece las siguientes características:

- El profesorado de EGB, a pesar de la orientación pesimista de la opinión mencionada, equilibra esta percepción al situarse un 40 % en el grado 3 de valoración (satisfacción), y un 8,6 % en el grado de máxima satisfacción. Es decir que, en este colectivo, frente al 51,1 % que manifiesta que la jornada es mínimamente sa-

tisfactoria o poco satisfactoria, hay un 49 % que considera que es satisfactoria o de máxima satisfacción.

- Los docentes de EEMM que consideran que su jornada es poco satisfactoria o mínimamente satisfactoria, suponen en torno a un 25 %, frente al 75 % que la considera satisfactoria o muy satisfactoria.

- Entre el profesorado de EGB y EEMM se produce una inversión entre las opiniones extremas:

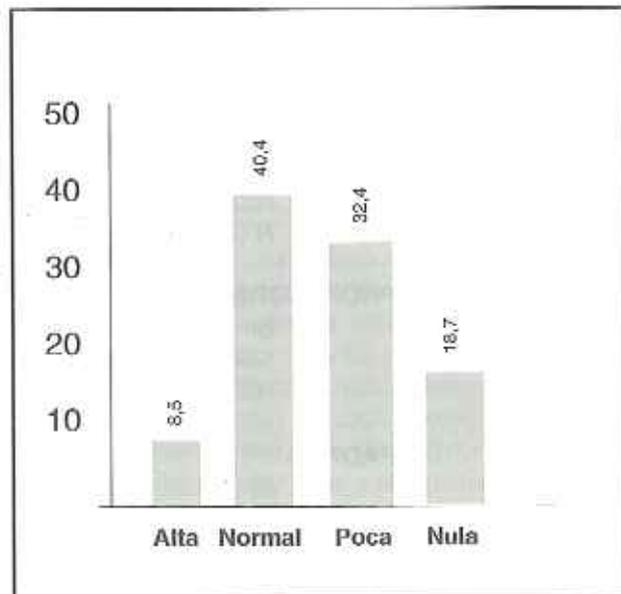
- La mínima satisfacción sólo es apoyada por del 3 al 5 % de los docentes de medias, mientras que en el caso de EGB el porcentaje de máximo pesimismo asciende casi al 20%.
- Por el contrario, la máxima satisfacción con la jornada es suscrita del 20 al 25 % de los docentes de EEMM, frente a sólo un 9 % que lo hacen en EGB.

- Entre el profesorado EEMM, son más optimistas respecto a la jornada los enseñantes de FP que los de BUP.

La inversión entre las opiniones de los docentes de EGB y Enseñanzas Medias evidencia las diferencias y más duras condiciones de la jornada laboral de EGB. Sin embargo, el mayor descontento en EGB, que podría hacer necesario un replanteamiento de las condiciones en que aquélla se produce, está, en cierto modo equilibrado, con un porcentaje de satisfacción considerable, en este mismo colectivo. Esto obliga a pensar que la insatisfacción de los docentes de EGB no tiene una traducción en términos de fuerte tensión o crisis, y que puede existir una actitud de comprensión y diálogo de estos trabajadores, ante la resolución de los inconvenientes de su actual jornada laboral. ■

SATISFACCION CON LA JORNADA LABORAL DEL PROFESORADO DE EGB

| | EGB | BUP | FP | TOTAL |
|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Nula | 18,7 | 4,8 | 2,8 | 13,5 |
| Poca | 32,4 | 20,6 | 20,0 | 28,2 |
| Normal | 40,4 | 55,2 | 52,4 | 45,1 |
| Alta | 8,5 | 18,8 | 24,1 | 13,0 |
| NS/NC | 0,0 | 0,6 | 0,7 | 0,2 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |



LA JORNADA CONTINUA

A LA LUZ del resultado obtenido sobre el grado de satisfacción que producía la jornada entre los docentes, y recordando que es el colectivo de los de EGB el afectado por una mayor insatisfacción, la encuesta nos ofrece información sobre una vieja reivindicación de estos docentes: la jornada continua.

Considerando que esta demanda encuentra dificultades sociales para su implantación, nos hemos centrado en la percepción que existe sobre sus posibles inconvenientes, focalizándolos en los grupos de la comunidad educativa que podrían verse perjudicados, en opinión del profesorado.

Obviamente los docentes de Medias no encuentran inconvenientes en ningún caso, considerando la edad de los alumnos, y por lo tanto su mayor autonomía desde el punto de vista personal y pedagógico. Sin embargo, es mucho más interesante las respuestas obtenidas del profesorado de EGB.

Los docentes de la Enseñanza básica consideran, mayoritariamente, que no existen inconvenientes para los alumnos y el profesorado, pero no así para los padres. Así, de

cada 10 enseñantes de EGB:

- 8 piensan que la jornada continua no tiene inconvenientes para el profesorado (81%), 1 cree que sí los tiene, y otro se abstiene.

- Hay 2 que piensan que ocasiona problemas a los alumnos (21,1%), pero 7 piensan que no (70 %)

- En torno a 5 y 6 piensan que la jornada continua tiene inconvenientes para los padres (55,1 %); frente a 3 (32,5%) que opinan lo contrario.

Esta distribución de la opinión de los profesores de EGB, no obvia la problemática social que acompañaría a la implantación de la jornada continua, reconociendo el perjuicio que ocasionaría a los padres. Esto confirma la tesis mantenida en el análisis de su satisfacción con la jornada, respecto a la existencia de una actitud de comprensión a la hora de intentar mejorar esta condición del trabajo docente. Sin embargo, ello no varía que algo más de la mitad del colectivo (51 %) se muestre descontento con este factor de su trabajo. ■

INCONVENIENTES DE LA JORNADA CONTINUA

| Inconvenientes para | EGB | BUP | FP | TOTAL |
|---------------------|------|------|------|-------|
| TODOS | | | | |
| SI | 11,5 | 7,3 | 8,3 | 10,2 |
| NO | 76,0 | 76,4 | 86,9 | 77,9 |
| N.C. | 12,5 | 16,4 | 4,8 | 12,0 |
| ALUMNOS | | | | |
| SI | 21,1 | 18,2 | 18,6 | 20,1 |
| NO | 70,0 | 68,5 | 75,2 | 70,6 |
| N.C. | 8,9 | 13,3 | 6,2 | 9,3 |
| PROFESORES | | | | |
| SI | 11,0 | 5,5 | 5,5 | 9,1 |
| NO | 81,3 | 79,4 | 89,0 | 82,2 |
| N.C. | 7,7 | 15,2 | 5,5 | 8,7 |
| PADRES | | | | |
| SI | 55,1 | 27,9 | 23,4 | 45,0 |
| NO | 32,5 | 50,3 | 62,1 | 40,6 |
| N.C. | 12,3 | 21,8 | 14,5 | 14,4 |

DISCRIMINACION

PARTICIPACION Y DISCRIMINACION PROFESIONAL EN EL TRABAJO DOCENTE, POR RAZON DE SEXO

UNO DE LOS OBJETIVOS de la encuesta era el de averiguar la experiencia subjetiva que todos los docentes, hombres y mujeres, tienen respecto a este asunto, y en particular cómo estas últimas se sienten en su actividad cotidiana. Una pregunta, abierta a todos los encuestados indagó sobre si había:

- Discriminación por razón de sexo en los centros escolares.

- Menor participación en actividades generales del centro por parte de las profesoras.

- Menor participación en actividades de formación fuera del centro (idem).

- Menor acceso a puestos de responsabilidad (idem).

La respuesta mayoritaria, para ambos sexos, es que no se produce ninguna de las situaciones planteadas, en un alto porcentaje. Así para el 87 % de los docentes **no hay discriminación de sexo en los centros**, y para el 80 % ni hay menos participación en las actividades generales del centro por parte de las profesoras, ni en la formación fuera del centro. Sólo el **menor acceso a puestos de responsabilidad** es reconocida como una situación de hecho por un mayor nº de docentes, aún así minoritario : 3 de cada 10. Este menor acceso a puestos de responsabilidad se explica, según algunos encuestados y encuestadas, por el menor interés en ocuparlos que las mujeres manifiestan.

Es significativa que esta valoración, referida al total de docentes, no ofrezca grandes alteraciones entre sexos : la valoración se reproduce prácticamente en uno y otro. De todas formas hay pequeñas diferencias :

- Hay algunas mujeres más que opinan que hay discriminación y menor acceso a puestos de responsabilidad.

- Hay algunos hombres más que opinan que hay una menor participación en actividades generales y de formación fuera del centro.

Una segunda pregunta, dirigida sólo a las profesoras, intentó averiguar cómo cada profesora en particular vivía esta circunstancia : si se sentía discriminada; si el trabajo doméstico influía en su trabajo profesional; si se valoraba menos su capacidad profesional por ser una mujer; o si se ausentaba frecuentemente por enfermedades de familiares o hijos.

Las negativas en este caso se sitúan en torno al 90 %, salvo en el caso de la influencia del trabajo doméstico en la profesión, donde, a pesar de aumentar el porcentaje de afirmaciones a la cuarta parte de las encuestadas (24,5 %), aún 7 de cada 10 considera que no se produce esa influencia.

La conclusión es, por lo tanto, que el profesorado en general, tanto hombres como mujeres, no considera que se produzcan situaciones de discriminación por razón de sexo en las escuelas. En concreto, las mujeres no se sienten discriminadas en lo profesional, y tan sólo un pequeño porcentaje (entre 2 y 3 de cada 10), siente que el trabajo

Participación/Discriminación de las Profesoras

| | Mujeres | Hombres | TOTAL |
|--|---------|---------|-------|
| a. ¿ Hay discriminación sexual entre el Profesorado en el centro?. | | | |
| SI | 13,8 | 8,1 | 11,1 |
| NO | 84,1 | 89,8 | 87,0 |
| N.C. | 2,0 | 1,7 | 1,9 |
| b. ¿Hay menor participación de la mujer en las actividades generales del centro?. | | | |
| SI | 15,9 | 20,6 | 18,3 |
| NO | 83,0 | 78,3 | 80,6 |
| N.C. | 1,1 | 1,1 | 1,1 |
| c. ¿ Hay menor participación en la formación fuera del centro?. | | | |
| SI | 12,7 | 13,1 | 12,9 |
| NO | 80,0 | 80,3 | 80,2 |
| N.C. | 7,2 | 6,6 | 6,9 |
| d. ¿Hay menor acceso a los puestos de responsabilidad?. | | | |
| SI | 32,4 | 28,1 | 30,2 |
| NO | 63,7 | 69,5 | 66,6 |
| N.C. | 3,9 | 2,4 | 3,1 |

doméstico interfiere en su trabajo profesional.

Esta cierta interferencia del trabajo casero, y la menor participación en actividades de responsabilidad, sugieren que puedan existir, de hecho, determinadas diferencias en el planteamiento profesional de hombres y mujeres, que, en todo caso, no se perciben como discriminación.

La explicación puede ser, que las profesoras, como mujeres,

están participando de una problemática de discriminación social, en general, y del reparto de papeles por sexos que conlleva, lo cual las convierte, como al resto de mujeres trabajadoras, en doble empleadas, en casa y en la escuela, y las inhibe, más que a los hombres, por costumbre, de la asunción de roles de poder dentro de su trabajo.

Sin embargo, junto a esta situación, aparece un fuerte componente de profesionalidad, que ellas interiorizan, y que las conduce a sentirse protagonistas y autónomas en su trabajo. No olvidemos, que algo más de la mitad del profesorado son mujeres. Ello descartaría la percepción de discriminación profesional por razón de sexo (recordemos que el 90 % no se siente discriminada en su trabajo). ■

¿Te sientes discriminada?

a. ¿Te sientes discriminada en el trabajo?.

SI 3,0
NO 97,0
N.C. 0,0

b. ¿ El trabajo doméstico influye en tu trabajo profesional?.

SI 24,5
NO 74,5
N.C. 1,0

c. ¿Se valora menos tu capacidad profesional por ser mujer?.

SI 9,2
NO 89,4
N.C. 1,4

d. ¿Te ausentas con frecuencia por enfermedad de hijos o familiares?.

SI 5,0
NO 92,7
N.C. 2,3

RECONOCIMIENTO PROFESIONAL

A CONTINUACION tomamos el pulso a uno de los factores que parecen gravitar, con gran influencia, en el universo del trabajo docente.

Casi 9 de cada 10 enseñantes consideran que su profesión no está suficientemente valorada por la sociedad (85,5 %).

Esta opinión es compartida por el profesorado de EGB, BUP y FP, en la misma proporción.

La antigüedad no condiciona en absoluto esta percepción, todos los grupos establecidos, desde cero a diez años, hasta más de 25 años, comparten la idea del escaso reconocimiento profesional (entre el 80 y el 87 %).

Por edades tampoco hay grandes diferencias, el pesimismo es la tónica. Tan sólo los más jóvenes y los más viejos (menos de 25 años y más de 47), se alejan, no demasiado, de esa percepción. Llega a haber casi una cuarta parte (24 %) de enseñantes, menores de 25 años, que piensan que su profesión está reconocida.

¿Hasta qué punto esta percepción de falta de reconocimiento es subjetiva? Como en tantos otros aspectos de la realidad donde nos encontramos con prejuicios, en uno u otro sentido, no es fácil averiguar qué hay o no de cierto. La tendencia al tópico del trabajo relajado, y la crítica fácil a los amplos períodos de descanso, pueden ser un síntoma de que parte de la sociedad comparte esa falta de reconocimiento. Sin embargo, hay otras ópticas, también dentro de la realidad social que focalizan a los profesionales de la enseñanza como claves del desarrollo futuro de la comunidad. Puede que, finalmente, lo que suceda sea una cierta ambivalencia, que permite que estas dos visiones se entremezclen. En todo caso, la sensación de los docentes, respecto a este asunto, es claramente pesimista. ■

EVALUACION

A EL PROFESORADO, en general, es partidario de que se evalúe su trabajo, en un 66,4 % : es decir, entre 6 y 7 docentes de cada 10. La situación no ofrece grandes diferencias entre EGB, BUP y FP. Un 20,5 % estaría en contra.

Mayoritariamente están en contra de que esa evaluación sirva para imponer cualquier tipo de sanciones, ni tampoco para ajustar las retribuciones.

Respecto a que sirva para promocionar en la carrera docente, la opinión se encuentra bastante dividida, aunque hay más docentes a favor que en contra, especialmente en EEMM, donde son los de BUP los más partidarios de que la evaluación sirva para este fin.

Hay mucho más acuerdo en que la evaluación sirva para detectar necesidades de formación (entre el 70 y el 75 %).

Aunque el profesorado ve claro que se debe evaluar su trabajo, no le resulta sencillo encontrar quiénes deben hacerlo. La encuesta presentó un listado de siete posibles agentes de evaluación :

- Padres.
- Alumnos.
- Otros profesores.
- Equipo directivo.
- Consejo escolar.
- Inspección.
- Técnicos de la Administración.

Entre las respuestas obtenidas, sólo estos últimos encontraron el apoyo de la mayoría del profesorado. La opinión mayoritaria de los docentes está en contra de ser evaluados por cualquiera de los restantes agentes, por otro lado componentes, casi todos ellos, de la Comunidad escolar.

La situación descrita en el párrafo anterior se reproduce para cada uno de los tres niveles analizados, y es muy sintomática. Aunque esta encuesta no puede ofrecer las claves de esta cuestión, es razonable valorar la hipótesis del

miedo, del temor del profesorado a no ser evaluado con objetividad en su trabajo. Esta hipótesis estaría, en todo caso, avalada por otro dato obtenido en este estudio sobre el escaso reconocimiento profesional que sienten los docentes hacia su trabajo (casi un 90 % participa de esta opinión).

En todo caso, continuando con el análisis, son los padres, como agentes de evaluación, los que obtienen un mayor rechazo (78,3 %). Los alumnos, a continuación, con una oposición del 59,1%, seguidos del Consejo escolar (56,7 %), el Equipo directivo (55,6 %) y los otros profesores (53 %). La Inspección, a pesar de ser la instancia que oficialmente tiene encomendadas funciones de evaluación, es también rechazada por 5 enseñantes de cada 10 (51 %). Como ya hemos dicho, solamente personal técnico de la administración, especializado en esta tarea, encuentra el apoyo del profesorado, paradójicamente, puesto que no existe la figura de tales técnicos, y lo más parecido son los propios inspectores.

La conclusión más significativa es la dificultad de encontrar agentes de evaluación adecuados, a consecuencia de un posible miedo a no ser evaluado con objetividad. El docente parece ser un trabajador con una gran dosis de profesionalidad y responsabilidad, muy susceptible a la falta de reconocimiento de su trabajo. Para lo último que piensa que debe servir la evaluación es para sancionarle o premiarle. Le parece razonable que sirva para averiguar sus necesidades de formación, pero mucho más, a tenor del tipo de respuesta obtenida, para reconocer su trabajo, eso sí, a través de una evaluación objetiva. En la medida en que considera que puede haber prejuicios hacia su labor, es incapaz de optar por agentes que no sean puros técnicos en la materia, ajenos a la subjetividad. ■

Saber.



Santillana
PRIMARIA

CARRERA DOCENTE Y EXPECTATIVAS PROFESIONALES

EN PRIMER LUGAR conviene aclarar que el estudio se ha centrado en las expectativas profesionales de este sector debido a las posibilidades teóricas que se le abren a partir de la nueva estructura del sistema educativo, y la concepción de los niveles de Enseñanza primaria y secundaria. Considerando, además, el aumento de licencias entre los docentes de este nivel, en los últimos años, sus proyectos profesionales de futuro aparecen como una incógnita sugerente de despejar.

El nivel de Secundaria es la meta de la mayor parte de los enseñantes de EGB encuestados (44,6 %), de los cuales casi la mitad pretende acceder por oposición al cuerpo de Secundaria; y la otra mitad piensa convertirse directamente en especialista de Secundaria Obligatoria, tal y como permite la LOGSE. Los primeros suponen un 20,5 % del total de encuestados de este nivel, y los segundos un 22,1 %.

Es mayor el número de hombres que pretenden acceder a Secundaria que de mujeres, aunque esto es así sobre todo en el acceso directo como especialista de Secundaria obligatoria; en el sistema de acceso por oposición la proporción se equilibra.

Pretende permanecer en Primaria un 39 % de los docentes de EGB, de los cuales, bastante más de la mitad son mujeres (64,4%). Sólo un porcentaje muy pequeño (5 %), pretende acceder a puestos no docentes de la administración.

Las expectativas varían con el sexo; y así, casi la mitad de las profesoras de EGB pretende permanecer en Primaria (49,8%), frente al 32,2 % que pretende acceder a Secundaria, por alguno de los dos sistemas mencionados. Los varones, sin embargo, pretenden, mayoritariamente, acceder a Secundaria (53,3 %), frente a sólo un 28 % que pretende permanecer en Primaria. Las expectativas profesiona-

les, en función del sexo, están claramente invertidas.

La antigüedad en el cuerpo no varía la tendencia general, sin embargo, se observa que entre los docentes que tienen como objetivo la Secundaria, los de menor antigüedad pretenden hacerlo a través de oposición, y los más antiguos directamente como especialistas de la Obligatoria.

Uno de los rasgos más significativos de estos resultados es la diferencia en las expectativas por razón de sexo. Los profesores de EGB piensan, en mayor medida que las profesoras, en acceder al nivel de Secundaria.

Una razón que puede explicar esta diferencia estaría ligada al distinto papel social que cumplen unos y otras: los hombres serían, con mayor probabilidad, los responsables de sus unidades familiares, lo que condicionaría que intentasen mejorar su status económico; mientras que las mujeres, al no cumplir ese papel, no necesitarían tanto aumentar unos ingresos que, en la mayoría de los casos, pueden suponer un segundo sueldo familiar.

La opinión sobre si los docentes de EGB que accedan a la Secundaria, como especialistas del nivel obligatorio, deben tener las mismas condiciones de trabajo que el profesorado de Secundaria, respecto a horario, retribuciones, etc., es la siguiente:

A nivel general hay un 79,4 % a favor de que así sea, siendo los docentes de EGB los más partidarios (90,8 %), y los menos los de BUP (49,7 %). Es decir, hay un elevado nº de enseñantes de BUP (casi 4 de cada 10) que considera que no deberían tener las mismas condiciones de trabajo que ellos mismos. Esta situación no sucede con el profesorado de FP.

Este dato es indicio de un cierto elitismo, que ha sido enfrentado desde distintos sectores de los propios docentes, y que, en todo caso, este estudio se limita a subrayar. Aunque es interesante contrastarlo con el siguiente apartado del análisis.

Los docentes de EGB que accedan a la Secundaria, como especialistas del nivel obligatorio, deben tener las mismas condiciones de trabajo que el profesorado de Secundaria

ESTRUCTURA DEL CUERPO DOCENTE

En consonancia con la información analizada en el punto anterior, el profesorado de BUP es el único que apoya, con una mayoría del 46,1 % (casi 5 de cada 10), una estructura de cuerpos docentes diferenciada. Tanto EGB como FP están a favor de una estructura de Cuerpo Único, especialmente EGB, con un 72,9 % (en torno a 7 de cada 10 profesores). A nivel general, por lo tanto, existe un acuerdo a favor del Cuerpo Único que alcanza al 63 % de todos los docentes.

Conviene, de todos modos, no olvidar que entre el profesorado de BUP hay también una buena proporción que apoya la tesis general (38,2 %, es decir, casi 4 de cada 10 docentes de BUP están a favor del Cuerpo Único); por lo tanto puede considerarse que, aunque el mencionado elitismo sigue siendo un hecho dentro de este colectivo, la tendencia parece orientarse hacia su disminución.

La percepción de esta cuestión, analizada desde las distintas situaciones administrativas, no ofrece alteraciones, salvo para el caso de los interinos que, por un lado, apoyan una estructura de cuerpo unificada, pero lo hacen en menor medida que funcionarios definitivos o provisionales (47 %), y por otra, observan una importante abstención en la respuesta (27 %), quizá debida a un cierto alejamiento del tema.

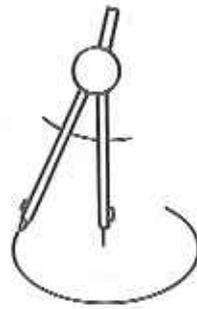
EXPECTATIVAS DE ABANDONO DE LA PROFESION

Mayoritariamente el profesorado no tiene intención de abandonar su profesión (80,6 %); uno de cada diez docentes está indeciso, y sólo un 6,8 % piensa hacerlo.

Los distintos niveles educativos reproducen esta situación, y tan sólo es significativo un pequeño aumento en el número de indecisos en EEMM, especialmente en FP, donde casi 2 de cada 10 docentes no saben lo que harán.

Con respecto a la antigüedad sólo es de destacar un ligero aumento de los que pretenden abandonar (10,3 %) entre los docentes con menos de 10 años de servicio; y en el extremo, un aumento de hasta el 95 % de los que no pretenden hacerlo, entre los de más de 25 años de servicio. ■

Saber hacer.



Santillana
PRIMARIA

CALIDAD DE LA ENSEÑANZA Y CONDICIONES DE LOS CENTROS

GRADO DE SATISFACCION DOCENTE CON LA RATIO

Las opiniones del profesorado sobre la ratio con que trabaja en las aulas, sufren una inversión entre las que mantienen los docentes de EGB y los de EEMM. La satisfacción es la tónica entre los primeros, y la insatisfacción entre los segundos.

La valoración mayoritaria en BUP y FP es la más pesimista posible, con porcentajes de máximo descontento del 47,9 % y del 38,6 %, respectivamente. Aunque, como puede observarse el descontento es algo menor en FP.

Si al número de docentes de Medias mínimamente insatisfechos, le añadimos el correspondiente que se define como poco satisfecho, obtenemos el dato del descontento general en Medias : 75,2 % (BUP) y 68,3 % (FP). Muy elevado, como podemos observar.

El nivel de insatisfacción en EGB es considerablemente menor, afectando a un 16,1 % que piensa que la ratio es mínimamente satisfactoria, y a un 25,9% que piensa que es poco satisfactoria. Lo que hace que la cifra total de descontentos ascienda a un 42 % del profesorado. Esta cifra, aunque es mucho menor que la correspondiente a Medias, no deja de ser, por ello, también importante.

El desajuste de opinión que estamos describiendo se refleja también, como es lógico, en la proporción de los docentes que se muestran satisfechos con la ratio :

– El profesorado de EGB expresa una opinión mayoritaria de satisfacción con la ratio (35,3 %), que se incrementa hasta el 57 % si añadimos el número de los que se definen como muy satisfechos (21,7 %). Es decir, casi 6 enseñantes, de cada 10, están contentos con esta circunstancia de su trabajo.

– Los docentes de BUP son los

que se muestran menos conformes con el número de alumnos: sólo 2 enseñantes, de cada 10, están contentos; mientras que los de FP lo están en una proporción algo mayor : 3 de cada 10.

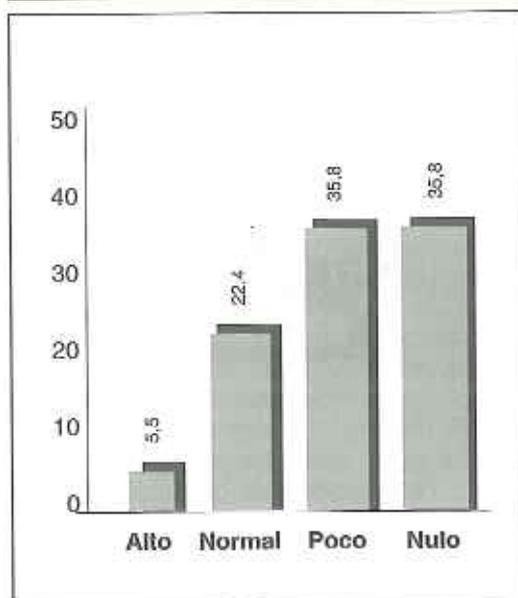
Conclusiones :

– Existe un amplio descontento entre el profesorado, que afecta a 7 de cada 10 docentes de Medias, y a 4 de cada 10 docentes de EGB.

– La satisfacción es minoritaria, y sólo alcanza a una proporción importante en EGB (6 de cada 10).

Estos resultados no parecen caprichosos, sino, más bien al contrario, parecen ajustarse a una realidad objetiva, que tiene que ver con una disminución de las tasas de natalidad de los últimos años, que ha rebajado la ratio en EGB, y, por el contrario, con una presión demográfica en EEMM, donde la masificación es además resultado de una falta de planificación y previsión por parte de la Administración educativa.

Grado de satisfacción del Profesorado de BUP sobre los espacios de los centros



GRADO DE SATISFACCION CON LA INFRAESTRUCTURA Y ESPACIOS DE LOS CENTROS

La falta de satisfacción es, en este caso, la tónica general de la opinión de todos los docentes, tanto de EGB como de EEMM. Si bien es algo mayor entre los de este último nivel educativo.

Los más descontentos con las condiciones de infraestructura de los centros son los enseñantes de FP, entre los cuales 4 de cada 10 expresan una **mínima satisfacción** (40,7 %), el número de descontentos en FP se eleva a 7 de cada 10, si consideramos además los que están **poco satisfechos** (32,4 %). El descontento afecta en total, por tanto, a un 73,1 % del profesorado de esta modalidad de enseñanza.

Las valoraciones en BUP son parecidas : un 71,6 % dice que las infraestructuras de los centros son mínimamente satisfactorias (35,8 %) o poco satisfactorias (35,8 %). Es decir, también en BUP 7 de cada 10 docentes están descontentos.

La insatisfacción en EGB afecta a 6 enseñantes de cada 10 (60,3 %), de los cuales en torno a 3 están muy insatisfechos (28,3 %), y otros 3 están poco satisfechos (32 %).

El número de docentes que consideran adecuadas las instalaciones asciende a 4 de cada 10 en EGB (39,5 %), de los que 1 está muy satisfecho; mientras que en EEMM no llega a 3 de cada 10.

Las conclusiones serían :

– Gran descontento con las infraestructuras de los centros en los tres niveles educativos.

– Mayor insatisfacción entre los docentes de FP, seguidos de los de BUP, y EGB, por este orden.

– Una cierta satisfacción entre el profesorado de Básica (40 %), que atempera el descontento de este colectivo.

La valoración de estas conclusiones se realizará conjuntamente con las obtenidas sobre el grado de satisfacción docente con los recursos y el material didáctico.

Valorar.



Santillana
PRIMARIA

Viene de pag. 14

GRADO DE SATISFACCION DOCENTE CON LOS RECURSOS Y EL MATERIAL DIDACTICO

La distribución de la opinión respecto a recursos y material didáctico de los centros es semejante a la obtenida respecto a las infraestructuras, si bien la tendencia a la insatisfacción, aunque predominante también en este caso, es menos acusada.

El descontento afecta a EGB, BUP y FP, aunque algo más a los docentes de FP que a los de BUP, y más a éstos que a los de EGB.

Muestran una **mínima satisfacción** (grado 1 en la valoración), el 31 % del profesorado de FP, el 26,1 % de BUP, y sólo el 16,3% de EGB.

La opinión que suscribe más adeptos, en los tres colectivos, es la de que los recursos y el material didáctico son **poco satisfactorios** (grado 2): en torno a 4 docentes de cada 10.

El número de enseñantes que cree que son muy insatisfactorios o poco satisfactorios, asciende, por lo tanto, a 5 de cada 10 en EGB (52,4 %), y entre 6 y 7 BUP (64,9 %) y FP (66,9 %).

El número de docentes que considera que los recursos son **satisfactorios** (valoración-grado 3), es más numeroso entre los de Enseñanza básica (35,3 %), que entre los de Medias (27/29 %). El grado de **máxima satisfacción** es suscrito tan sólo por un 5%, aproximadamente, del profesorado de BUP y FP, mientras que en EGB lo hace un 12 %. Según esto, estarían contentos con el material didáctico de los centros, el 47,3 % de los maestros encuestados, el 35,2 % de los docentes de BUP, y el 32,4 % de los de FP.

Las conclusiones son :

- Insatisfacción general que afecta al 57,1 % de los enseñantes.
- Mayor descontento en EEMM, con especial énfasis FP.
- Cierta equilibrio de las opiniones de EGB, que se reparten casi a la mitad, aunque la proporción de descontentos es algo mayor.

El paralelismo entre las conclusiones sobre la satisfacción respecto a infraestructuras de los centros y respecto a recursos y material didáctico, es evidente. Del mismo modo que ocurría con la ratio, el descontento es más general entre el profesorado de Medias que entre los de Enseñanza

básica, aunque estos últimos están mucho más insatisfechos con los recursos que con la ratio.

Cabe hacerse de nuevo la pregunta de si esta percepción pesimista es subjetiva, o si por el contrario, está justificada por la realidad.

Las infraestructuras, espacios y recursos de los centros fueron objeto de un estudio realizado, hace dos años, por la Federación estatal de Enseñanza de CC.OO.; en él se refleja, en primer lugar, la ausencia de datos oficiales sobre el estado y las dotaciones de los centros públicos. La información que aporta este estudio indican que la percepción pesimista del profesorado no está lejos de la realidad (Ver revista T.E. nº 104 de Junio de 1989).

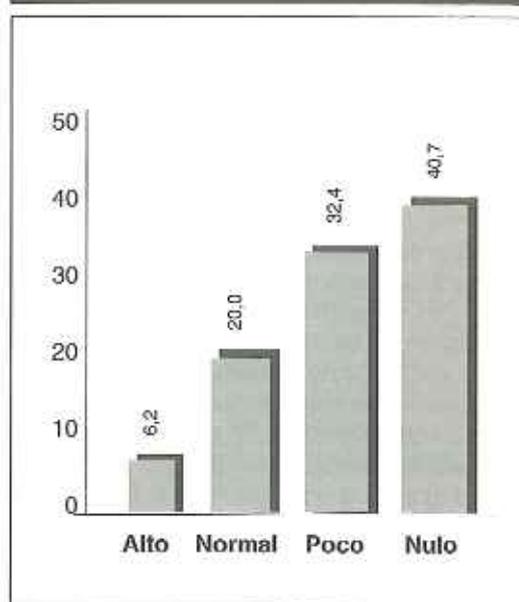
Consideramos que, en términos generales, los datos que se aportan en esta publicación siguen siendo válidos en la actualidad, y explican la insatisfacción del profesorado que, de este modo, manifiesta su preocupación no sólo ya por la mejora de sus condiciones de trabajo, sino por el aumento de la calidad de la enseñanza.

Efectivamente, material didáctico, recursos, infraestructuras y espacios de los centros son, junto con la ratio, tres factores de una influencia directa en la calidad de la enseñanza, son considerados insatisfactorios por los docentes, especialmente por los de EEMM. No son quizá datos sorprendentes para los que conocen de cerca la problemática de la enseñanza, sin embargo es sintomático encontrarlos reflejados en porcentajes de descontento tan elevados. No hay que cargar las tintas para considerar que esta situación, en la coyuntura de transformación del sistema educativo en que nos encontramos, es grave, y motivo de alerta.

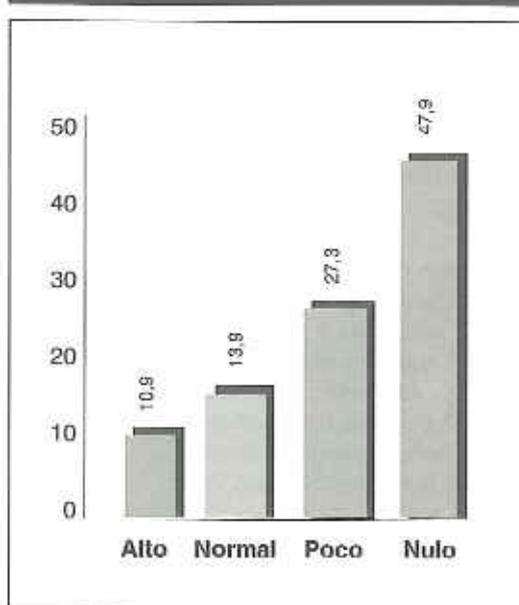
El análisis crítico de la falta de previsión en años pasados, por parte del MEC, como razón de fondo de esta problemática, no se mitiga al indagar sobre lo que sucede en el presente, cuando las inversiones en nuevas construcciones y recursos son recortadas abruptamente en el mismo umbral de la Reforma educativa de las Enseñanzas Primaria y Secundaria.

Conviene reflexionar, por último, que la

Grado de satisfacción del Profesorado de FP sobre los espacios de los centros



Grado de satisfacción del Profesorado de BUP sobre las ratios



contradicción entre la política educativa que se pretende y se anuncia, con la política económica que la obstaculiza, no sólo tiene como consecuencia el riesgo de fracaso de la Reforma, sino que condena a los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza a sufrir ese fracaso en carne propia, fomentando su escepticismo, y haciéndoles únicos responsables directos, ante la opinión pública, de ese fracaso. ■



Tu mejor currículum.

Saber, saber hacer y valorar. O lo que es lo mismo: conceptos, procedimientos y actitudes. Los nuevos contenidos de la Reforma educativa desarrollados, punto por punto en los Proyectos de Santillana-Primaria. Unos proyectos que de una forma original, innovadora y llena de recursos, forman la base para construir un excelente currículum.

Con experiencia y calidad. Con adecuación a la realidad del aula. Esto es lo que ofrece Santillana: la mejor base para construir el currículum.

Santillana
PRIMARIA

SINDICATOS Y DOCENTES

PARTICIPACION DEL PROFESORADO EN LA RESOLUCION DE SUS PROBLEMAS PROFESIONALES Y LABORALES

La pregunta que se hizo a los encuestados, incluía las siguientes categorías:

1. No participas.
2. Procuras informarte, leer prensa o revistas sindicales, estés o no afiliado.
3. Acudes a algún sindicato, aunque no estés afiliado.
4. Estás afiliado y participas en la vida sindical.

Cada encuestado optó por aquella respuesta que, en su opinión, mejor reflejase su propia situación.

A la vista de los datos obtenidos :

El grado de participación de los docentes en la resolución de sus problemas profesionales y laborales, se limita, en la mayor parte de los casos (51 %), a disponer de información. Un 10 % acude a un sindicato cuando tiene problemas, aunque no este afiliado. Un 17 % no participa de ningún modo.

Según niveles educativos, son los enseñantes de EGB los que se afilian a sindicatos, en mayor medida (21,2 %), seguidos de BUP y FP. Los docentes de BUP son los que en mayor nº no participan de ningún modo (23 %). Y los enseñantes de FP los que, en la mayoría de los casos (60 %), se limitan a mantenerse informados.

LA AFILIACION SINDICAL

El porcentaje de Afiliación Sindical que se llega a reconocer en la encuesta se eleva al 23,3 % de la muestra. Este dato, está en la línea del aportado por otros estudios sobre sindicación realizados en nuestro país.

Considerando el total de afiliados a algún sindicato, la proporción entre los sindicatos de pertenencia, de mayor a menor, reproduce un orden semejante al de los sindicatos más votados en las últimas elecciones sindicales de la enseñanza pública no universitaria :

En primer lugar aparece CC.OO., con un 30,1 % de la afiliación total, seguido de ANPE, con un 21,2 %, FETE, con 15,5 % de la afiliación, ocupa un tercer lugar, mejorando la cuarta posición obtenida en las últimas elecciones; STEs, por delante de FETE en las elecciones, refleja un menor porcentaje de afiliación (12,8 %). CSIF refleja también un 12,8% de afiliación

El resto del profesorado afiliado, lo está a sindicatos nacionalistas : USTEC; STEE-FILAS; ELA-STV; LAB; CIG. Algunos afiliados a USO, que aparece como un sindicato muy minoritario, estarían incluidos en ese porcentaje.

Respecto a los niveles educativos, la afiliación reconocida es mayor entre el profesorado encuestado de EGB (29,6 %) que entre el de BUP (12,1 %) y FP (11 %). El porcentaje de docentes que reconocen no pertenecer a ningún sindicato es mayor en EEMM que en EGB.

El profesorado de EGB que reconoce estar afiliado, dice hacerlo en mayor medida a CC.OO., a ANPE y a FETE, por ese orden. Los docentes de BUP lo hacen a CC.OO. y a CSIF, también por ese orden. Y los de FP a CC.OO., STEs y CSIF.

SINDICATOS QUE MEJOR DEFIENDEN LOS INTERESES DE LOS DOCENTES, SEGUN LA OPINION DE ESTOS ULTIMOS

Ante la provisión del escaso margen afiliativo que ya suponíamos se iba a producir, intentamos detectar las preferencias sindicales del profesorado, en términos de qué sindicatos defendían mejor sus intereses. En este caso se abrieron las posibilidades, de forma que cada encuestado pudo seleccionar a todos los que, en su opinión, satisfacían esa condición. Este método nos permitía considerar la valoración de un mayor número de encuestados, no sólo de los afiliados.

Del total de encuestados, un 51,4 %, se pronunció a favor de algún sindicato; un 17 % consideró que ninguno defendía sus intereses, y un 31,5 % se abstuvo en la respuesta.

Las opiniones de los 460 encuestados que consideraron que alguno o varios sindicatos defendían sus intereses, fueron las siguientes :

- Un 54,3 % señaló, entre otros, a CC.OO.
- Un 24,1 % señaló, entre otros, a ANPE.
- Un 22,6 % señaló, entre otros, a FETE.
- Un 19,1 % señaló, entre otros, a STEs.
- Un 18,6 % señaló, entre otros, a CSIF.
- Un 16,9 % señaló, entre otros, al resto.

De nuevo se reproduce el orden de sindicatos más votados en las últimas elecciones.

El cuadro anterior muestra los porcentajes respecto al número total de docentes que se pronunció a favor de algún sindicato (460), considerando que cada docente escogió desde una, hasta

TRANSFERENCIAS

EN ESTAS ÚLTIMAS SEMANAS se ha cerrado un acuerdo político entre el PSOE y el PP sobre el que se va a fundamentar el pacto autonómico, que ya ha tenido alguna expresión en el terreno financiero. Es previsible, por tanto, que en breve plazo se den a conocer los extremos de las futuras transferencias competenciales, entre las que se incluyen las educativas.

La culminación de este proceso abre nuevas perspectivas, también interrogantes, para la enseñanza y el sindicalismo en el sector.

¿Estarán en condiciones las administraciones autonómicas de gestionar eficazmente el volumen de responsabilidades que asumirán?

En relación con esto, ¿cómo afectará en el sistema educativo el traspaso de competencias al coincidir éste con el periodo de aplicación de la Reforma?

En principio, conociendo como conocemos el funcionamiento de la administración y el nivel de eficacia que les caracteriza, no podemos por menos que ser excépticos.

En la medida en que CC.OO. se manifiesta partidaria, sin ningún género de dudas, del traspaso definitivo de las competencias y para salir al paso de los riesgos de que la Reforma y, en general, la calidad del sistema se resienta por la incapacidad de las actuales administraciones autonómicas, la Federación de Enseñanza de CC.OO. va a exigir tanto a la administración central como a los respectivos gobiernos autónomos, negociar la aplicación práctica de las nuevas competencias.

Ahora bien, decía al principio que esta nueva realidad supone retos también para el sindicalis-

mo en la enseñanza y particularmente para CC.OO., y estos son de tres tipos:

- Cualificar nuestra capacidad de propuestas y alternativas en el terreno sociopolítico, que en este momento supone volcarse en el estudio de la nueva situación para conformar de manera adecuada y en base a nuestros grandes objetivos programáticos las iniciativas a emprender por nuestro sindicato en este proceso.
- En el terreno de la Acción Sindical, puesto que se nos abren nuevos campos contractuales y de negociación, que pueden abundar, si no lo remediamos, en una tendencia centrífuga de nuestra práctica sindical que ya hemos detectado en la experiencia reciente de la negociación articulada.
- Y por último en el campo organizativo, en la medida en que deberemos adecuar la estructura de la Federación a un nuevo contexto en que en lugar de siete comunidades con competencias, tendremos diecisiete.

Nuevos ámbitos de intervención, tanto en lo sociopolítico como en la acción sindical, pueden suponer una difuminación del papel de la Federación Estatal, sustituida por un mayor dinamismo de nuestras organizaciones territoriales y relagada a funciones de mera coordinación.

Nuestra idea de la futura Federación no es ésta sino la de una estructura que garantice el pacto programático sobre las grandes directrices que caracterizan el modelo sindical de CC.OO. y que permite la unidad de acción de todas nuestras organizaciones allá donde intervengan. ■

Fernando Lezcano.
Secretario General

14 DE FEBRERO: LA NECESARIA REINDUSTRIALIZACION

EN ESTOS MOMENTOS, que nuestro país tiene ante sí de una manera definitiva la integración en la Unión Económica y Monetaria, son una vez más las organizaciones sindicales quienes, en un nuevo ejercicio de responsabilidad, han puesto sobre la mesa el principal problema al que nuestra economía se enfrenta. La necesaria regeneración de nuestro tejido productivo y especialmente el de nuestro tejido industrial.

Digo que han sido los sindicatos quienes lo han señalado, porque en el discurso oficial que cotidianamente se repite, todo se reduce a una serie de magnitudes macroeconómicas como si detrás de las mismas no existiera nada más.

Sin embargo, la realidad es otra, y ésta se caracteriza por una especie de fatalidad que se le plantea a distintas CC.AA. bajo la forma de una acusada obsolescencia de las industrias más características de las mismas. Así, podemos observar cómo en Galicia vuelve a estar en crisis el sector de la construcción naval; en Asturias, la siderurgia y la minería; lo mismo ocurre en Cantabria, Euskadi, Murcia, Cadiz o Madrid.

A ello se le añaden además problemas en la agricultura y la ganadería. Y todo ello, en aras del respeto a las reglas que impone la Comunidad Europea para velar por la libre competencia.

Frente a esta situación, desde las esferas gubernamentales, se responde que las medidas correctoras vendrán de la mano de la iniciativa privada, razón por la cual no es necesario diseñar una política industrial concreta.

Pues bien, frente a tal fatalismo e ingenuidad, los sindicatos volveremos a hacer lo único que está en nuestra mano, una vez que nos hemos negado a resignarnos. Ello no es otra cosa que elevar el tono de nuestras reivindicaciones, a fin de sensibilizar a la opinión pública, en pro de una política que de forma activa, se plantee dar solución a los problemas económicos y sociales, que tal situación comporta.

No podemos, nadie puede, permanecer tranquilos mientras vemos que nuestras viejas industrias no son reemplazadas por otras con futuro, mientras muchas son vendidas a grupos extranjeros que se aprovechan de la situación para hacer más competitiva las radicadas en las zonas de origen, etc.

En consecuencia, exigimos que el país tome conciencia de esta situación, y exija a aquellos a quienes, democráticamente, les hemos confiado la gobernación de nuestros asuntos, que asuman sus responsabilidades.

Por ello, decidimos proceder a una serie de movilizaciones que han ido poniendo de manifiesto el eco que nuestras preocupaciones despiertan en la población.

No obstante conviene que seamos capaces de comprender y hacer comprender que el problema no es sólo de una región o de una Comunidad Autónoma, sino que el problema es más

general y bajo la denominación de segunda reconversión, afecta a la práctica totalidad del país. Esto hacía necesario que dichas movilizaciones tuvieran un punto de encuentro común, que hiciera ver a los afectados la conveniencia de desarrollar una lucha solidaria por un problema común. Para ello, se llevó a cabo la concentración de sindicalistas en Madrid el día 14 de Febrero, concentración que se desarrolló pacíficamente ante el Ministerio de Industria y a la que asistieron más de 20.000 delegados y delegadas.

En ella, se puso de manifiesto la necesidad y la voluntad de los sindicatos de entablar un verdadero diálogo sobre la reindustrialización de varias zonas de nuestra geografía, o la industrialización de otras.

El diálogo demandado debe comenzar a nivel central por el texto de la Ley de Industria, recientemente enviada al Parlamento, y debo continuar por impulsar mesas de negociación en los distintos ámbitos que permitan diagnosticar correctamente la situación y afrontar solución a través de la necesaria concertación.

Este diálogo debe centrar la discusión en el papel que ha de desempeñar la empresa pública a la hora de asumir iniciativas de futuro, que se conviertan en motor de la necesaria revitalización económica.

Asimismo se hace imprescindible abordar una acción coordinada hacia las pequeñas y medianas empresas, que les permita nuevos marcos de colaboración para afrontar los retos que nuestra integración europea comporta.

Y qué duda cabe, que todo ello debe tener como objetivo la necesaria corrección de nuestros rancios desequilibrios territoriales, para lo cual se hace también absolutamente imprescindible impulsar una adecuada política de formación y de investigación, aspectos cada vez más determinantes en la competitividad de los diferentes países y empresas.

Como decía antes, a los sindicatos nos compete llamar la atención sobre el problema y colaborar en el hallazgo de soluciones. A los señores del Gobierno les corresponde diseñar las alternativas necesarias y negociarlas con nosotros. Esperamos que nuestra llamada sea atendida y el inevitable diálogo no se convierta en un mecanismo que permita esquivarnos mutuamente. Nos jugamos el futuro y eso es serio. Confíemos. Y confiemos así mismo en que los empresarios dejen de acusar a los Sindicatos de ser los causantes de todos los males, y comiencen a dar motivos para el reconocimiento social que solicitan. ■

Salvador Bangueses.

INTERINOS

Os presentamos la información distribuida a los interinos el pasado mes de Febrero, colectivo convocado al paro el 25 de ese mismo mes.

Queremos resaltar de ella algunos apartados, los más novedosos, de nuestras propuestas: el apartado 11, donde proponemos la presencia de un interventor ante los tribunales por

parte de las organizaciones sindicales más representativas; o el punto 15, la creación de organismos no jurisdiccionales de arbitraje y mediación para agilizar la resolución de las reclamaciones.

Creemos importante destacar igualmente las propuestas sobre las condiciones laborales, con la integración

en una única lista ordenada por años, meses y días de servicios prestados al MEC y a las CC.AA. con los mismos derechos para todos. Así como el apartado III sobre la selección del nuevo personal docente, mediante concurso público de méritos donde se puntúe la experiencia docente, la formación inicial y la permanente.

I.- PROPUESTAS PARA LA MEJORA TECNICA DE LOS PROCEDIMIENTOS DE ACCESO Y MOVILIDAD

1. Adaptación de los temarios a los contenidos de los currícula en cumplimiento del acuerdo.
2. Oferta de empleo público: 12.000 plazas. La oferta debe ser especialmente amplia en todas las especialidades del cuerpo de profesores Técnicos de Formación Profesional.
3. El requisito de 18 meses de docencia para quienes posean titulaciones declaradas equivalentes debe entenderse cumplido a 30 de junio del año de la convocatoria. Deben computarse, a estos efectos, todos los periodos con contrato laboral o nombramiento administrativo, aunque correspondan a cursos académicos distintos.
4. Debe procederse a una homologación, previa a la baremación de todos los cursos de formación y perfeccionamiento organizados por las Administraciones educativas incluidas las Universidades, sin acreditación horaria.
5. La experiencia docente previa en centros homologados dependientes de Administraciones públicas sin competencias plenas en materia educativa debe puntuarse como la correspondiente a la enseñanza privada.
6. Oferta de cursos de formación para quienes deben optar por especialidades que no se corresponden con su formación inicial.
7. Cursos de formación o instrucción escrita para todos los miembros del tribunal que versarán sobre los siguientes aspectos:
 - a) Voluntad del legislador en la disposición transitoria quinta y en la adicional decimosexta de la LOGSE.
 - b) Objetivos de la nueva ordenación del sistema educativo.
 - c) Perfil del docente requerido por la reforma educativa.
 - d) Función evaluadora, no seleccionadora del tribunal, del conocimiento de los contenidos curriculares y del planteamiento didáctico por parte del aspirante y, en su caso, del ejercicio práctico que debe realizarse sin ninguna restricción de materiales.e) El debate, nunca capcioso o polémico, debe estar dirigido, cuando sea pertinente, a facilitar la explicación de lo ya expresado por el aspirante.
 - f) Sometimiento del tribunal a la Ley y responsabilidad del mismo.
8. El personal al servicio de las Administraciones educativas no facilitará a los tribunales los resultados de la baremación de los aspirantes.
9. El personal que participe en la baremación de méritos estará sujeto a las causas de abstención y recusación establecidas en el art. 20 de la Ley de procedimiento Administrativo, para la constitución de los tribunales.
10. En todos los tribunales y comisiones de selección estará presente un delegado, sin voto, de la Administración educativa, que elevará un informe sobre el desarrollo de los procesos de acceso y movilidad.
11. Todas las organizaciones sindicales representativas en el ámbito de gestión del MEC podrán acreditar un interventor sin voto ante todos los tribunales y comisiones de selección.
12. Todas las citaciones de aspirantes se realizarán con una antelación de 72 horas como mínimo.
13. Las pruebas de acceso y movilidad se realizarán en centros debidamente acondicionados.
14. Una vez concluida la actuación de cada aspirante, cada miembro del tribunal depositará, en acto público, la calificación en una urna. A continuación el

Presidente y el Secretario harán el escrutinio y la nota media, procediendo inmediatamente a la redacción del acta correspondiente y a la publicación de una copia en el centro donde se desarrollan las pruebas.

15. Se crearán organismos no jurisdiccionales de arbitraje y mediación para agilizar la resolución de las reclamaciones contra las puntuaciones de la baremación o para recoger las denuncias sobre actuación irregular de algún tribunal.
16. En el caso de los estudios de Música existen dudas a la hora de hallar la nota media del expediente académico, debido a la extensión y complejidad de estas enseñanzas. Para resolver esta dificultad se deben considerar como asignaturas correspondientes al título exigido con carácter general para el ingreso en el cuerpo aquellas que se citan explícitamente en el apartado que corresponda del art. 11 del Decreto 2618/1966, de 10 de septiembre (BOE del 24 de octubre) sobre reglamentación general de Conservatorios de Música.
17. En la baremación de otras titulaciones es preciso distinguir entre Facultad o Escuela y Conservatorio. Las distintas especialidades de una misma Facultad o Escuela tienen una afinidad muy grande, que no existe entre las distintas especialidades de Conservatorio, excepto entre aquellos instrumentos de la misma familia a la que se refiere el art. 11.8.g del Decreto antes mencionado. Sólo cabe objetar a esta agrupación la asociación del trombón con la tuba. Igualmente habría que desligar la flauta de pico de la flauta travésera.

También deberían valorarse los diplomas de grado elemental de Conservatorio no englobados en ninguna de las titulaciones alegadas como méritos.

El título de Profesor Superior de Conservatorio debe asimilarse a efectos de baremación con el título de Doctor. El Decreto 2007/1973, de 26 de julio de 1973 (BOE del 23 de agosto), por el que se regularon los turnos de provisión de plazas de profesorado en Escuelas Superiores de Bellas Artes, Conservatorios de Música y Escuelas de Arte Dramático y Danza, ya asimiló en el baremo el título de Profesor superior al de Doctor.

II.- PROPUESTAS SOBRE LAS CONDICIONES LABORALES DEL PROFESORADO INTERINO

1. Integración de todos los interinos del MEC en una única lista ordenada por años, meses y días de servicios prestados al MEC y a las CC.AA. con competencias propias en materia educativa, con los mismos derechos para todos.
2. Adjudicación siempre centralizada de todas las vacantes y sustituciones previa estimación provincial de las necesidades reales de recursos humanos con participación de la Junta de Personal.

3. Duración anual de todos los nombramientos (en Infantil y Primaria, de 1 de septiembre al 31 de agosto; en Secundaria y en Enseñanzas de régimen especial, del 1 de octubre al 30 de septiembre), con independencia del destino o de las características del puesto. Los profesores interinos ocuparán vacantes, realizarán sustituciones por todo el curso, o serán destinados como profesores de apoyo a centros de Primaria, Secundaria o Enseñanzas de régimen especial o como recursos humanos a los CEPs.
4. Estabilidad hasta el ingreso en el cuerpo como funcionario de carrera, con el actual sistema de acceso.
5. Adscripción de los actuales profesores interinos a las nuevas especialidades de Secundaria: a instancia de parte, la adscripción a Psicopedagogía y Tecnología, con los requisitos exigidos en el Real Decreto de especialidades; de oficio, al resto de especialidades.
6. Nombramiento o, en su caso, prórroga del nombramiento de todas las interinas que disfruten de licencia o baja por maternidad o que tengan derecho a ella en el momento de la adjudicación de destino o durante el nombramiento, con devengo de haberes y cómputo de este período como servicios prestados.
7. Nombramiento de los interinos en servicio militar o prestación social sustitutoria, con reserva de plaza y cómputo de ese período como servicios prestados.
8. Abono de trienios.
9. Oferta específica de formación para las nuevas especialidades del Cuerpo de Maestros y de Profesores de Enseñanza Secundaria.

III.- SELECCION DEL NUEVO PERSONAL DOCENTE INTERINO

Los requisitos para interinidad y acceso deben ser idénticos.

El personal para la provisión de plazas en régimen de interinidad debe ser seleccionado mediante concurso público de méritos, en cuyo baremo se puntúe la experiencia docente previa, la formación inicial y la formación permanente.

Este baremo permitirá acceder a la interinidad a los más idóneos para la función: a quienes acreditan una cualificación profesional (los procedentes de la enseñanza privada o de la enseñanza de CC.AA. sin competencias propias en materia educativa), a los recién graduados más meritorios (expediente académico), a los parados más laboriosos (otras titulaciones, cursos de perfeccionamiento, investigaciones, proyectos, exposiciones, conciertos, publicaciones).

Los aspirantes que obtengan nombramiento como interinos, para cursos sucesivos, se ordenarán entre sí por años, meses y días de servicios prestados. ■

LAS FUNCIONES DEL CUIDADOR

DETERMINADAS FUNCIONES de los cuidadores, debido al "etcétera" y "funciones análogas" que figura en el apartado de las funciones de este colectivo, y dado que sus funciones son muy variadas, permite a la Administración interpretar que cuando hay que realizar cualquier tarea en Educación Especial (E.E.), y no se encuentra la categoría que debe realizarla, sistemáticamente se incluye como tarea de esta categoría, de manera que en todo momento es el comodín de la Administración para E.E.

Las funciones que se le adjudican van desde las de cuidado en la higiene y seguridad de los alumnos con deficiencias, pasando por las educativas, sanitarias, y cualquier tarea que pudiera derivarse de las necesidades de estos alumnos.

Entre las tareas que el MEC pretende adjudicar a esta categoría y que figuran como más conflictivas están las de:

1. Administración de las medicinas a aquellos alumnos que las necesitan.
2. Colaboración con el docente en el desarrollo de los programas educativos.

En lo que se refiere al primer punto y por aclarar a aquellas personas que desconocen el problema, se trata de que en E. E., y debido a las problemáticas cada vez más severas de los alumnos que están en estas aulas, se da la circunstancia de que éstos suelen estar bajo tratamientos médicos que exigen una medicación continuada, siendo ésta muy fuerte y con riesgos de crear complicaciones, máxime en estos alumnos que por sus características no están lo suficientemente sanos como para admitirlas en otro momento. A esto unimos que cada vez en el aula de E.E. hay más alumnos con esta necesidad, lo que lleva a mayor facilidad para confundir medicamentos con el riesgo que esto conllevaría para una persona con absoluto desconocimiento y relación con los temas sanitarios. Si a esto le añadimos que en ocasiones la prescripción facultativa no es para administrar una medicación dosificada, sino que sólo cuando se den determinadas situaciones

(crisis epilépticas, por ejemplo), podemos entender por qué no podemos admitir que ésta sea una función de esta categoría profesional. Quedando evidente que no se trata de quién "le mete la pastilla en la boca" al alumno.

A estas razones el MEC da las suyas, planteando que en todo caso sería responsabilidad del director del centro y de la propia Administración, siempre y cuando se cumplan una serie de requisitos como:

1. Que dichas medicaciones se administren por vía oral o anal (sólo faltaría que pretendiesen que las inyectables también).
2. Que exista prescripción facultativa y autorización de los padres (en el anterior redactado sólo se exigía una de las dos cosas, lo que podía llevar a la paradoja de que ningún médico hubiese prescrito tal medicación y se estuviese dando sólo por recomendación de los padres).

Aún a pesar de estas correcciones, nosotros planteamos al MEC que esto sólo podría aceptarse siempre y cuando se entendiera que no era función del cuidador y que esto era una situación provisional en tanto en cuanto no hubiese ATS en todos los centros de E.E., categoría que entendíamos era quien tenía esta función. La Administración no lo entendió así y planteó que independientemente de la existencia de ATS en el centro, ésta era una función de cuidador, con lo que no pudimos estar de acuerdo, por lo que no se resolvió el problema.

Desconocemos si lo que pasa es que el MEC no sabe lo que sucede en los centros de E.E., o sencillamente se plantea una E.E. barata, ahorrándose todos los profesionales que sea posible, aún a riesgo de la integridad de estos alumnos. Por aclarar, recordamos a los directores de los centros que el MEC considera que ellos serán LOS RESPONSABLES junto con la Administración de lo que pudiera suceder, al menos así lo manifestó en esta reunión.

En lo que se refiere al punto dos, ante el problema con que se encuentra el MEC

de la necesidad de que exista una categoría que colabore con el maestro en el aula de E.E., que entendemos es necesaria, dada la dificultad para desarrollar una programación en estas aulas por la individualización que requieren, la idea de la Administración, que ya viene planteando desde antiguo, es que sea esta categoría la encargada de abordar este tema, nuevamente nos volvemos a encontrar con el poco interés que el MEC tiene hacia este apartado de la E.E., se pretende que un colectivo al que se le exige el Graduado Escolar como titulación y se le remunera como tal (nivel 5) se haga cargo, junto con el docente, de la educación de dichos alumnos, llegando a hacer una diferenciación en sus razones para considerarlo así, de la "labor educativa" y la "labor académica", dejando ésta última para el docente y haciendo al cuidador colaborador directo con éste en la primera (acaso entiende el MEC que un programa de estimulación, desarrollo de la destreza y autonomía o cualquier otro objetivo propio de la E.E. son tareas que cualquiera puede desarrollar). También cabe la posibilidad de que el MEC se atreva a plantear este tema debido a que la situación social del país y la dificultad de las pruebas que se exigen para entrar en esta categoría, hacen que un 95% de las personas que están en ella tengan unos conocimientos y titulación superiores a los de un graduado escolar.

Por todas estas razones, CC.OO. propone que, puesto que en los planes de estudio del propio MEC existe una titulación de F.P. que se puede asimilar con las características de lo que se pretende -Educador de Deficientes-, planteamos la creación de dicha categoría en el nivel 3 del convenio. Como esta categoría asumiría también las funciones del cuidador actual, no tendría sentido mantener esta última, por lo que la propuesta es la de reclasificación de los trabajadores de dicha categoría a la nueva, con un curso de formación previo.

Mientras el MEC no se defina al respecto, seguiremos sin esa figura necesaria en las aulas de E.E., y todo ello en el marco de un acuerdo para la Modernización de las Administraciones Públicas, es posible que aunque el colectivo de Laborales del MEC sí está sometido a dicho acuerdo, la E.E. permanezca al margen, ya que suena mucho a Mesa General de Educación. ■

Carmen Pequeño

Entre la agresión de los Presupuestos Generales del Estado y los primeros frutos de la negociación

SALARIOS 92

PRESENTAMOS en este número un estudio de lo que serán las retribuciones para el año 92 en la enseñanza privada concertada. Es obligatorio comenzar recordando que este estudio está pendiente de que se recoja en convenio colectivo. De ahí la importancia de que se constituya la mesa y se negocie lo antes posible el convenio, para lo cual cuando aparezca este número nos encontraremos casi con toda seguridad en un periodo de movilizaciones unitarias que es necesario apoyar masivamente.

Por primera vez en nuestro estudio hay dos conceptos separados:

- El de los módulos del 92, recogidos en los Presupuestos, y

que la Federación de Enseñanza denunció y sigue denunciando por la agresión que suponen al Acuerdo de Analogía y al proceso de Homologación que establece la LODE en su Art. 49.4.

- Y el de la revisión salarial como consecuencia de las negociaciones que las organizaciones sindicales venimos manteniendo con el MEC gracias a las presiones realizadas el trimestre pasado y las anunciadas para éste. La revisión salarial es un elemento importante que debemos valorar positivamente, pero en el que tenemos que profundizar por la vía del convenio para conseguir su continuidad y adaptarla a la situación de los funcionarios docentes. ■

| | SALARIOS 91 | HOMOLOG. 92 | FUNCION 5% | SALARIOS 92 | % | S.SOCIAL 31,19 % | RATIO (2) Prof./Aula | TOTAL Gastos (3) | DIFER Mod.92 (4) |
|--|-------------|-------------|-----------------------|-----------------------|--------------|------------------|----------------------|---------------------|------------------|
| EGB/E.ESPEC. REVISION (5) | 2.146.998 | +51.114 | +109.906 | = 2.308.018 16.157 | 7,50 0,70 | 719.871 5.039 | 1,00 1,00 | 3.027.889 21.196 | +139 |
| FPI TITULAR REVISION | 2.331.802 | 73.010 | 120.241 | 2.525.053 17.675 | 8,29 0,70 | 787.564 5.513 | 1,08 | 3.577.626 25.043 | |
| FPI AGREG. REVISION | 2.077.257 | 90.846 | 108.405 | 2.276.508 15.936 | 9,59 0,70 | 710.043 4.970 | 0,36 0,36 | 1.075.158 7.526 | |
| | | | TOTAL MODULOS | | | | 1,44 | 4.652.784 | -95 |
| | | | TOTAL REVISION | | | | | 32.589 | |
| FPII TITULAR REVISION | 2.359.583 | 72.156 | 121.587 | 2.553.326 17.873 | 8,21 0,70 | 796.382 5.575 | 1,01 | 3.383.205 23.682 | |
| FPII AGREG. REVISION | 2.177.349 | 51.842 | 111.460 | 2.340.651 16.386 | 7,50 0,70 | 730.049 5.110 | 0,34 0,34 | 1.044.038 7.309 | |
| | | | TOTAL MODULOS | | | | 1,35 | 4.427.243 | -3 |
| | | | TOTAL REVISION | | | | | 30.991 | |
| BUP REVISION | 2.387.383 | 102.312 | 124.485 | 2.614.180 18.290 | 9,50 0,70 | 815.363 5.708 | 1,24 1,24 | 4.252.633 29.769 | +65 |
| E. ESPECIAL APRENDIZAJE DE TAREAS | | | | | | | | | |
| 1 EGB REVISION | 2.146.998 | 51.114 | 109.906 | 2.308.018 16.157 | 7,50 0,70 | 719.871 5.039 | 1,00 1,00 | 3.027.889 21.196 | |
| 1 FPI AGREG. REVISION | 2.077.257 | 90.846 | 108.405 | 2.276.508 15.936 | 9,59 0,70 | 710.043 4.970 | 1,00 1,00 | 2.986.551 20.906 | |
| | | | TOTAL MODULOS | | | | 2,00 | 6.014.440 | +254 |
| | | | TOTAL REVISION | | | | | 42.103 | |

NOTAS:

(1) Se ha hallado sumando al salario del 91 la homologación del 92 y, sobre el resultado, se ha aplicado el 5%.

(2) Relación de profesores por aula: en I.P. I 1'44, repartido entre 75% titulares (1'08) y 25% agregados (0'36); en FP-II es 1'35 repartido entre titulares (1'01) y agregados (0'34); en BUP, 1'24.

(3) Se halla multiplicando el salario más las cargas sociales por la ratio.

(4) Diferencias con respecto a los módulos, aparecidos en esta revista (nº 120 diciembre/91), pueden ser debidas a ajustes de ratio u Seguridad Social.

(5) La revisión negociada con el M.E.C. supuso la aplicación del 0'7% sobre las cantidades fijadas en los módulos del 92.

CC.OO. INGRESA EN EL COMITÉ SINDICAL EUROPEO DE LA ENSEÑANZA (C.S.E.E.)

Durante los días 18 y 19 de Diciembre se celebró en Luxemburgo la Asamblea General de la C.S.E.E. en la que se aprobó por unanimidad el ingreso de la F. E. de CC.OO.

Nuestro ingreso viene precedido por el ingreso de la Confederación de CC.OO. en la C.E.S. (Confederación Europea de Sindicatos) a finales de 1.990.

“NUNCA ES TARDE si la dicha es buena” fueron las palabras con las que se dirigió a la Asamblea Fernando Lezcano, en las que agradeció nuestro ingreso pero en las que lamentó que éste no se hubiera producido antes.

En la intervención destacó la necesidad de que los sindicatos de enseñanza contribuyan en unos momentos de grandes cambios en Europa y en los que el desmoronamiento de los países del Este está dando paso a una oleada de racismo y xenofobia así como a un exacerbamiento de los nacionalismos que degenera frecuentemente en conflictos armados, a la defensa de la democracia y a la resolución de los conflictos por medios pacíficos.

LA CUMBRE DE MAASTRICHT

En la cumbre de Maastricht se han producido algunos ligeros avances en los objetivos que la CES se había marcado. Básicamente:

a. Se empieza a aceptar la necesidad de que la Comunidad tenga además de una política económica, una política social.

b. Aunque algunos asuntos sociales seguirán aprobándose por unanimidad, otros podrán serlo por mayoría cualificada (el Reino Unido se ha desmarcado de este acuerdo).

c. Se empiezan a establecer unos marcos de negociación europea.

Los avances producidos no han sido ajenos a los cambios introducidos en el último congreso de la CES que están permitiendo una mayor agilidad y eficacia en la intervención en los temas comunitarios y en la apertura de negocia-

ciones con las patronales europeas.

Pero lo conseguido aún se encuentra muy lejos de los objetivos sindicales de que se desarrolle una política reequilibradora en favor de aquellas zonas y regiones más desfavorecidas y de que se establezca una Carta Social de los Derechos de los Trabajadores.

Para avanzar en este sentido es imprescindible profundizar en los cambios acordados en el anterior congreso de la CES, es necesario avanzar en su transformación en un verdadero sindicato europeo.

EL COMITÉ SINDICAL EUROPEO DE LA ENSEÑANZA

En la asamblea de diciembre del C.S.E.E., al igual que en su día se planteó en la CES, se empezó a discutir acerca de la necesidad de cambios organizativos que los doten de más eficacia y que permitan superar las deficiencias actuales que impiden incidir en los debates del Parlamento Europeo y en las decisiones de los organismos comunitarios. La poca incidencia se manifiesta en el hecho de que ni en los tratados fundacionales de las comunidades (Tratado de Roma) ni en las decisiones posteriores se contempló la educación como un objetivo preferente.

Es necesario que el C.S.E.E. se plantee inmediatamente las actuaciones necesarias para garantizar que las repercusiones del Mercado Único sobre el mundo del trabajo y en concreto de las/os trabajadoras/es de la enseñanza no repercutan negativamente en nuestras condiciones de trabajo.

No es un peligro en potencia sino un hecho real que ante las dificultades de

ALBANIA

El Consejo de Europa y las organizaciones internacionales de las que forma parte la Federación de Enseñanza de CC.OO. (CMOPE, FIAJ, FIPESO) han organizado una campaña de ayuda urgente para las escuelas de Albania dada la lamentable situación en que se encuentran.

Podéis dirigir vuestras ayudas individuales o colectivas a la siguiente cuenta:

Conseil de l'Europe-Campaña
"Aide d'urgence Albanie"
Société Générale Alsacienne de
Banque
n° 10067-00106-10320721858
67006 STRASBOURG Cédex

reclutamiento del profesorado en algunos países (Reino Unido, Francia, especialistas de Matemáticas en España...) los gobiernos (en concreto el del Reino Unido) optan por buscar enseñantes en otros países con inferiores condiciones de trabajo en lugar de mejorar las de los enseñantes de su país.

Es esta una interpretación perversa del derecho de movilidad de los trabajadores que siempre debe interpretarse como la libertad de poder trabajar y establecer la residencia en el lugar que se desee con la garantía de que se va a poder disponer de unas condiciones de trabajo similares y de que en cualquier momento podrás regresar a tu país de origen, y no como un éxodo forzado por los problemas del país de origen.

Para que este derecho pueda ser libremente ejercido es imprescindible que el C.S.E.E. reclame de la Comunidad los necesarios cursos de formación lingüística y del conocimiento de los diferentes sistemas educativos y de que empiece a exigir una Carta de los Derechos de los Trabajadores de la Enseñanza que sea de obligatorio cumplimiento en todos los países.

Por nuestra parte daremos apoyo a todas aquellas medidas reorganizativas del C.S.E.E. que vayan en este sentido y estamos dispuestos a aportar nuestra experiencia y nuestra capacidad de presión para la consecución de estos objetivos. ■

T.E.

Mural Sindical

8 DE MARZO

MEJORAR LAS CONDICIONES LABORALES Y SOCIALES DE LAS TRABAJADORAS DE LA ENSEÑANZA

PROPONEMOS

1. Aplicación no restrictiva de las Leyes.
2. Arbitrar medidas que hagan viables los derechos legales para el cuidado de las hijas e hijos.
3. Desarrollos legislativos que garanticen:
 - El cambio de puesto de trabajo durante la gestación para los casos de peligrosidad y riesgo (cuidadoras).
 - Garantías para que el traslado de puesto de trabajo no suponga merma de sus derechos económicos ni profesionales.
4. Nombramiento de las interinas que disfruten de licencia o baja por maternidad o que tengan derecho a ella en el momento de la adjudicación de destino con devengo de haberes y cómputo de este periodo como servicios prestados.
5. La no pérdida de un mes de vacaciones si coincide con la baja por maternidad.
6. Programas formativos para las mujeres adultas, en horario adecuado a sus necesidades.
7. Ampliar y mejorar el Sistema Sanitario Público. Integrar dentro de las prestaciones del Sistema Nacional de Salud la pie-

4. Nombramiento de las interinas que disfruten de licencia o baja por maternidad o que tengan derecho a ella en el momento de la adjudicación de destino con devengo de haberes y cómputo de este periodo como servicios prestados.
5. La no pérdida de un mes de vacaciones si coincide con la baja por maternidad.
6. Programas formativos para las mujeres adultas, en horario adecuado a sus necesidades.
7. Ampliar y mejorar el Sistema Sanitario Público. Integrar dentro de las prestaciones del Sistema Nacional de Salud la ple-

T.E.



**Subscribete
para estar
al tanto de
todo lo que
te afecta**

1.500 ptas
10 números al año

Respuesta Comercial
Autorización nº 11.122
B.O.C. y T. nº 88
5 de Noviembre de 1991



ENSEÑANZA

Apartado de Correos
28080 MADRID

na asistencia ginecológica, orientación y planificación familiar...

8. Aumentar y mejorar los Servicios Sociales: Prevención, Orientación, Comedores escolares. Crear plazas escolares de carácter público en la cuantía suficiente para los niños.
9. Arbitrar medidas para la promoción equilibrada de mujeres y hombre en los órganos de gobierno.

Avanzar hacia el Cuerpo Unico que rompa la división y jerarquización actual, es un objetivo que, como otros muy "feminizados", está poco valorado.

EDUCAR PARA LA IGUALDAD

COEDUCACION

La promoción de las mujeres, con vistas a la progresiva incorporación activa a todos los sectores, requiere introducir cambios sustanciales en la práctica educativa, que vayan eliminando los obstáculos a la enseñanza.

1. La práctica coeducativa como indicador de calidad de enseñanza. Proceso que requiere cambios en el lenguaje, los contenidos, textos y materiales didácticos, profesional.
2. Contemplar adecuadamente la educación sexual y la formación en economía y ciudadanía.
3. Medidas urgentes y recursos humanos y materiales indispensables para mejorar la enseñanza en los centros y orientadas a introducir objetivos coeducativos en el Plan Anual de Centro.
4. Apoyo al trabajo en el aula: organización de un banco de datos para la coeducación, con documentación y asesoramiento para programar actividades coeducativas.
5. Formación permanente que debe incluir una auténtica formación coeducativa en los docentes. Estrategias metodológicas y recursos dentro del horario lectivo y laboral, coordinación de los CEPs, e introducir módulos de coeducación en los cursos de actualización. Deberá disponer al menos de una responsable de coeducación.

**AFILIATE A
CC.OO.
TU SINDICATO**

Por mayoría

Respuesta Comercial
Autorización nº 11.122
B.O.C. y T. nº 88
5 de Noviembre de 1991



NO NECESITA
SELLO
A FRANQUEAR
EN DESTINO

ENSEÑANZA

Apartado de Correos nº 926 F.D.
28080 MADRID

DESEO AFILIARME A CC.OO.

Datos personales

Nombre _____
Apellidos _____
Domicilio _____
Población _____
D.P. _____ Telf. _____

Datos profesionales

Sector _____
(Estatal, Universidad, Privada, etc.)
Centro _____
C/ _____
Municipio _____ D.P. _____
Especialidad _____
 Docente Funcionario Definitivo
 No docente Laboral Provisional
 Interino

Datos bancarios

Banco o Caja _____
Agencia nº _____ C/ _____
Municipio _____ D.P. _____
Nº de cuenta _____

Muy Sres. míos
le ruego adeuden en la cuenta que tengo con Uds. los
recibos que en concepto de cuota sindical les presente
periódicamente CC.OO.
Atentamente

(Firma)

Titular _____

*La afiliación,
presión
permanente*

na asistencia ginecológica, orientación y planificación familiar...

8. Aumentar y mejorar los Servicios Sociales: Prevención, Orientación, Comedores Escolares, Bibliotecas, Escuelas Infantiles. Crear plazas escolares de carácter público en la cuantía suficiente para los ciclos 0-3 y 3-6 años.
9. Arbitrar medida para la promoción equilibrada de mujeres y hombre en los órganos de dirección de los centros.

Avanzar hacia el Cuerpo Unico que rompa la división y jerarquización actual, es luchar por la dignificación de un trabajo que, como otros muy "feminizados", está poco valorado.

EDUCAR PARA LA IGUALDAD

COEDUCACION

La promoción de las mujeres, con vistas a la progresiva incorporación activa a todos los ámbitos de la vida social, pasa por introducir cambios sustanciales en la práctica educativa, que vayan eliminando los estereotipos sexistas aún vigentes en la enseñanza.

1. La práctica coeducativa como indicador de calidad de enseñanza. Proceso que implica desenmascarar los prejuicios sexistas inmersos en el lenguaje, los contenidos, textos y materiales didácticos, así como en la orientación académica y profesional.
2. Contemplar adecuadamente la educación sexual y la formación en economía y tareas domésticas.
3. Medidas urgentes y recursos humanos y materiales indispensables para emprender acciones concretas y coordinadas en los centros y orientadas a introducir objetivos coeducativos en el Plan Anual de Centros.
4. Apoyo al trabajo en el aula: organización de un banco de datos para la coeducación en cada CEP o Centro de Recursos, con documentación y asesoramiento para programar actividades coeducativas.
5. Formación permanente que debe incluir una autentica formación coeducativa en relación a los contenidos curriculares, estrategias metodológicas y recursos dentro del horario lectivo y laboral, coordinada por los/as responsables de Coeducación de los CEPs, e introducir módulos de coeducación en los cursos de actualización científico-didáctica. Cada CEP deberá disponer al menos de una responsable de coeducación.

UN ACUERDO NEGATIVO

EL COSEJO DE LA FEDERACION de Enseñanza de CC.OO., en la sesión celebrada el 18 de Enero, valoró el acuerdo firmado entre la Consellería de Educación y ANPE como muy negativo ya que deja sin satisfacción la mayoría de los objetivos que la Plataforma Sindical Unitaria, configurada en el mes de abril por todas las organizaciones sindicales, se marcara en el inicio de este proceso de negociaciones y movilizaciones.

INSUFICIENTE EN LO RETRIBUTIVO

El citado acuerdo supone menos de 2.000 pts/mes más que las 8.075 pts. que ya ofrecía la Consellería en la Mesa del 10 de junio. Deja aún muy lejos el objetivo de la homologación retributiva de los docentes con respecto a los demás funcionarios de esta Comunidad Autónoma, si comparamos la componente lineal de 25.000 pts. que es la que debe entenderse en concepto de deshomologación, frente a las 63.000 pts./mes de su cuantificación actual.

Si, dadas las dificultades de recomposición de la unidad sindical, podría justificarse una aproximación de la demanda de la mesa salarial a la que se fijó en este acuerdo (15.600 millones/año a su término), esta aproximación sólo sería aceptable si se contraponía con compromisos serios en otros capítulos de Formación y Calidad.

En este sentido, y con intención de desbloquear la negociación de los restantes capítulos, CC.OO. formula en la Mesa celebrada el 13 de diciembre, conjuntamente con UGT y CSIF, una propuesta de coste equivalente a 17.000 millones/año, acompañada de un criterio de reparto que, desde CC.OO., plantearíamos en la idea de minorar porcentualmente la cuantía de los tramos (sexenios), incorporando así mayores cantidades a la componente lineal. De esta forma se posibilitaba una mayor corrección de la deshomologación, con un tramo lineal por encima de las 35.000 pts., sin merma de las ex-

pectativas de mejora de ningún tramo de edad, en consonancia con lo que venían siendo las posiciones de CC.OO. durante este proceso.

POBRE Y REGRESIVO EN LOS APARTADOS DE FORMACION Y CALIDAD

Pero si en lo retributivo es insatisfactorio, el acuerdo puede hipotecar la Formación Permanente y la Calidad del sistema educativo en los próximos años.

En la última fase del proceso negociador, la Consellería quiso apurar éste para finalizarla antes de fin de año, con la disculpa, o más bien con el chantaje, de la pérdida de las 30.000 pts. de atrasos. Estas prisas apenas disimulaban las intenciones de que el acuerdo fuera casi exclusivamente retributivo, tal como ya intentara en el mes de setiembre.

CC.OO. se opuso radicalmente a este intento hasta el extremo de retirarse de esta última fase, una vez confirmada la falta de garantías para estos dos capítulos.

En el de Formación Continuada se frustran así las expectativas puestas por amplios sectores del profesorado en esta negociación, al no garantizarse el aumento de recursos destinados a su ampliación y mejora en una Comunidad Autónoma como la nuestra que está ya muy descolgada con respecto a otras, así como a cambiar la política que está siguiendo la Consellería en este capítulo con actuaciones arbitrarias y falta de transparencia.

Por otra parte una pobre oferta de Formación deja sin más justificación que la mera antigüedad, la acreditación de los tramos retributivos diferenciales (sexenios) contemplados en este acuerdo.

UN MAL ACUERDO PARA LA REFORMA EN GALICIA

De la misma forma la falta de compromisos en la calidad del sistema educativo vuelve a situar sin garantías de mejo-

ra las condiciones de escolarización en esta Comunidad Autónoma. La escolarización de los niños y niñas de 3 años, tanto en lo relativo a la necesidad de un plan de acondicionamiento de los centros, dotación de material, formación específica, etc. La necesidad de ampliación de los presupuestos de funcionamiento de los centros, la dotación de personal auxiliar tanto su extensión a los centros de EGB, como en general el aumento de las plantillas. La planificación de la futura red de centros en el marco del desarrollo de la LOGSE. La ampliación de la estructura de la orientación escolar, sin garantías de su cobertura en los centros de Medias y sin una ampliación y coordinación de la actual red de los Equipos Psicopedagógicos.

En definitiva, las condiciones de trabajo del profesorado y también las condiciones en las que se va a poner en funcionamiento la Reforma Educativa en Galicia. Todo esto en un contexto de precariedad de la infraestructura de la Escuela Pública de Galicia que gráficamente se manifiesta en el lamentable estado en el que están muchos centros escolares y especialmente las numerosísimas escuelas unitarias, y de lo que es una muestra reciente la imagen de los 20 centros de Vigo que tuvieron que ser derribados urgentemente en verano de 1989.

En definitiva, un acuerdo que en lo retributivo está financiado en un 81% con fondos transferidos del acuerdo firmado por CC.OO., UGT y ANPE con el MEC, y que en los demás apartados está prácticamente vacío. Un acuerdo y una negociación marcados por la desconfianza de la Consellería hacia la representación sindical del profesorado, ya evidenciada en su actitud poco comprometida con acuerdos anteriores como el firmado en el 89, o el del Plan Gallego de Formación del Profesorado, que ni asumió, ni planteó nunca su renegociación. Un acuerdo, en fin, presidido también por el descompromiso explícito de esta Consellería de Educación con los aspectos de progreso de la Reforma.

CONCLUSIONES PARA EL INMEDIATO FUTURO

CC.OO. entiende que la primera tarea sindical desde ahora es trabajar en la di-

rección de conseguir cambiar los aspectos más negativos de este acuerdo. El profesorado de Galicia no se puede permitir el lujo de esperar para esto la financiación de su vigencia en el año 95.

Para acometer esta empresa será necesario recomponer la confianza en los valores de la unidad sindical. En cierta medida que este proceso no finalizara con un mejor acuerdo, estuvo también el resquebrajamiento de la unidad sindical que la Consellería utilizó y alimentó en interés propio. Desde CC.OO. asumimos la cuota de responsabilidad que nos corresponde pero es justo hacer también desde aquí un nuevo llamamiento a la reflexión de todos.

En este sentido se ha llegado al extremo de criticar a CC.OO. por no haber presentado propuestas particulares en la Mesa de Negociación. Olvidando y devaluando así las que en su momento presentara la Plataforma Unitaria que CC.OO. tenía asumidas como propias, no quisimos contribuir a la dispersión que esto significaba y siempre tratamos de presentar nuestras propuestas desde un marco unitario, primero, con todos los sindicatos desde la Plataforma, e, incluso, la última propuesta la discutimos previamente con los demás y la presentamos conjuntamente con UGT y CSIF.

Siempre entendemos que hacer propuestas unilaterales en la Mesa a lo único que lleva es a dificultar otras conjuntas, facilitando así las maniobras de la Consellería.

Se hace igualmente necesario una mayor sensibilización del conjunto del profesorado y de las organizaciones sindicales sobre los aspectos no estrictamente retributivos, que en definitiva tienen mucho que ver con nuestras condiciones de trabajo y con su calidad, y que en este proceso y en este acuerdo son los grandes ausentes. No solamente ANPE y la Consellería abandonaron estos objetivos, sino que incluso la CIG en la Mesa del 17 de diciembre anunció su disposición a firmar un acuerdo meramente retributivo con la Mesa Salarial ofertada en aquel momento por la Consellería (1.000 pts./mes por debajo del acuerdo final), y por tanto sin compromisos en estos temas. ■

Emilio Crespo y Victor R. Gesto

LAS CIFRAS DE LA FORMACION CONTINUADA

ANALIZAMOS a continuación algunas cifras significativas sobre la situación de la Formación Continuada en nuestra Comunidad Autónoma, utilizando como referencia la situación en el territorio MEC.

En los presupuestos de Galicia para el 92 aparecen consignados 639 millones en este capítulo, para atender a una plantilla de 38.000 profesores (27.000 de la enseñanza pública), lo que da un módulo de 16.800 pts. por profesor. En el territorio gestionado por el MEC, para una plantilla de 200.000 profesores aparecen consignados 9.754 millones, lo que significa un módulo por docente de 48.800 pts., luego estamos en un tercio de lo presupuestado para los docentes del MEC. En el Plan Gallego de Formación del Profesorado, negociado en el año 89 en la Mesa Sectorial se fijaba una partida de 2.337 millones para este mismo año.

Después de reiterados aplazamientos, desde el mes de noviembre contamos ya con los 7 primeros CEFOCOP's de Galicia, si bien aún de una forma provisional, esto da una media de cobertura de 5.430 profesores para cada centro frente a 1.835 profesores que deben atender como media los 109 CEP's actualmente existentes en el territorio MEC. En el MEC cada asesor de formación de estos centros está a cargo de 193 profesores como media (hay un total de 1.037) frente a los 1.027 que tienen a su cargo cada uno de los 37 Asesores de Formación que actualmente hay en Galicia. En el Plan Gallego antes citado se recogía el compromiso de 183 Asesores de Formación para este año.

Dentro de las actividades de formación

planificadas en Galicia para el curso 91/92 y recogidas en el libro de Actividades de Formación del Profesorado editado por la Consellería, podrán asistir a ellas un total de 6.000 docentes. Esto representa el 16% de la plantilla, frente a los 165.000 recogidos en la planificación del MEC que supone el 82'5% del total de la plantilla para este mismo curso.

Como se puede comprobar, al ritmo actual, en un periodo de seis años no podría pasar toda la plantilla de Galicia por algún curso de formación para completar alguna hora de formación. Si además tenemos en cuenta que suelen ser cursos de 20 o 30 horas, frente a los del MEC que una gran mayoría de ellos tienen consignadas en torno a las 70 horas, será difícil cumplimentar las 100 horas de formación que reclama la acreditación de los tramos del Acuerdo.

Podríamos extendernos más sobre cuestiones como duración de los cursos programados, comparación del número de ellos que contemplan la liberación lectiva total o parcial de los asistentes, etc. pero creemos que los datos aportados son suficientemente reveladores de la penosa situación en la que nos encontramos. Lamentablemente el Acuerdo firmado finalmente entre ANPE y la Consellería no va a poner remedio, en contra de la expectativas que una gran mayoría del profesorado tenía puesto en el proceso negociador.

Si utilizamos como referencia la situación en el territorio MEC no es porque resulte comparativamente la mejor atendida, sino por lo que implica de referencia para reclamar una atención equivalente como consecuencia de las transferencias. ■

CUADRO COMPARATIVO RESUMEN

| AÑO 1992 | GALICIA | TERRI. MEC |
|---|--------------|--------------|
| Presupuesto de gasto en formación por docente | 16.800 ptas. | 48.800 ptas. |
| Ratio profesores por centro de formación | 5.430 prof. | 1.835 prof. |
| Ratio docentes por asesor de formación. | 1.027 prof. | 193 prof. |
| Porcentaje de las plantillas que pasarán por cursos en el año 92. | 16% | 82'5% |

EL SABADO, 15, DIA CLAVE PARA LA PRIVADA

EL SABADO, DIA 15, es un día importante en la enseñanza privada vasca.

Para CC.OO.-Enseñanza, dos motivos dan a este día una significación especial.

Por un lado, el día 15 es el último día de plazo para solicitar la subvención extraordinaria extramódulo con destino a la subida correspondiente a 1991 para salarios de los trabajadores de la enseñanza privada.

Por otro lado, la realización del II Congreso Nacional de Ikastolas en Iruña, Congreso que ha sido precedido de diversos actos propagandísticos del sector de las ikastolas más opuesto a la convergencia con los centros públicos de la Comunidad Autónoma del País Vasco (CAPV).

Actos que han ido desde comparar demagógicamente y utilizando el engaño, los ingresos de las redes, hasta intentar dar cobertura social al más claro y sangrante incumplimiento de la LODE: el cobro de cuotas indebidas a los padres de los centros privados.

En la CAPV el incumplimiento de la Ley Orgánica del Derecho a la Educación (LODE) es un caso que va a requerir la atención de los Tribunales.

Es de resaltar la negativa consecuencia que tanto para los usuarios (padres y alumnos) como para los trabajadores de los centros privados tiene la coincidencia de intereses entre Administración y Titulares (Patronales de la Privada y Confederación de Ikastolas).

La Administración Vasca (la actual y las precedentes) han mostrado siempre su desprecio hacia dos epígrafes de esta ley. Precisamente dos con contenido progresista y que en esta Comunidad Autónoma no han comenzado siquiera a aplicarse:

"Las cantidades correspondientes a los salarios del personal docente, a los que hace referencia el apartado anterior, tenderán a hacer posible gradualmente que la remuneración de aquel sea análoga a la del profesorado estatal en sus respectivos niveles" Art. 49.4 de la LODE.

"Los salarios del personal docente serán

abonados por la Administración al profesorado como pago delegado y en nombre de la entidad titular del centro, con cargo y cuenta de las cantidades previstas en el apartado anterior..." Art. 49.5 de la LODE.

Para la Administración Vasca, empeñada en recortar los gastos educativos, resulta cómodo e interesante eludir compromisos para que las condiciones laborales y salariales de los trabajadores de la enseñanza privada sean análogas a las de la enseñanza pública. Hoy la comparación no es soportable llegando incluso a diferencias en el caso salarial superiores a las 500.000 pts anuales.

la maniobra del consejero Fernando Buesa de hacer aparecer la Orden del 30 de Diciembre de 1991 (BOPV 20-01-92) como un paso hacia la homologación salarial no resiste el más mínimo análisis.

La potestad de la subvención extraordinaria queda en manos del centro (y por lo tanto de su titular) registrándose ya problemas en este sentido.

La cantidad subvencionable solo cubre las deshomologación. Es decir, el no ampliar el foso existente en las retribuciones correspondientes a 1991 que separa a un trabajador de pública y a otro de privada.

El pago delegado exigido por CC.OO. aparece como enemigo de ambos, tanto de una Administración que no quiere contraer responsabilidades, como de una Patronal que no quiere ser controlada por nadie.

Pero es que los artículos 49.3 y 51 de la LODE, que impiden taxativamente el cobro de cuotas, imponiendo la "obligación de impartir gratuitamente las enseñanzas", también son ignorados.

De hecho, más del 50% de los centros privados, según datos publicados por distintas entidades públicas y privadas, han hecho del cobro de cuotas por "enseñanza" o servicios no solicitados, un ingreso normalizado. Jugando, además, la cuota otro papel, el de barrera selectiva.

En esta comunidad asistimos al hecho curioso de que los penalizados en la práctica, con una competencia desleal de sobrefinanciación (incluso en algunos casos desde las instituciones), son aquellos centros privados que, moviéndose dentro de la legalidad, no cobran cuotas a los padres, constituyen y hacen funcionar los órganos de gobierno correspondientes (consejo escolar), contratan con todos los requisitos adecuados al personal educativo, etc.

También aquí la responsabilidad del Departamento de Educación está clara, porque conoce esta realidad y, conociéndola, la permite e incluso la ampara.

El resultado de esta coincidencia de intereses antes apuntada, que resulta fatal para padres y trabajadores de las redes privadas, está siendo denunciado por Irakaskunza Komisioak-CC.OO. en todos los ámbitos. ■

DIFERENCIAS SALARIALES EXISTENTES ENTRE LA ENSEÑANZA PRIVADA Y LA PUBLICA

| 1991 | PRIV. CAPV | PUBL. CAPV | DIFERENCIA |
|----------------|------------|------------|-------------|
| Preesc.- EGB | 2.199.225 | 2.521.104 | (-) 321.879 |
| BUP - REM | 2.349.375 | 2.987.438 | (-) 638.063 |
| FP-I P. Teoría | 2.308.158 | 2.987.438 | (-) 679.280 |
| FP-I M. Taller | 2.308.158 | 2.722.800 | (-) 414.642 |
| Conserje | 1.519.485 | 1.914.557 | (-) 395.072 |
| Limpieza | 1.322.445 | 1.833.692 | (-) 511.247 |

OPOSICIONES 91

SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ESTA COMUNIDAD AUTONOMA

EL 29 DE ENERO se hacían públicas las sentencias de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, en respuesta a los contenciosos presentados en contra de la convocatoria de oposiciones a la función pública docente del 91.

Los fallos de las sentencias -que decían textualmente: "...estimamos el recurso contencioso administrativo (...), contra la Orden de 29 de abril de 1991 de la Consellería de Cultura, Educación y Ciencia, y la declaramos contrario a Derecho y anulamos..."- dieron lugar a múltiples interpretaciones cuando, tal y como expresó CC.OO., iban dirigidos inequívocamente a anular la Orden por la que se convocaban oposiciones y, consiguientemente, a partir del momento en que se aplicara la sentencia, no habría ninguna persona seleccionada, ni con experiencia ni sin ella.

Ante la confusión que crearon los fallos de las sentencias, la Consellería pidió al Tribunal Superior de Justicia una aclaración de las mismas, que era dada a conocer el lunes, 3 de febrero. Paradójicamente las ocho líneas con las que el Tribunal Superior de Justicia había resumido los fallos de las sentencias, se habían convertido en cinco folios aclaratorios. Ahora, con el auto de aclaración, se modifican los fallos de las sentencias y éstas van mucho más lejos: la Orden será válida para "...aquellos opositores que superen la puntuación necesaria para la obtención de plaza, una vez efectuado el cómputo del resultado de la oposición, que habrá de ser superior en todo caso a 5 puntos, y el de los méritos que no superará el máximo de 1 punto para la valoración del expediente académico, 0'2 para la de los cursos de perfeccionamiento y formación, 0'2 para quienes estén en posesión de dos carreras o una y el título de Doctor, además del exigible para presentarse a las pruebas, y 1'4

por la antigüedad, sin hacer expresa imposición de las costas procesales".

Ese mismo día, la Consellería hacía público en un comunicado su intención de recurrir la sentencia, pero que, al tener que acatarla, intentaría por todos los medios con el desarrollo normal del curso escolar no causar ningún perjuicio ni al sistema educativo ni al profesorado que se viera más directamente afectado. Paralelamente, desde CC.OO. instábamos a los profesores y profesoras a presentar un contencioso-administrativo contra las sentencias por defecto de forma, puesto que todas las personas afectadas debían de haber recibido un comunicado del Tribunal Superior de Justicia por el que se les informara de la modificación de las bases de la Orden por la que habían accedido a la función pública docente.

Ante la incertidumbre que las sentencias provocan, la Consellería ha anunciado también su intención de no convocar las oposiciones del 92 y del 93 a que hacía referencia la LOGSE con este sistema de acceso transitorio y excepcional.

En estos momentos, la confusión entre la opinión pública es total, confusión que ha encontrado un especial caldo de cultivo ante los ataques e informaciones sesgadas de los "sin plaza", en la llamada por respuesta de esta Consellería que no salió al paso de las afirmaciones de la COEP (Colectivo de Opositores de la Enseñanza Pública) desmintiendo sus datos o informaciones y en defensa del acuerdo, y en la actitud que ha mostrado parte de la prensa escrita de esta comunidad autónoma -sin olvidar a nuestro autonómico canal de TV, Canal 9- que ha apostado descaradamente por dar cobertura, casi exclusivamente, a los agraviados por el sistema de acceso.

Estamos asistiendo, igual que ocurrió en la famosa huelga del 88, al debate de esta sociedad en el que cualquier

persona -ajena o no al sistema educativo, con conocimiento de causa o sin él- está en posesión de la verdad a la hora de juzgar el acceso del profesorado a la función pública docente. No es raro escuchar, y lamentablemente también entre algún sector del profesorado que se reconoce a sí mismo como progresista, ardientes argumentos defendiendo la profesionalidad de una persona que ha obtenido un 10 en un examen memorístico -que al fin y al cabo, y en el más objetivo de los casos, no mide más que un determinado grado de memoria y un discutible nivel de conocimientos- frente a los que cuentan en su haber con experiencia docente.

A estas alturas, esperamos, al menos, que los que tan alegremente presentaron el recurso contra la Orden se hayan dado cuenta de las graves consecuencias que va a acarrear, no sólo para los, entre comillas, afortunados interinos e interinas, sino también para ellos y para los que nunca han trabajado en la enseñanza pública porque no supieron ver que este sistema transitorio de acceso y la significativa oferta de empleo público que llevaba con él también los beneficiaba, o ¿siguen tan convencidos de haber obtenido las mismas notas y con la misma facilidad por el anterior sistema de oposiciones?

Estamos convencidos de que la crisis que han producido las diferentes sentencias en algunos sindicatos les hará reconsiderar su diletante actuación, diseñada en función de los colectivos a los que se dirigen en cada momento y escorada últimamente, de forma coyuntural y oportuna, hacia el grupo de "parados", y esperamos que, a pesar de que no firmaron la fórmula de acceso, verán la necesidad de defender este sistema que ha demostrado ser el más eficaz y en estos momentos, a pesar de todo, pensamos que legal. ■

COMPAS DE ESPERA

La desconvocatoria por parte de las Juntas de Personal Docente Universitario y No Universitario de la huelga general de la enseñanza pública del día 29 de enero, tras los compromisos asumidos por el presidente del gobierno autónomo, ha abierto un compás de espera sobre la modificación del talante negociador de la Consejería de Educación.

COMO YA INFORMABAMOS en el número anterior (T.E., febrero 92), la Federación de Enseñanza de CC.OO., ante la política de restricción del gasto educativo y el bloqueo del proceso de negociación, convocó una jornada de huelga general de la enseñanza, finalmente suscrita por todos los sindicatos presentes en las dos Juntas de Personal Docente No Universitario -a excepción de FETE-UGT de Gran Canaria- con la siguiente plataforma: aumento del cupo del profesorado para sustituciones y apoyos; cumplimiento del pacto de estabilidad con la contratación de todo el profesorado desde el primero de enero; negociación de la implantación de la Educación Infantil; negociación de los efectos de la condición de catedrático; desbloqueo de la norma de la jornada singular de los viernes y publicación de la orden de jornada continuada experimental; así como formación del profesorado en horario lectivo.

A esta convocatoria se sumaron las Juntas de PDI de las Universidades de La Laguna y Las Palmas en exigencia de la constitución de la Mesa Sectorial de Universidades, el reconocimiento del derecho a la homologación del profesorado universitario y el aumento retributivo de los profesores contratados hasta el tipo 3 de los asociados.

La entrevista celebrada el día 27 entre el Presidente de la Comunidad Autónoma, Jerónimo Saavedra, y representantes de las Juntas, solicitada en última instancia por éstas ante la intransigencia de la Consejería, se saldó con la asunción de una serie de compromisos por parte del primero:

1. Que la Consejería de Educación coticie a la Seguridad Social con efectos del 1º de enero de 1992 por los 23 profes-

res/as sustitutos/as acogidos/as al Plan de Estabilidad.

2. Negociar posibles salidas para la contratación del profesorado sustituto de EE.MM. de algunas especialidades.

3. Establecer un nuevo marco de relaciones entre la Consejería y los sindicatos para abordar a la mayor brevedad un funcionamiento adecuado de las mesas sectoriales y la negociación del sistema de sustituciones por bajas, Plan de Formación del Profesorado, Reforma de la F.P. y efectos de la condición de catedrático, con posibles modificaciones de la convocatoria que regula el acceso.

4. Considerar la posible constitución de la Mesa Sectorial de Universidades y negociar con la Administración Central las transferencias necesarias para aplicar el tipo 3 al profesorado asociado si existiesen precedentes en otras universidades.

En función de tales compromisos, CC.OO. valoró que se habían alcanzado unos mínimos que permitían razonablemente desconvocar la huelga, estableciendo el plazo de un mes para concretar los acuerdos. Tal posición fue compartida por el resto de sindicatos presentes en las Juntas de Personal, iniciándose a partir de entonces una serie de mesas de negociación centradas inicialmente en la fijación de criterios de funcionamiento y calendario.

El restablecimiento del clima negociador se ha visto perturbado recientemente por unas declaraciones del consejero de Educación, presuntamente desautorizado por su presidente según algunos medios, en las que calificaba a los sindicatos -con su ejército de liberados sindicales a los que sostiene para que le hagan la guerra- de "insaciables" y responsabiliza a los mismos de la aparente sensación externa de conflictividad que rodea al sector. ■

PLATAFORMA CONJUNTA SINDICATOS-COLCA

Tras diversos contactos bilaterales y multilaterales, los sindicatos presentes en la Junta de Personal Docente No Universitario de Santa Cruz de Tenerife (STEC, CC.OO., ANPE, UGT y CSIF) y el colectivo de Opositores Libres de Canarias, "ante las múltiples diferencias, recursos judiciales e intercambio público de posiciones" desde la última convocatoria de acceso, "acuerdan organizar de manera conjunta a los trabajadores interinos y sustitutos y a los parados" y suscriben la siguiente plataforma:

- Suficientes presupuestos en Educación que hagan posible una amplia oferta de empleo público para escolarizar con las debidas condiciones de calidad a la población infantil y juvenil canaria.

- Oferta de cursos de formación y perfeccionamiento homologables, abiertos a profesorado interino y parado, realizados en función de las necesidades del sistema educativo.

- Centros Concertados: Listas de control público para acceder al puesto de trabajo, disminución de ratios, gestión democrática.

- Disminución de la ratios.

- Profesorado de apoyo suficiente.

- Lista públicas de EGB y EE.MM. sujetas a control democrático y apertura de toda la lista sin necesidad de renovación.

- Creación en plantilla de todas las plazas.

- Ampliación de la oferta de plazas por sustituciones.

- Escolarización de 3 a 6 años con las condiciones (ratios, medios, personal, transporte, comedor).

- Ampliación de la oferta de adultos, compensatoria, servicios de orientación.

- Disminución del horario lectivo del profesorado.

- Jubilación anticipada.

LOS SERVICIOS DE ORIENTACION Y APOYO DE LA EDUCACION

ANTE LA PREVISIBLE reestructuración de los Servicios de Orientación y Apoyo, por parte de la Consejería de Educación y Ciencia, valgan estas líneas de reflexión y análisis sobre su estructura y funcionamiento.

Consideramos que la Orientación es un proceso inherente al hecho educativo. Todo Sistema Educativo que se plantee su calidad y eficacia, tiene que sustentarse en ella como uno de los pilares básicos.

La LOGSE afirma en su artículo 60 que "la tutoría y orientación de los alumnos formará parte de la función docente", para añadir a continuación que "las administraciones educativas garantizarán la orientación académica, psicopedagógica y profesional de los alumnos...".

Igualmente, en su Art. 32.2 y refiriéndose a los alumnos con necesidades educativas especiales dice: "La identificación y valoración de las necesidades educativas especiales se realizará por equipos integrados por profesionales de distintas cualificaciones, que establecerán en cada caso planes de actuación en relación con las necesidades específicas de los alumnos".

La orientación es el mismo Sistema Educativo en sus dimensiones cualificadas: es la tutoría, en cuanto elemento formalmente individualizador e integrador de la educación (pléñese por ejemplo en el triple proceso: evaluación, orientación e intervención). Es el Departamento de Orientación en el centro y los Equipos Interdisciplinarios de sector o distrito en cuanto aseguradores de su práctica eficaz y eficiente, de su coordinación y continuidad a lo largo del proceso educativo. No pueden existir uno, cualquiera que sea, sin los otros dos.

Por tanto, los programas de Orientación son programas del centro y asumidos por toda la comunidad educativa. Es falsa la idea de que la orientación y la

intervención psicopedagógica es misión de ciertos profesionales externos a la escuela. Es una tarea compartida, aunque con diferentes funciones y grados de responsabilidad y profesionalidad, porque incumbe a todo educador.

Para que los programas de orientación se desarrollen normalmente se requieren tres niveles:

1. EL TUTOR: Es ya incuestionable que la tutoría es una función docente cuando ésta es entendida no como una mera transmisión de conocimientos sino como proceso de ayuda en el "aprender a aprender", para lo que se requiere un buen conocimiento del alumno: hábitos, personalidad, conocimientos previos, estilo cognitivo, limitaciones y posibles factores perturbadores.

Su función en la orientación estaría centrada en:

- Realizar la programación anual de su tutoría y el seguimiento correspondiente.

- Servir de nexo entre alumno, profesores y padres.

- Coordinar a las personas que intervienen en el proceso educativo.

- Coordinar la información y estrategias generales de acción pedagógica que afecte a los alumnos.

2. DEPARTAMENTO DE ORIENTACION: Tendría como función, (entre otras relacionadas con el trabajo directo de alumnos, profesores y padres) coordinar, asesorar y animar la función orientadora de los tutores y por consiguiente:

- Garantizar que la orientación sea parte esencial del acto educativo.

- Servir de nexo entre el Centro y los equipos psicopedagógicos exteriores.

- Su labor sería análoga a estos equipos externos, pero adaptada a la realidad peculiar de cada centro.

- Actuación desde un plan diseñado y organizado con visión de conjunto, para evitar la actuación basada en continuas y aisladas demandas individuales, y con carácter flexible, capaz de ajustarse a la realidad desde el análisis de la práctica.

Estarían coordinados por un profesional en psicología o pedagogía, no necesariamente docente y/o funcionario, con total dedicación a su tarea y formando parte de la plantilla del centro.

3. EQUIPO PSICOPEDAGOGICO DE DISTRITO: (o de sector, en caso de Distrito muy amplio, pero siempre integrados administrativa y funcionalmente en él). El funcionamiento de este tercer nivel es igualmente imprescindible y sus funciones serían:

- Funciones de prevención, compensación y asesoramiento a nivel de Distrito.

- Identificar la situación, recursos y necesidades del Distrito (o sector en su caso).

- Diseño y seguimiento de programas de orientación y apoyo en coordinación con los Departamentos de Orientación de los centros.

- Realización de investigaciones aplicadas.

- Impulsar y apoyar los programas de orientación de los Departamentos de Orientación de los centros.

- Asegurar la continuidad de la orientación de los alumnos en todos sus aspectos, durante el proceso educativo.

- Este servicio multiprofesional estaría integrado por licenciados en psicología, pedagogía, medicina, diplomados en trabajo social, logopedia, fisioterapia... contando en todos los casos con la especialización, cualificación y formación permanentes adecuadas.

Otros aspectos como reubicación del personal existente, sistemas de acceso, retribuciones complementarias, concurso de traslado, son temas a seguir estudiando. ■

Area pedagógica de la
Federación de Enseñanza de
CC.OO. de Andalucía.

LA COMUNIDAD EDUCATIVA PASA CUENTAS

La Generalitat ha incumplido el 80% de sus compromisos en materia de enseñanza

En el marco de la campaña por una reforma educativa de futuro en Catalunya, las entidades que la integran -organizaciones de padres y madres de alumnos, movimientos de renovación pedagógica, sindicatos docentes y asociaciones de estudiantes-, han elaborado un estudio sobre la acción del gobierno de la Generalitat en enseñanza durante los últimos cuatro años (1988-92), en base a los objetivos que el propio

Departamento de Enseñanza se marcó en 1988 y los acuerdos alcanzados con los sindicatos docentes y la comunidad educativa durante la presente legislatura que ahora finaliza en Catalunya. El informe recoge de forma pormenorizada todo el despliegue legal realizado y llega a conclusiones demoledoras para los actuales responsables educativos, que han incumplido el 80% de sus compromisos.

RENUNCIA A DESARROLLAR EL ESTATUTO DE AUTONOMIA

En primer lugar, destaca la incapacidad del actual Ejecutivo para llevar a cabo la ordenación del nuevo sistema educativo catalán; no se ha elaborado la Ley Educativa Catalana, comprometida para 1990, y el desarrollo parcial de la LOGSE por parte del Departamento de Enseñanza a partir de 1991 indica la renuncia, tal vez definitiva, a ejercer las competencias que el Estatuto reconoce a Catalunya en cuanto a ordenación educativa. En la misma línea, tampoco se ha presentado ningún proyecto de Ley de Cuerpos Docentes de la Generalitat, a pesar de disponer de una sentencia del Tribunal Constitucional (noviembre de 1984) que afirma que Catalunya puede tener cuerpos de funcionarios propios. Falta por elaborar también una ley sobre enseñanzas musicales, artísticas y plásticas, y por regular la enseñanza a distancia en Catalunya.

A pesar de ser muy numerosos los compromisos adquiridos para la introducción del nuevo sistema educativo -evaluación, experimentación e implantación progresiva-, el balance en este capítulo es extremadamente pobre, con una incomprendible parálisis de la extensión de la experimentación de la reforma desde hace 3 años -no se incorporan más centros de reforma-, que se pretende ocultar con una insistente propaganda que no responde a la realidad.

¿UNA REFORMA EDUCATIVA SIN MAPA ESCOLAR?

También son numerosos los incumplimientos referidos al Mapa Escolar y a la modernización de la red educativa. Por un lado, todavía está pendiente la edición del Mapa Escolar de Catalunya, prevista para 1989, sólo se han presentado mapas parciales en algunos ayuntamientos pero, eso sí, sin incluir la planificación de la red concertada y vacíos de los contenidos de calidad esenciales que han de asociarse a la refor-

ma educativa: plantillas de profesorado, nuevas construcciones, ciclo 0-3 años, módulos profesionales, tipos de bachilleratos, formación de adultos -que se ha degradado a nivel asistencial al traspasarla a Bienestar Social-..., a destacar que se ha incumplido el Plan Cuatrienal de equipamientos de los 8.000 millones previstos sólo constan adjudicaciones y suministros que no llegan a los 1.000 millones- y tampoco se ha desarrollado el programa de reforma, ampliación y mejora de los centros docentes, recurriéndose en cambio a nuevos concursos para el montaje de edificios prefabricados en secundaria, lo que hace sospechar que la escolarización obligatoria se pretende cubrir recurriendo todavía a este tipo de instalaciones.

En el capítulo de servicios educativos, la parálisis ha sido prácticamente total, negándose por el momento el Departamento de Enseñanza a elaborar una normativa reguladora de los comedores escolares, quedando todavía por aclarar muchos extremos sobre el transporte escolar y los servicios sanitarios de referencia para los centros y manteniendo en la atonía lo que debería ser, en tiempos de reforma, el desarrollo en profundidad de los apoyos educativos a los docentes y estudiantes. Y todo ello a pesar de los numerosos compromisos suscritos con los sindicatos docentes en estas materias.

UNA POLITICA DE PERSONAL INEXISTENTE

Por último, debe destacarse la inacción de las autoridades catalanas en el aumento y consolidación de las plantillas. En primer lugar, no sólo no se ha iniciado la dotación de personal administrativo para los centros de primaria -comprometida desde 1989-, sino que el Departamento de Enseñanza desde el curso 89/90 está llevando a cabo una reducción de este personal en los centros de secundaria. En cuanto a los docentes, a parte de no homologarlos salarialmente con los otros funcionarios de la Generalitat, se ha renunciado a una regu-

lación precisa de sus derechos y deberes, a desarrollar los acuerdos sobre responsabilidad docente y en general a acometer con seriedad la formación del profesorado, optando por una política arbitraria de ayudas personales y puntuales muy escasas en vez de por una planificación de la formación con voluntad de generalizarse a todos los docentes. Los cursos básicos de formación para la reforma no son sino el último fracaso de un Departamento para el cual el profesorado parece ser tan sólo un problema que debe dejarse de lado en la medida de lo posible.

LA REFORMA EDUCATIVA, EN EL ALERO

Las conclusiones del estudio son claras y muy poco alentadoras: con la renuncia constante al desarrollo de las competencias educativas, en medio de una permanente incapacidad de gestión y falta de iniciativa política, el Departamento de Enseñanza prepara un despliegue de la reforma vacío de contenido de calidad y marcado por criterios de restricción presupuestaria -como ha reconocido el propio aporte, los presupuestos de 1992 ignoran la reforma educativa-. El resultado de todo esto será la progresiva pérdida del diferencial de calidad educativa que Catalunya había mantenido históricamente, acabando así la participación social y la renovación pedagógica características de la enseñanza catalana.

En base a este balance tan pobre de la acción de gobierno en los últimos cuatro años, el Marco Unitario de la Comunidad Educativa Catalana ha solicitado al presidente de la Generalitat una rectificación en la política del Departamento de Enseñanza y la negociación de la reforma educativa con los interlocutores sociales. ■

Virgili Burrel i Ferrer

todas las opciones que consideró oportunas. Eso hace que lo más significativo de esta información sea el conocer en qué medida cada sindicato cuenta con el apoyo o la preferencia de los docentes. Está claro, por tanto, que el 54,3 % que señaló a CC.OO. no lo hizo necesariamente con exclusividad, sin embargo, es en sí mismo significativo conocer que hay 250 enseñantes (del total de 894 de la muestra) que, al menos, piensan que ese sindicato defiende sus intereses, y así sucesivamente.

Este dato contiene otra información, a nuestro entender, y es precisamente la escasa toma de postura de los docentes de nuestro país ante el espectro sindical. No hay que olvidar que el 49 % de la muestra encuestada no señaló a ningún sindicato como el mejor defensor de sus intereses, y que los que lo hicieron, no reconocieron suficientes diferencias entre ellos como para que se pudiera establecer una relación biunívoca. Contradictoriamente, cada docente escogió, al mismo tiempo, opciones sindicales identificadas por distintos principios y estrategias.

Los sindicatos, de este modo, no son, entre los enseñantes, en general, un punto de referencia en lo ideológico, ni en la perspectiva de las transformaciones sociales, en las que podrían estar interesados como trabajadores, ni tan siquiera en la perspectiva de las transformaciones del propio sistema educativo, como profesionales. Si los preocupan las primeras, aspecto de la realidad que esta encuesta obvia, como si les preocupa la calidad y mejora de la enseñanza, y eso sí parece que sucede a tenor de otros resultados de este estudio, desde luego no consideran que los sindicatos sean un factor que tenga mucho que ver. Más bien parece que los sindicatos supongan, para ellos, una herramienta para mejorar condiciones laborales prácticas, por lo que puede ser indiferente de qué herramienta se trate, con tal de que funcione. Eso explicaría la respuesta múltiple practicada por la mayoría de los que expresan preferencias por algún sindicato (con un total de 716 respuestas, cada una de ellas ligada a distintos sindicatos preferidos, por parte de 460 docentes).

La distribución de las preferencias sindicales por sexos coincide, para ambos, con la tendencia general. Sin embargo por niveles educativos la distribución ofrece algunas diferencias:

- En EGB, los sindicatos más preferidos, entre otros, a continuación de CC.OO., son ANPE, FETE, STEs y CSIF, por orden de mayor a menor preferencia.

- En BUP y FP siguen a CC.OO. CSIF, STEs, FETE, y en último lugar ANPE, con un apoyo muy minoritario.

Las preferencias sindicales, según datos de la muestra, por territorios con competencias educativas en términos de qué sindicatos defienden mejor los intereses del profesorado, desde su propia óptica, contemplan algunas diferencias entre las distintas zonas.

El sindicato CC.OO. es señalado, entre otros, como el que me-

yor defiende los intereses docentes, por un mayor porcentaje del profesorado en todas las territorios, salvo en la Comunidad autónoma vasca, en la que el más preferido es STEE-EILAS.

En Andalucía, los sindicatos más preferidos, después de CC.OO. (32,6 %), son ANPE y CSIF, por este orden (18,9 y 10,5% respectivamente).

En Cataluña, donde CC.OO. tiene una de las mayores implantaciones a nivel de preferencias docentes (45 %), le sigue en importancia FETE (21 %) y USTEC, ya a cierta distancia (10,5%).

En el País Valenciano, sigue a CC.OO. (35,6 %) STEs (31,5%), seguido a su vez, algo más lejos por FETE (13,6%).

En Galicia, en orden de preferencias, sigue a CC.OO. (28,2%), el sindicato regionalista CIG (20,5 %), seguido por STEs (15,3%). ANPE y FETE son preferidos, en cada caso por el 10,2 % de los encuestados de esta región.

En Navarra es el sindicato regionalista STEE-EILAS (20%) el que sigue a CC.OO. (26,6 %) en las preferencias del profesorado.

En el País Vasco (Comunidad autónoma vasca), es donde los sindicatos nacionalistas tienen una mayor implantación, así STEE-EILAS suscita las mayores preferencias (33,3 %), seguido por LAB (14,2 %) y CC.OO. (14,2

%). En esta región, ELA-STV suscita también una cierta preferencia (9,5 %), equiparable a la de FETE (9,5 %).

En el Territorio MEC, CC.OO. es preferido por un 37,3 % de los encuestados, seguido de ANPE (18,9 %), FETE (15,8 %) y CSIF (14,3 %). El sindicato STEs ocupa el quinto lugar, preferido por el 9,9 % de los docentes.

SINDICATOS QUE INFORMAN PERIÓDICAMENTE EN LOS CENTROS

La percepción que los docentes tienen sobre la mayor o menor cercanía de los sindicatos, si los sienten en su medio ambiente laboral, atentos o no a su problemática, es un factor que se ha considerado susceptible de mediatizar las opiniones anteriores. Con intención de despejar esta hipótesis se indagó sobre la opinión del profesorado respecto a QUE SINDICATOS INFORMAN EN LOS SUS CENTROS, bien con su presencia en escuelas e institutos; bien a través de documentación escrita. De nuevo importa, sobre todo, la valoración subjetiva que desarrollan los profesores.

La pregunta que se hizo en la encuesta permitía señalar todos aquellos sindicatos que, en opinión de cada encuestado, informan habitualmente. Según esto, son CC.OO. y UGT, por ese orden, los sindicatos que más informan, seguidos de ANPE, CSIF y STEs.

La tendencia general descrita en el párrafo anterior, analizada por territorios, se repite en todos los casos, con algunas excepciones:

El profesorado del País Valenciano reconoce una mayor actividad informativa de STEs, sólo inferior a la de CC.OO., en esa región.

Los sindicatos, no son entre los enseñantes, un punto de referencia en lo ideológico, ni en la perspectiva de las transformaciones sociales, ni tan siquiera en la perspectiva de las transformaciones del propio sistema educativo

Los docentes del País Vasco reconocen un mayor esfuerzo informativo entre los sindicatos nacionalistas, sólo inferior, en este caso, al de FETE y CC.OO.

En todo caso, la mayoría de los docentes reconocen que los sindicatos informan. Sólo 92 de los 894 encuestados (10,2 %), no se pronuncian por ningún sindicato, y tan sólo 24 (2,6 %), considera que ninguno informa.

El orden de los sindicatos que informan, de mayor a menor, reproduce el orden de las preferencias sindicales, con la excepción de FETE y ANPE, este último con una actividad informativa menor que el primero, y sin embargo con mayores preferencias, a nivel general.

SERVICIOS DE LOS SINDICATOS QUE INTERESAN AL PROFESORADO

Respecto a los servicios que debe ofrecer el Sindicato, se han considerado las opiniones sobre los siguientes:

- Formación del profesorado.
- Asesoría jurídica.
- Cooperativas de viviendas.
- Seguros y planes de pensiones.
- Actividades de ocio y tiempo libre.

La opinión se encuentra bastante dividida salvo en el caso de la Asesoría jurídica, donde un 61,2 % del profesorado está interesado en un grado máximo por este servicio. Lo que se reproduce prácticamente tanto en función de la edad, como del nivel educativo, el espacio territorial (Comunidades con transferencias y territorio MEC), y el tipo de población.

Respecto a la **Formación del profesorado**, la opinión está dividida, pues, aunque hay una tendencia general a desestimar este tipo de servicio (el 30,1 % manifiesta un mínimo interés), casi la cuarta parte manifiesta un máximo interés. Esta percepción no ofrece variaciones substanciales en función de la edad, aunque los más jóvenes parecen ser algo más partidarios. Tampoco el nivel educativo condiciona el estado de opinión.

El tipo de población (áreas metropolitanas; núcleos urbanos y semiurbanos o rurales), sí condiciona la opinión, y es en pueblos o ciudades pequeñas donde el profesorado expresa un mayor interés porque los sindicatos ofrecen este servicio, frente a los grandes núcleos urbanos y áreas metropolitanas, donde la mayoría de los docentes no están interesados. Quizá esto puede ligarse con la dimensión que la oferta pública de formación del profesorado tiene en unas zonas y otras, lo cual hace pensar en la escasez de recursos formativos en ámbitos semiurbanos o rurales.

El resto de servicios propuestos participa de la misma división de

ACTITUD DEL PROFESORADO/AFILIADO ANTE LA HUELGA

| | ANPE | UGT | CC.OO. | CSIF | STEs | TOTAL |
|---|-------|-------|--------|-------|-------|-------|
| a. Para reforzar la capacidad de negociación. | | | | | | |
| SI | 14,6 | 11,4 | 16,2 | 10,3 | 27,6 | 18,3 |
| NO | 75,0 | 71,4 | 72,1 | 82,8 | 55,2 | 70,8 |
| NS/NC | 10,4 | 17,1 | 11,8 | 6,9 | 17,2 | 10,8 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| b. Ante la ruptura de las negociaciones, para ejercer más presión. | | | | | | |
| SI | 33,3 | 28,6 | 57,4 | 17,2 | 44,8 | 37,2 |
| NO | 56,3 | 45,7 | 32,4 | 75,9 | 34,5 | 50,3 |
| NS/NC | 10,4 | 25,7 | 10,3 | 6,9 | 20,7 | 12,4 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| c. Después de un largo bloqueo de las negociaciones. | | | | | | |
| SI | 79,2 | 80,0 | 67,6 | 72,4 | 75,9 | 69,4 |
| NO | 16,7 | 20,0 | 23,5 | 24,1 | 17,2 | 22,4 |
| NS/NC | 4,2 | 0,0 | 8,8 | 3,4 | 6,9 | 8,3 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| d. Debe evitarse la huelga | | | | | | |
| SI | 52,1 | 28,6 | 27,9 | 34,5 | 27,6 | 31,2 |
| NO | 41,7 | 48,6 | 61,8 | 55,2 | 51,7 | 54,3 |
| NS/NC | 6,3 | 22,8 | 10,3 | 10,3 | 20,7 | 14,5 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

opiniones que la formación, aunque, en líneas generales, se consideran menos interesantes.

La conclusión parece ser que el profesorado no está acostumbrado a percibir a los sindicatos como fuente de servicios que no sean los relacionados con la asesoría jurídica ante problemas laborales. Las razones de fondo pueden hallarse en la escasa implantación sindical entre los docentes, consecuencia del actual distanciamiento con que viven la actividad de los sindicatos, y de la falta de tradición afiliativa que se arrastra en nuestro país, a la que no es ajeno el profesorado. En realidad estas tres razones apuntadas parecen actuar, entre ellas, a la vez como causa y efecto de una cierta incomunicación entre sindicatos y enseñantes.

El mejor servicio que puede ofrecer un sindicato, desde la perspectiva de buena parte de encuestados, que sugirieron alternativas en el apartado "Otros servicios de interés", incluido en la encuesta, es "que negocien bien". Lo que confirma, una vez más la tesis de que los sindicatos se perciben, mayoritariamente, como herramientas de mejoras laborales inmediatas.

LA ACTITUD DEL PROFESORADO ANTE LA HUELGA

La actitud del profesorado ante la huelga se ha pretendido averiguar a través de su opinión sobre en qué casos debe o no utilizarse. Se les preguntó si debía realizarse:

- Siempre, para reforzar la capacidad de negociación.
- Ante las primeras rupturas de una negociación, para ejercer una mayor presión.
- Sólo después de un largo bloqueo de las negociaciones.
- O si debía evitarse siempre, por ser la enseñanza un servicio público.

La opinión de realizarla siempre, para reforzar la capacidad de negociación, supone una actitud radical en el uso de la huelga que no es compartida por la mayoría del profesorado (80%). Sólo un 18,3% es partidario de hacerlo. Esta tendencia general se mantiene en función de todas las variables de edad, nivel educativo, territorio, tipo de poblamiento y afiliación, con algunas consideraciones dignas de mención. Es el caso de los afiliados a STEs, que aunque de acuerdo con la tónica general, son en mayor medida partidarios de utilizarla en este caso (27%).

Realizar huelgas ante las primeras rupturas de negociación para ejercer una mayor presión tampoco es una opinión compartida por la mayoría del profesorado (50,3%). De todos modos, el porcentaje a favor de hacerlo, crece en este caso (37,2%). El nivel educativo no condiciona esta opinión. La edad, sin embargo, determina que sean los docentes entre 26 y 36 años los más partidarios de hacerlo, con un porcentaje (43,1%) equiparable al de docentes, de esos mismos años, que no lo son.

La afiliación sindical condiciona y varía la opinión en los casos

Realizar huelgas ante las primeras rupturas de negociación para ejercer una mayor presión...

el profesorado parece ser un sector de trabajadores prudente en el uso de la huelga

de CC.OO. y STEs. Los docentes afiliados a CC.OO. son los más partidarios de utilizar la huelga ante las primeras rupturas de negociación (57,4%). Los afiliados a STEs lo son en un 44,8%.

En estos dos casos se invierte la tónica general que, para el resto de sindicatos, se mantiene en contra de la opinión de hacer huelga en este caso. Los menos partidarios serían los afiliados a la CSIF, con sólo un 17% a favor de hacerlo.

Realizar la huelga sólo después de un largo bloqueo de las negociaciones, es una opinión compartida por la mayoría del profesorado. Esta circunstancia no varía con relación a ninguna de las variables que se están manejando. En todo caso es significativo que, por

edades, sea entre los mayores de 47 años donde aparezca un mayor apoyo a esta posibilidad; y que entre los afiliados a CC.OO., aunque es mayor el porcentaje de apoyo a la huelga en esta situación (67,6%), sea menor que en relación con el equivalente de otros sindicatos (entre el 73 y 80%).

Los afiliados más a favor de utilizar la huelga, sólo en caso de largo bloqueo de las negociaciones, son los de FETE-UGT (80%).

El profesorado, finalmente, no está a favor de que la huelga se evite siempre, por ser la enseñanza un servicio público. El 54,3% está en contra de esta posibilidad, frente a un 31% que está a favor.

El profesorado parece ser, según estos datos, un sector de trabajadores muy prudente en el uso de la huelga, que sólo se plantean mayoritariamente en casos límite, como es ante un bloqueo prolongado de negociaciones. ■

CURSILLOS DE FRANCÉS

ALLIANCE FRANÇAISE DE PARIS

14 días: Julio - Agosto 1.992

Mañanas: Excursiones y visitas.

Tardes: Dos horas diarias de clase.

Céntricos hoteles de 3 estrellas.

Excursiones a Bélgica, Versalles, Castillos del Loira, S. Michel.

FANTASÍA EN EURO DISNEYLAND

14 días: desde 54.950 ptas. Incluye viajes, visitas y estancia a m. pensión.

Información: Interlenguas: 96-5141551

Levante: 96-5140377 - 5203301 - 5202413

Andalucía: 95-4378363 y 952-291636

Cataluña/Aragón: 977-620000 y 976-291004

Madrid: 91-5708293 - 3570305 - 4732374

Oviedo/Piloja?: 985-297984 y 941 - 238570

Canarias: 928-242883 y 922-274003

Organización: V. Interlenguas, GAT CV-115-A

LA AGENCIA DEL PROFESORADO (nº 1 en París y en España). Conózanos.

CONCLUSIONES

LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS de la enseñanza conforman un colectivo caracterizado por un fuerte sentido de profesionalidad y exigencia en su trabajo, muy susceptible a la valoración social, y a lo que consideran falta de reconocimiento de su labor.

Desean mejorar sus condiciones de trabajo, aunque denotan poca sistematización en su crítica: su malestar aparece disperso, difícil de focalizar y centrar en un planteamiento exhaustivo, factor a factor laboral.

A pesar de esta preocupación subyacente no son proclives a asociarse o afiliarse para resolver sus problemas, aunque reconocen en los sindicatos una capacidad de presión y negociación que valoran, pero desde fuera: la mayoría no se compromete.

Los enseñantes se sienten responsables de una tarea central, la educación de los ciudadanos, pero están poco amparados por los escasos medios y recursos que la Administración pone a su disposición: la Reforma educativa lleva el acento de una política teórica que la práctica, en términos de escasas inversiones, coloca en una difícil posición a los profesionales de la enseñanza, que acaban viviendo con escepticismo los cambios que se sustentan, fundamentalmente, en su buena voluntad y buen hacer.

Desde esta óptica, y a partir de una mezcla de elementos objetivos y subjetivos, el profesorado conforma el siguiente estado de opinión y actitud sobre las diferentes condiciones de su trabajo, analizadas en la encuesta (hacemos referencia a todo el estudio y no solo a lo publicado en esta sección):

1. Descontento con las retribuciones. Los docentes se sienten mal pagados.
2. Insatisfacción con la jornada laboral entre una parte importante del profesorado de EGB.
3. Disposición a repartir una parte del calendario de vacaciones a lo largo del curso escolar, entre la mayoría de los docentes.
4. Causas de tensión laboral reconocidas: dureza del trabajo, incrementada por los escasos recursos; falta de reconocimiento social de su labor, y exceso de responsabilidad.
5. Uso de tiempos semanales de trabajo fuera del centro: un 80 % de los enseñantes de todos los niveles dice utilizar entre 4 y 6, y más de 6 horas.
6. Realización de las tareas de comedor y transporte por parte de PAS, y no de docentes, en opinión de la mayoría del profesorado de EGB.
7. Disposición a que se realice una evaluación de su trabajo, por parte de la mayoría de trabajadoras y trabajadores de la enseñanza, de EGB, BUP y FP (entre 6 y 7 do-

centes, de cada 10, comparte esta actitud).

8. Falta de reconocimiento profesional sentida por 9 de cada 10 enseñantes. Lo más significativo de esta percepción es que gravita en todas las demás opiniones y actitudes del profesorado, y es causa de un importante escepticismo y descontento general.
9. Reconocimiento de las propias carencias en su formación actual, insuficiente en contenidos o técnicas didácticas, según 6 docentes de cada 10, lo que contrasta con un nivel no muy elevado de participación reconocida en cursos de formación en CEPs, Universidad y MRPs. Sólo los CEPs acogen a una mayor demanda (60 % de todo el profesorado), mientras que Universidad y MRPs atienden sólo a un tercio, respectivamente. Esta situación, y las críticas vertidas sobre la utilidad de los cursos, en general, obligan a un replanteamiento de las estrategias en las ofertas formativas.
10. Ausencia de discriminación profesional, por razón de sexo, en opinión de la mayoría del profesorado, hombres y mujeres. La problemática de discriminación por razón de sexo que puede afectar a las trabajadoras de la enseñanza, parece ser de carácter general, social, más que estrictamente profesional (según la percepción de ellas mismas).
11. Expectativas profesionales de los docentes de EGB dirigidas, en una alta proporción (42,6 %) a acceder a Secundaria: la mitad mediante oposición, y la otra mitad, a través del acceso como especialista del nivel Obligatorio.
12. El Cuerpo único, como posible estructura del profesorado, es apoyado por la mayoría de los docentes encuestados: 6 de cada 10, comparten esta opinión.
13. Práctica ausencia de expectativas de abandono de la profesión: 8 de cada 10 docentes tiene claro no abandonar; 1 esta indeciso; y sólo un 6,8 % (no llega a 1 de cada 10) piensa hacerlo.
14. Insatisfacción y descontento general con la infraestructura, espacios, recursos y ratio de los centros, por parte de la mayoría del profesorado, que así reconoce la exigencia de una enseñanza pública de calidad, y la carencia de instrumentos a su servicio.
15. Escasa participación de los docentes en la resolución de sus problemas laborales o profesionales, y lejanía en la percepción de los sindicatos y sus actividades. Afiliación situada en un 23% del total de encuestados, y preferencias sindicales reconocidas, según los sindicatos que "mejor defienden sus intereses", dirigidas a CC.OO; ANPE; FETE; STEs; y CSIF, en orden de mayor a menor apoyo obtenido del total de enseñantes, en todo el territorio estatal. ■

LA ENSEÑANZA EN EL PAIS VALENCIA

TRANSFERENCIAS

Las transferencias educativas formaron parte de lo transferido en el 86, un mes antes de las Elecciones Generales.

Ya en su momento, todas las fuerzas políticas, excepto el PSOE, evidentemente, criticaron con dureza la negociación previa que condujo a unas transferencias precipitadas con una valoración de costos de los servicios transferidos muy por debajo de los reales.

Si la evaluación de los costes fue a la baja en otros servicios, en educación esa evaluación fue más grave y sangrante. El País Valencià se caracterizaba en educación por la existencia de una infraestructura paupérrima, sirva de ejemplo: mientras en Valencia, en el 86, con 500.000 habitantes aproximadamente había 10 institutos, en León, con 60.000 habitantes, había 4 institutos y uno en construcción. Como los costes equivalentes a trasferir fueron los calculados por los generados por la infraestructura entonces existente, se puede entender con facilidad que la Generalitat Valenciana o invierte en construcción o invierte en funcionamiento y mantenimiento o, si incrementa plantillas, desatiende los capítulos anteriores.

GESTION SOCIALISTA EN EDUCACION

Como rasgo general de la política educativa de la Conselleria de Cultura, Educación y Ciencia, desde que el PSOE gana las elecciones en 1982 encontramos que la constante ha sido el seguidismo y la falta de iniciativa en llevar a cabo una política autónoma con respecto al Gobierno Central.

Siempre en este contexto encontramos tres momentos políticos diferentes que son corresponden con los tres cambios de titularidad en la cartera de Educación.

El periodo del CONSELLER CISCAR, marcado por una decidida apuesta por la imagen y la Cultura (construcción del Pa-

lau de la Música, del IVAM, de la sala Rialto, etc), con el consiguiente abandono de la Educación. La infraestructura, el mantenimiento, la construcción de nuevos centros, etc, sufre un parón y un retraso de los que todavía hoy padecemos sus consecuencias.

Su política de personal se caracteriza por el inmovilismo; sólo la huelga del profesorado de la Enseñanza Pública no Universitaria del 88 logra romper con esta rutina. Gracias al apoyo decisivo del STE-PV, sindicato por el que apuesta claramente Ciscar, logra salvar momentáneamente la situación.

A partir de ese momento, su política educativa, incapaz de desarrollar su acuerdo de Mayo-Septiembre del 88 (Homologación de los Profesores de la Pública con el resto del funcionariado), superado por la negociación de CC.OO. en el Estado, sufre un desgaste importante, lo que junto a las continuas luchas internas de las familias del PSOE y su enfrentamiento con Lerma, provoca la caída de Cipriano Ciscar.

Se inaugura una etapa de transición con el nuevo CONSELLER ESCARRÉ, que mantiene el equipo heredado durante todo su mandato. Equipo que se caracteriza por la falta de visión global de la enseñanza, incoherencia en sus planteamientos y persistencia en el rechazo de la participación sindical.

Durante este periodo los avances en las relaciones sindicales, el giro obligatorio hacia los sindicatos de clase, y los acuerdos se dan más por la orientación de la Generalitat Valenciana, como proyección del clima de diálogo que supone la PSP, que por la propia voluntad de la Conselleria. Así, en la Mesa de la Función Pública, se consigue la cláusula de revisión salarial para los funcionarios con un año de antelación con respecto al resto del Estado.

Con la remodelación del Consell, en junio de 1991, y la entrada del CONSELLER ANDREU LOPEZ, se inaugura una nueva etapa que coincide con el inicio del curso

91-92. El principio de curso, ya de por sí conflictivo todos los años, se complica de manera alarmante. El vacío de poder entre el final de Escarré y el aterrizaje de Andreu facilita que la inoperancia del equipo de Directores Generales con el Secretario General al frente provoque el inicio del curso más conflictivo de los últimos años: la malograda Orden de inicio de curso que supone un ajuste de plantilla tal que provoca la protesta generalizada del profesorado y un retraso de quince días en el inicio de curso en las EE.MM., la huelga de 5 días de la Privada Concertada por su decisión unilateral de romper el Acuerdo de Centros en Crisis, la problemática con el transporte escolar que se soluciona la noche antes al inicio de las actividades escolares, el recorte en las becas para la gratuidad de los libros de texto, etc.

La apuesta de la Federación de Enseñanza de CC.OO. del País Valencià, aunque con resultados irregulares dependiendo del momento, ha sido siempre la misma: por un lado tratar de combinar una acción sindical basada en el binomio presión-negociación siempre con alternativas claras, realistas y coherentes en el P.V., y por otro la consecución de una negociación articulada con el resto del Estado.

INTERVENCION LEGISLATIVA, INICIATIVAS

La intervención legislativa de esta Conselleria se ha limitado, la mayor parte de las veces, a aplicar una copia literal de lo legislado en el territorio MEC, con el agravante de que, al aplicar a posteriori, y teniendo que hacerla compatible con las especificidades del País Valencià, se hace tarde y mal.

La Llei d'Us i Ensenyament del Valencià ha sido prácticamente la única iniciativa legislativa en materia educativa. Hoy, 8 años después, el sistema educativo valenciano sigue teniendo una asignatura pendiente y conflictiva: la enseñanza normalizada de

una lengua minoritaria como es el Valenciano. Las estrategias actuales en este sentido son claramente insuficientes tanto a nivel político y social como educativo.

En estos momentos, con la política de agresión que está sufriendo nuestra lengua desde el acceso al ayuntamiento de Valencia de la coalición de derechas, se impone una política de claro apoyo a la lengua. Nuestra Federación, en colaboración con la Confederación, celebró los días 7 y 8 de febrero unas Jornadas de Normalización Lingüística en un claro intento de contribuir a generalizar el uso de nuestra lengua.

En otras ocasiones ha sido la presión la que ha obligado a la Consellería a legislar, muy a su pesar. La insistencia de CC.OO. a través del Consejo Escolar del P.V., por medio incluso de denuncias jurídicas contra las normativas publicadas, obligó a la Consellería a aprobar una orden para la elección de Consejos Escolares de Centros Privados Concertados.

Hemos de destacar, dentro de la gestión educativa valenciana, la iniciativa, adelantándose en el tiempo a otras comunidades autónomas, al regular los SPEs, la EPA, los CEPs...; al iniciar con la campaña "Música a l'Escola", la implantación progresiva de la música dentro del sistema educativo; al firmar el acuerdo de estabilidad de los interinos, por tres años, al amparo de la PSP ante las presiones de los sindicatos firmantes, CC.OO. y UGT.

POLITICA PRESUPUESTARIA

La Política Presupuestaria de la Generalitat Valenciana se caracteriza por utilizar criterios generalmente restrictivos en cuanto a inversión de recursos para la Educación. Estos criterios de subsistencia reflejan algo que es común en la política económica del PSOE: el empeño por la reducción de determinadas partidas de gasto público.

El porcentaje del PIB que se dedica a Educación en el conjunto del Estado es del 4'1%, lejos de la media de la C.E.: 6'1%. En el País Valencià, este porcentaje se sitúa en el 3'9%.

Estos datos contrastan sin embargo con la política de personal, mientras en el Estado se dedica a este capítulo el 54% del presupuesto en el 92 (50% en el 91)

en el P.V. esto capítulo supone el 58% de la Consellería, lo que unido a lo anterior evidencia la escasa inversión en otros aspectos educativos.

También la inversión en la enseñanza privada ha supuesto históricamente un ahorro constante para nuestra Consellería, cantidades que venían transferidas como finalistas, al plasmarse en los presupuestos de la Generalitat se venían reducidas considerablemente, suponiendo ahorros superiores a los mil millones en algún ejercicio.

Lamentablemente, este ahorro nunca revirtió en la propia política educativa.

En el último periodo, los intentos de la Consellería de recortar determinadas partidas presupuestarias ha encontrado una importante contestación en todo el sector ante: la supresión unilateral de unidades de EGB, la aplicación de la Orden de Funcionamiento de centros sostenidos con fondos públicos, la deficitaria sustitución del profesorado en caso de bajas por enfermedad, la decisión de no aplicar, este año, el acuerdo de centros en crisis...

Partidas presupuestarias como las dedicadas a las actividades deportivas, al uso y enseñanza del Valenciano, las ayudas a los PAEPs o las subvenciones a las escuelas infantiles municipales, etc., en términos reales decrecen al no verse incrementadas ni siquiera en forma similar al IPC.

Esta política restrictiva en Educación y una ausencia de legislación y control de los Consejos Escolares y especialmente de las APAs, hace de estas últimas una fuente de financiación indirecta, especialmente en los centros concertados, que mediante el cobro obligatorio de mensualidades a los padres a través del APA correspondiente sorteando la ley y alojando del horizonte la gratuidad de la enseñanza.

Tenemos que insistir, no obstante, en la importancia de las políticas presupuestarias ante el reto de los cambios transformadores de la enseñanza: LOGSE, LRU,...y más aún cuando se reclama en el programa político una mayor autonomía financiera de las Comunidades Autónomas.

La política presupuestaria actual pone en peligro la aplicación de la LOGSE, la calidad de la enseñanza y las condiciones laborales del profesorado.

La supresión de unidades ha sido otra de las constantes de estos últimos años, aprovechando el decrecimiento de la natalidad para cerrar unidades y centros públi-

cos y privados concertados ubicados en bajos, o que no cubrían necesidades reales de escolarización.

Esta supresión de unidades no siempre se ha llevado a cabo con la claridad y transparencia que se debería de haber empleado. No obstante, y dadas las consecuencias laborales de este tipo de medidas, la Consellería ha preferido en ocasiones oír a los afectados, sindicatos y patronales antes de proceder al cierre definitivo de unidades. Para paliar las consecuencias de esta reestructuración de los destinos en pública, o pérdida de los puestos de trabajo en Privada, se procedió a un sistema de precurso de traslados para los primeros y a la negociación de un acuerdo de Centros en Crisis para los segundos, que ha supuesto que ningún docente haya perdido su puesto de trabajo sin que se le haya ofrecido otro de la misma categoría profesional o el cobro de la indemnización.

PANORAMA SINDICAL ACTUAL Y PERSPECTIVAS DE NEGOCIACION FUTURAS

Con el avance tan significativo de CC.OO. en las últimas Elecciones Sindicales, hemos avanzado en nuestro objetivo hacia la consolidación como la primera fuerza sindical de la enseñanza en el País Valencià. Llegamos a un número importante de centros y de trabajadores de la enseñanza: en la Universidad revalidamos nuestra mayoría, acercamos posiciones hacia el primer lugar en la Enseñanza Pública y obtuvimos buenos resultados entre el Personal Laboral y nada desdeñables en la Privada, y más si tenemos en cuenta que en este sector se presenta por primera vez sin el paraguas de la UTEP. Desde entonces, a la Consellería le resulta cada vez más difícil cumplir su persistente estrategia de ignorar a CC.OO. en las mesas de negociación; no le está quedando más remedio que ir abriendo mayores parcelas de participación sindical en respuesta a la reivindicación que históricamente le hemos venido reclamando los funcionarios públicos y que por fin conquistamos con la firma de la PSP: derecho a la negociación colectiva. Sin embargo, siguen siendo muchos los intentos por quitarnos protagonismo y por relegar nuestras alternati-

vas, propuestas y reivindicaciones al rincón del olvido y por responsabilizarnos, a los sindicatos en general, ante la opinión pública, de todos los males que aquejan al sistema educativo.

La trayectoria de CC.OO. en estos últimos años ha sido notable en el Consejo Escolar del País Valencià. A través de él, nuestra Federación ha introducido propuestas importantes para nuestros sectores, reconocidas y apoyadas por el Consejo Escolar (descanso intertrimestral para febrero de este curso...), modificaciones a los programas y normativa de la Reforma, informes progresistas que se han recogido en el informe global del Consejo, y un largo etc. Hemos sido una fuerza activa en ponencias tan importantes como la Reforma en la Comunidad Valenciana, la Escuela Rural, Documentos para el debate de la Jornada Escolar, Conciertos Educativos.

Parece que los esfuerzos por consolidar el Consejo Escolar Valenciana como máximo órgano de participación han dado sus frutos cuando hoy las decisiones que toma el Consejo tienen una gran repercusión, no solo en los medios de comunicación, sino en la misma Conselleria de Educación.

La firma del acuerdo sobre el Sistema Retributivo de la Enseñanza Pública no universitaria es la plasmación real de lo que siempre hemos venido reclamando: negociación de las condiciones salariales y laborales de los funcionarios (jornada continuada, reducción horaria, planes de formación...). Este acuerdo permite, por fin, el control sindical en el diseño de gran parte de la política educativa de los próximos años. Los esfuerzos de CC.OO. por conseguir su plena y correcta aplicación no van a flaquear ni un momento y van a necesitar, como siempre, del respaldo del profesorado para que se traduzcan en cumplimientos.

Otro aspecto que, indudablemente, también va a condicionar el normal desarrollo de la actividad docente en los próximos años va a ser la solución que definitivamente se dé al profesorado interino, que con las sentencias en contra del sistema de acceso, vuelve a plantear problemas y viejos conflictos al sistema educativo que ya creíamos superados (ver en este mismo número en la sección "Noticias Sindicales").

Los grandes retos con que se enfrenta el trabajo sindical del Personal Laboral de

Conselleria son la negociación de su convenio y la apertura de un ámbito de negociación (mesa técnica, en la Conselleria) de condiciones de trabajo, formación, etc., en el horizonte de una homologación de condiciones con el resto de los trabajadores de la Enseñanza Pública y su vinculación a la Reforma, como son: criterios de reclasificación de puestos de trabajo, reciclaje y formación para nuevas titulaciones, jornada docente, vacaciones...

Para completar este análisis no podemos obviar el reto que va a suponer para el sindicato la aplicación no traumática de la LOGSE en la Privada. La reglamentación definitiva de las Escuelas Infantiles, la nueva estructura del sistema con Centros de Educación Primaria de 6 unidades en lugar de las 8 de la actual EGB, la ampliación y diversificación de unidades de la

nueva Educación Secundaria Obligatoria (ESO), la desaparición de la FP, etc. ponen al sindicato en la obligación de negociar un sistema para el mantenimiento del empleo, la habilitación y adaptación de titulaciones, etc.

A este reto se une otro hecho significativo: que a partir del 93 los presupuestos, hasta ahora finalistas para los conciertos, pasarán a depender de la Conselleria. Con ello las negociaciones de que hablamos, además de las de homologación, etc. se van a tener que hacer en nuestro territorio. La mecánica de la negociación se asemejará a la hoy vigente en la E. Pública no universitaria, autonómica a la voz que articulada con el resto del Estado. ■

Luis G. Trapiello,
M^a Jesús Pérez y Rafa Domenech.

RADIOGRAFIA SINDICAL

UNIVERSIDAD

| DELEGADOS POR PROVINCIAS | CC.OO. | | UGT | | CSIF | | OTROS | | TOTALES | |
|--------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------------|-----------|------------|------------|
| | 90 | 87 | 90 | 87 | 90 | 87 | 90 | 87 | 90 | 87 |
| P.D.I. | | | | | | | | | | |
| U. Alacant | 4 | 8 | 6 | 7 | 9 | - | - | - | 19 | 15 |
| U. Politécnica | 7 | 7 | 7 | 4 | 7 | 8 | - | - | 21 | 19 |
| U. Valencià | 11 | 10 | 4 | 4 | 5 | 7 | 3 (STFs) | - | 23 | 21 |
| TOTALES | 22 | 25 | 17 | 15 | 21 | 15 | 3 (STFs) | | 63 | 55 |
| P.A.S Funcionario | | | | | | | | | | |
| U. Alacant | 4 | 3 | 3 | 4 | - | - | - | - | 7 | 7 |
| U. Politécnica | 4 | 2 | 3 | 5 | - | - | - | - | 7 | 7 |
| U. Valencià | 11 | 6 | 4 | 5 | - | - | - | - | 15 | 11 |
| TOTALES | 19 | 11 | 10 | 14 | - | - | - | - | 29 | 25 |
| | 90 | 86 | 90 | 86 | 90 | 86 | 90 | 86 | | |
| PAS Laboral | | | | | | | | | | |
| U. Alacant | 5 | 4 | 4 | 5 | - | - | - | - | 9 | 9 |
| U. Politécnica | 6 | 5 | 6 | 7 | - | - | - | - | 13 | 13 |
| U. Politécnica (en Alacant) | 1 | - | 2 | 1 | - | - | 1 (uso) | 1 | 3 | 1 |
| U. Valencià | 13 | 9 | 4 | 4 | - | - | - | - | 17 | 13 |
| CUC Castelló | 1 | - | - | - | - | - | - | - | 1 | - |
| TOTALES | 26 | 18 | 16 | 17 | - | - | 1 (uso) | | 43 | 36 |
| TOTAL Universidad | 67 | 54 | 43 | 46 | 21 | 15 | 4 | 1 | 135 | 116 |

RADIOGRAFIA SINDICAL

ENSEÑANZA PUBLICA (EGB - EE.MM.)

| DELEGADOS PROVINCIA | CC.OO. | | UGT | | CSIF | | ANPE | | STEs | | CGT | | USO | | TOTAL | |
|------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|------------|--------------|------------|------------|---------------|---------------|
| | 90 | 87 | 90 | 87 | 90 | 87 | 90 | 87 | 90 | 87 | 90 | 87 | 90 | 87 | 90 | 87 |
| Alacant | 10 | 7 | 4 | 5 | 5 | 5 | 8 | 10 | 14 | 12 | - | - | - | - | - | 39 |
| Castelló | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 6 | 5 | 9 | 8 | - | - | 2 | 3 | - | 25 |
| Valéncia | 18 | 10 | 4 | 4 | 7 | 9 | 6 | 7 | 13 | 12 | - | 2 | 3 | 3 | - | 47 |
| Totales | 31 | 19 | 12 | 12 | 15 | 18 | 20 | 22 | 36 | 32 | - | 2 | 5 | 6 | - | 111 |
| Votos Obtenidos | 5.916 | 4.212 | 2.003 | 2.311 | 2.671 | 3.788 | 3.390 | 4.392 | 6.227 | 6.282 | 659 | 1.089 | 921 | 965 | 21.787 | 23.039 |

| DELEGADOS POR PROVINCIAS | CC.OO. | UGT | OTROS | TOTALES |
|----------------------------------|-----------|-----------|----------|-----------|
| Alacant | 11 | 9 | 1 | 21 |
| Castelló | 4 | 7 | 2 | 13 |
| Valéncia (EE.II., F.F., SPEs) | 7 | 6 | - | 13 |
| Valéncia (Cultura) | 9 | 9 | 5 | 23 |
| TOTALES | 31 | 31 | 8 | 70 |

*Nota: En Alacant y Castelló, el Comitè es único y agrupa EE.II., F.F., SPEs y Cultura.
Desglose Columna "OTROS":
CSIF: 1 del. en Alacant.
4 del. en Valéncia, Cultura.
CGT: 1 del. en Valéncia.*

LABORALES DE CC.AA.

ENSEÑANZA PRIVADA

| PROVINCIA | CC.OO. | | UGT | | USO | | FSIE | | STEs | | OTROS | | Gr. Trabaj. | | TOTAL | |
|----------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|-----------|------------|-----------|-----------|----------|-----------|-------------|-----------|------------|------------|
| | 86 | 90 | 86 | 90 | 86 | 90 | 86 | 90 | 86 | 90 | 86 | 90 | 86 | 90 | 86 | 90 |
| Alacant | 20 | 41 | 90 | 85 | 49 | 59 | 0 | 10 | 15 | 19 | 0 | 12 | 8 | 0 | 182 | 226 |
| Castelló | 1 | 7 | 10 | 48 | 2 | 0 | 5 | 8 | 1 | 3 | 0 | 1 | 0 | 0 | 19 | 67 |
| Valéncia | 81 | 111 | 93 | 134 | 52 | 65 | 43 | 146 | 44 | 71 | 1 | 3 | 53 | 10 | 367 | 540 |
| Totales | 102 | 159 | 193 | 267 | 103 | 124 | 48 | 164 | 60 | 93 | 1 | 16 | 61 | 10 | 568 | 833 |

ESCOLARIZACION

CURSO 89/90

| CURSO 89 - 90 | PUBLICA | PRIVADA CONCR. | PRIVADA NO CON. | CENTR. CON SUBV. | TOTAL |
|---------------|----------------------------|--------------------------|-----------------|------------------|-------------------------------|
| EE.II. | 31 | - | 124 | 175 | 330 |
| E. Primaria | 1.194 | 378 | 73 | - | 1.645 |
| Secundaria | 240 ⁽¹⁾ | 99 ⁽²⁾ | 146 | - | 485 ⁽¹⁾⁽²⁾ |
| TOTAL | 1.475⁽¹⁾ | 477⁽²⁾ | 343 | 175 | 2.460⁽¹⁾⁽²⁾ |

(1) 12 REFORMA DE E. MEDIAS
(2) 1 REFORMA DE E. MEDIAS

ESCOLARIZACION NO UNIVERSITARIA

| CURSO | TOTAL | E. PUBLICA | E. PRIVADA | % E. PUBL. | % E. PRIV. |
|-------|---------|------------|------------|------------|------------|
| 84/85 | 714.907 | 460.401 | 254.506 | 64,4 | 35,6 |
| 85/86 | 722.233 | 470.300 | 251.933 | 65,1 | 34,9 |
| 86/87 | 730.881 | 481.388 | 249.493 | 65,9 | 34,1 |
| 87/88 | 728.204 | 484.589 | 243.615 | 66,6 | 33,4 |
| 88/89 | 728.609 | 487.867 | 240.742 | 66,9 | 33,1 |
| 89/90 | 786.217 | 545.405 | 240.812 | 69,4 | 30,6 |

ALUMNOS POR NIVELES EDUCATIVOS Y TIPO DE CENTRO

| CURSO 89 - 90 | PREESC. EGB | % | BUP | % | FP | % |
|---------------|------------------------------------|------|----------------|------|---------------|----|
| C. Públicos | 408.960 ⁽¹⁾ | 64,8 | 103.996 | 75,7 | 54.155 | 70 |
| C. Privados | 221.411 ⁽²⁾⁽³⁾ | 35,2 | 33.450 | 24,3 | 23.187 | 30 |
| TOTAL | 630.371⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾ | | 137.446 | | 77.342 | |

(1) 13.250
(2) 725 en E. ESPECIAL
(3) 7.832 en J. INFANCIA

PROFESORES POR NIVELES Y CENTROS

| CURSO 89 - 90 | PREESC. EGB | ENSE. SECUND. | TOTAL |
|---------------|---------------|---------------|---------------|
| C. Públicos | 17.616 | 10.165 | 27.781 |
| C. Privados | 7.891 | 2.995 | 10.886 |
| TOTAL | 25.507 | 13.160 | 38.667 |

MUJER, RECLAMA TUS DERECHOS

LA FEDERACION de Enseñanza de CC.OO. relanza por tercer año consecutivo la campaña contra la aplicación restrictiva de las leyes que sistemáticamente se hace en el ámbito de la enseñanza.

Con este artículo queremos contribuir a difundir los derechos que las leyes otorgan a las mujeres.

Denunciamos la falta de voluntad política de las Administraciones Educativas para arbitrar medidas que hagan viable el disfrute de los derechos que las leyes reconocen. Dichas medidas deben posibilitar su disfrute sistemático sin que por ello haya que recurrir a la vía judicial.

Las instrucciones que se dan a los centros interpretan la ley de forma restrictiva, limitando en la práctica los derechos de las trabajadoras, a la vez que la Administración se ahorra las sustituciones que comportaría el ejercicio de los mencionados derechos (hora de lactancia, no pérdida de vacaciones cuando éstas coincidan con la baja por maternidad...)

La campaña que la F. de E. de CC.OO. propone a los centros, juntas de personal y comités, en torno al 8 de Marzo, se concentra en una recogida masiva de firmas y el envío de telegramas o resoluciones exigiendo al M.E.C. la aplicación real de los derechos reconocidos por la Constitución y las leyes.

Así mismo reclamamos la apertura de negociaciones con los sindicatos para arbitrar las medidas necesarias, a contemplar en un capítulo más amplio de Acción Sindical.



LA PROTECCION POR MATERNIDAD

La protección por maternidad se encuentra regulada: a nivel de normas directrices, por la base septima de la LBSS; a nivel de normas legales, por los artículos 126 y siguientes de la LGSS y a nivel de normas reglamentarias por los artículos 2 y siguientes del RGP, reguladores de las prestaciones.

Por lo que se refiere a los presupuestos objetivos integrantes del concepto de incapacidad laboral transitoria, es evidente que en el supuesto de

la maternidad como contingencia dominante, se parte de una presunción "ex lege" de la existencia de incapacidad para el trabajo, se asemeja a la enfermedad común, aunque relativamente, puesto que presenta las particularidades siguientes:

1.- En cuanto a los requisitos necesarios para tener derecho al subsidio, se exige que la mujer trabajadora se encuentre en situación de afiliada y en alta, teniendo lugar la afiliación, por lo menos nueve meses antes de la fecha prevista para

el parto; y otro tanto sucede en lo referente al periodo mínimo de cotización de 180 días, que ha de reunirlo dentro del año inmediatamente anterior a la fecha del inicio de la situación de ILT.

2.- Por lo que se refiere a la dinámica de la protección, el nacimiento del derecho de subsidio de ILT, en el caso de maternidad, tienen lugar el mismo día en que dé comienzo el periodo de descanso obligatorio o voluntario.

En todo caso, una vez comenzado el periodo de descanso anterior al parto, si la trabajadora no puede incorporarse al trabajo hasta terminado el periodo de descanso postnatal, y si finalizado éste, la trabajadora continúa precisando asistencia sanitaria y se encuentra incapacitada para el trabajo, se inicia una nueva situación de incapacidad laboral transitoria, aunque por enfermedad común, por lo que, a efectos de la duración máxima de esta nueva situación, no se computan los periodos de descanso por maternidad, con la particularidad que la muerte del hijo no extingue para la madre el derecho al descanso.

LICENCIA POR ALUMBRAMIENTO Y VACACIONES OBLIGATORIAS

Las normas que regulan la licencia por alumbramiento en el ámbito en cuestión son, básicamente, la Ley 30/84 de 2 de Agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública y la Ley Articulada de Funcionarios Civiles del Estado, aprobada por Real Decreto 315/64, de 7 de Febrero en la redacción que les dió la Ley 3/89, de 3 de Marzo.

En cuanto al disfrute obligatorio de las vacaciones en Julio y Agosto de los funcionarios docentes, hay que acudir a la norma específica reguladora de la materia. Así, frente al régimen general de vacaciones fijado en la Instrucción de la Secretaría de Estado para la Administración Pública de

21/12/83 que establece los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre como de carácter preferente para las vacaciones anuales, el artículo 8.1 excepciona al Ministerio de Educación y Ciencia, que establecerá un régimen especial; pero no hay referencias en cuanto al uso del MEC de tal excepción, por cuanto sólo a través de los calendarios escolares fijados anualmente por las Direcciones Provinciales del MEC y Servicios correspondientes de las CC.AA., fijando el carácter forzoso de las vacaciones en uno de los dos meses y permaneciendo durante el otro a disposición de la Administración Educativa.

En el supuesto de que una funcionaria se encontrase durante los meses de Julio y Agosto en el supuesto de licencia por alumbramiento, tendrá derecho a disfrutar de sus vacaciones anuales cuando reciba el alta médica y se reincorpore al servicio activo. De acuerdo con la Ley 40/84, serán preferentes los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre para ejercer ese derecho de vacaciones pero, en caso de no ser posible durante esos meses, no hay obstáculo legal alguno para disfrutar de las vacaciones con posterioridad, sin que pueda aplicarse

la normativa propia del MEC en esa situación.

Las vacaciones de Navidad y Semana Santa no son reclamables en cuanto son vacaciones escolares y no laborales.

JURISPRUDENCIA

Existen diferentes sentencias avalando el reconocimiento al disfrute de las vacaciones del personal docente no universitario, con posterioridad a los meses de julio y agosto por coincidir éstos con la licencia por alumbramiento.

Estas sentencias son las siguientes:

- Sentencia 29/Octubre 1991- Gobierno Civil de Guadalajara.
- Sentencia 5/Noviembre 1991- Sala de lo Contencioso Administrativo de Murcia.
- Sentencia 28/Octubre 1991- Gobierno Civil de Albacete.
- Sentencia 17/Abril 1991- Sala de lo Contencioso Administrativo de Málaga.
- Sentencia 5/Febrero 1991- Sala de lo Contencioso Administrativo de Albacete.

REFERENCIA DE LAS SENTENCIAS

Sentencia 29/Octubre 1991: Resolución positiva de petición de vacaciones de mujeres pariparas en Julio y Agosto y con licencia ILT en dichos meses.

Sentencia 5/Noviembre 1991: Reconocido permiso de ausencia diaria para cuidar a un niño menor de nueve meses con indemnización por daños y perjuicios.

Sentencia 17/Abril 1991, Sentencia 5/Febrero de 1991, Sentencia 28/Octubre 1991: Reconocimiento disfrute de su vacación anual retribuida, tras el cumplimiento de la licencia por maternidad, por coincidir ésta con el mes de vacaciones. ■

Profesores E.G.B.

Oposiciones a Ingreso en el Cuerpo de Maestros

Preparación a distancia, totalmente adaptada a las nuevas pruebas, para las materias de:

- Educación Física • Pedagogía Terapéutica • Audición y Lenguaje
- Música • Educación Preescolar
- Ciencias Sociales • Matemáticas y Ciencias de la Naturaleza • Inglés
- Francés

Si estás licenciada/o en Pedagogía o Psicología, puedes presentarte al Cuerpo de Profesores de Secundaria en las asignaturas de:

- Tecnología de Servicios a la Comunidad
- Psicología y Pedagogía

Escribe o llama por teléfono y te enviaremos, GRATUITAMENTE, amplia información con los temarios y las pruebas.

cen CENTRO DE ENSEÑANZA PERSONALIZADA
C/ALBAZAN, 34 (B.I.) - 28001 MADRID
TELÉFONO: (91) 407 84 63 (VARIAS LÍNEAS)

T.E. TRABAJADORES DE LA ENSEÑANZA

PERMISOS Y LICENCIAS

PERMISOS DIARIOS POR LACTANCIA DE UN HIJO MENOR DE NUEVE MESES

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado insistentemente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

Ley 3/1989 de 3 de marzo.

E.T. art.37.4

Ley 30/1984 de 2 de agosto, modificada por Ley 23/1988 de 28 de Julio, art.30.

PERMISO PARA CUIDADO DE HIJOS MENORES

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

E.T. art.38.5

Ley 30/1984 de 2 de Agosto, art.30

PUESTO DE TRABAJO DE LA MUJER EMBARAZADA

Art.26.— *Se facilitará transitoriamente un puesto de trabajo más adecuado a las trabajadoras en estado de embarazo que lo precisen, previa justificación de facultativo médico.*

Se considera que continúan en vigor normas de carácter prohibitivo que se hallan dispersas, en cuanto contemplan y

protejan la maternidad; como las que prohíben a las mujeres embarazadas y lactantes los trabajos que entrañen exposición al benceno, a productos que lo contengan (Convenio 136 de la OIT ratificado por España); y las que prohíben a las mujeres, con capacidad de procrear y gestantes, realizar el trabajo en puestos en los que determinadas partes del cuerpo o el feto puedan recibir dosis de radiación de cierta intensidad (*Ley de energía nuclear de 28 de Abril de 1964*).

LICENCIA POR PARTO

En el supuesto de parto, se tendrá derecho a un permiso de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El periodo de permiso se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el periodo de permiso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas del permiso, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado periodo, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

E.T. art. 48.4

Ley 30/1984 de 2 de Agosto, modificada por Ley 23/1988, de 28 de Julio, art.30.3.

LICENCIAS POR ADOPCION

En el supuesto de adopción de un menor de nueve meses, se conceden ocho semanas, contadas a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado es menor de cinco años y mayor de nueve meses, el

permiso tendrá una duración máxima de seis semanas, también, a partir de la constitución legal de la adopción.

En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

E.T.art.48

Ley 30/1984 de 2 de Agosto, modificada por Ley 23/1988, de 28 de Julio, Art.30.3

Ley 3/1989 de 3 de marzo.

EXCEDENCIA POR CUIDADOS DE HIJOS

Corresponde al padre o a la madre, por un periodo de tres años, "para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste, sea por naturaleza o por adopción, si bien el nacimiento de un nuevo hijo genera el derecho a un nuevo periodo de excedencia y pone fin a la excedencia que se puede estar disfrutando.

Esta excedencia, no aparece calificada ni como forzosa ni como voluntaria, en el art.46.3 del E.T., pero la reforma de este precepto Ley 3/1989 de 3 de marzo que, aparte de extenderla a los hijos por adopción, ha dado la solución de considerarla de naturaleza mixta: forzosa durante el primer año a partir del inicio de la situación de excedencia, en que el trabajador tiene derecho a la reserva de puesto de trabajo ya que se le compute el tiempo de la excedencia a efectos de antigüedad, y voluntaria, desde la finalización del primer año hasta la terminación de la excedencia, en que se aplican las normas que regulan la excedencia voluntaria, salvo pacto colectivo o individual en contrario.

En el caso de las mujeres funcionarios, durante el primer año de duración de cada periodo de excedencia, los funcionarios en esta situación tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo y a su cómputo a efectos de trienios, consolidación del grado personal y derechos pasivos.

Ley 3/1989, de 3 de marzo.

y 30/1984, de 2 de Agosto, modificada por Ley 23/1988, de 28 de Julio.

PROPUESTA DE RESOLUCION

EL CLAUSTRO de profesores/as, con ocasión del 8 de Marzo, Día Internacional de la Mujer Trabajadora,

ACUERDA

1. Denunciar todas las formas de discriminación que sufren las mujeres, tales como:

- La aplicación restrictiva de las leyes limitando el uso de derechos legales.
- La no aplicación práctica de derechos constitucionales (en el caso de la igualdad de oportunidades).
- La adjudicación casi en exclusiva de las responsabilidades familiares y los escasos servicios sociales, hacen que en la práctica la mayoría de las mujeres padezcan la doble jornada.

2. Exigir la mejora de las condiciones laborales y sociales de las trabajadoras/os de la enseñanza, así como el envío inmediato por parte de la Dirección Provincial de instrucciones concretas a los centros, que favorezcan el cumplimiento de las leyes y el ejercicio de dichos derechos. La ley 30/84 de la Función Pública establece el derecho de todo el funcionariado con hijos menores de 9 meses a ausentarse una hora diaria del trabajo, dividirla en dos fracciones o reducir la jornada en media hora. Sin embargo, las instrucciones que se dan a los centros limitan este derecho en el sentido de que esa ausencia se pida necesariamente en horas no lectivas.

3. Exigir la cobertura inmediata de las sustituciones por reducción de jornada para el cuidado de hijos menores de tres años, contemplada igualmente en la ley 30/84 y en la ley de 8 de Marzo del 89. Denunciamos la actitud de la Administración que además

de ahorrarse el dinero de la funcionaria/o que se acoge a dicha jornada no cubre las sustituciones, recayendo una vez más sobre el alumnado, profesorado y calidad de la enseñanza, la dejación de funciones del M.E.C. y ciertas Direcciones Provinciales que en la práctica limitan el uso de derechos reconocidos en las leyes.

4. Exigir el mantenimiento en la lista preferente de las trabajadoras interinas, que en el momento de los nombramientos se encuentran con permiso de maternidad. Así mismo, en el caso de las funcionarias docentes la no pérdida de un mes de vacaciones si coincide con las seis últimas semanas de baja por maternidad.

Igualmente, exigimos mecanismos jurídicos ágiles y eficaces que permitan resolver cualquier discriminación por razón de sexo. Una vez más, animamos al profesorado a interponer recursos en contra de dichas aplicaciones restrictivas.

5. Reclamar a la Administración medidas de acción positiva, campañas institucionales, circulares que potencien en las profesoras la asunción de responsabilidades en puestos de dirección.

6. Reclamamos la práctica coeducativa en los centros de enseñanza, como indicador de calidad de enseñanza, proceso coeducativo que ha de implicar desenmascarar los prejuicios sexistas inmersos en el lenguaje, en los contenidos, en los textos y materiales didácticos, así como en ciertas actitudes del profesorado y en la orientación académica y profesional.

7. Exigir medidas urgentes y recursos materiales y humanos indispensables para emprender acciones concretas y coordinadas en los centros

de enseñanza, orientadas a introducir objetivos coeducativos en el Plan Anual de Centros, contemplando adecuadamente la educación sexual y la formación en economía y tareas domésticas.

8. Reclamar una formación inicial y permanente del profesorado que incluya la formación coeducativa en relación a los currículos, estrategias metodológicas y recursos. Dicha formación se realizará dentro del horario laboral del profesorado.

9. Tomar la decisión, de acuerdo con el art. 10 de la L.O.R., Ley 9/87, como Junta de Personal colegiada, para iniciar procedimientos administrativos y ejercitar las acciones en vía administrativa o judicial en lo relativo al incumplimiento de leyes vigentes, en lo que se refiere a derechos que impidan la discriminación de las mujeres trabajadoras.

PROPONE

1. A las profesoras y a los profesores solicitar los derechos que las leyes les otorgan en materia de no discriminación por razón de sexo, (Ley 30/84; Ley 3-3-89).

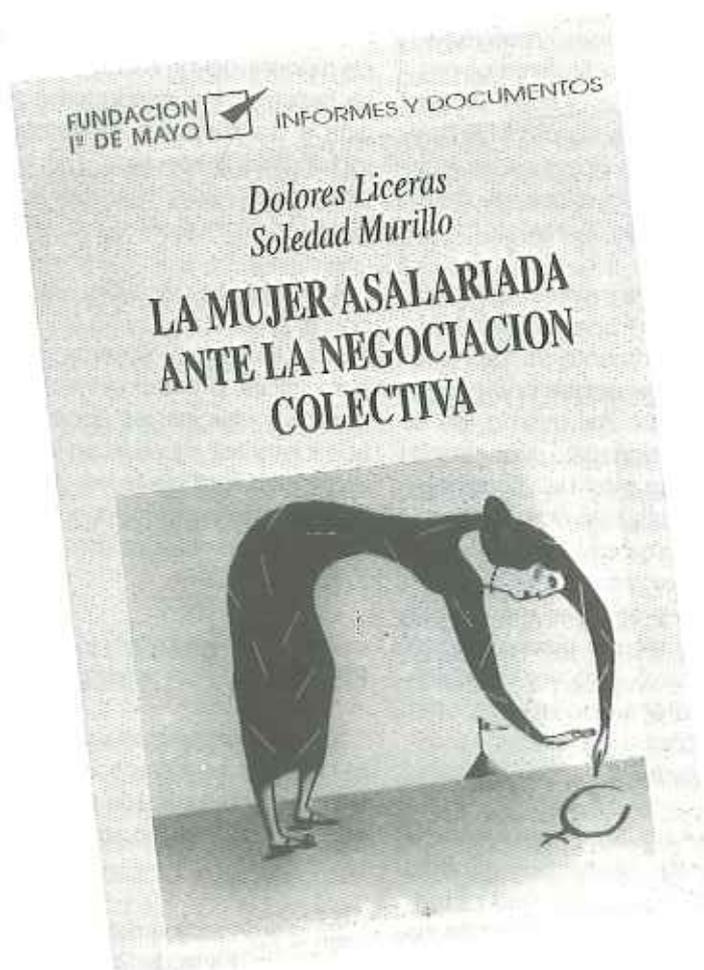
2. Interponer los recursos y presentarlos a la Junta de Personal para que de acuerdo con la Resolución, la Junta de Personal pueda personarse como interesada.

3. Realizar una recogida masiva de firmas exigiendo al M.E.C. la apertura de negociaciones con los sindicatos para arbitrar medidas que hagan posible el disfrute de los derechos que las leyes reconocen.

4. Discusión y preparación de unidades didácticas y materiales para trabajar el tema en el aula, de forma que la educación no sexista y coeducativa impregne toda acción educativa. ■

LA MUJER ASALARIADA ANTE LA NEGOCIACION COLECTIVA

▼ Dolores Licerias y Soledad Murillo
▼ Edita: Fundación 1º de Mayo
▼ Madrid, 1992.



La negociación Colectiva es el marco donde los representantes de los trabajadores defienden las reivindicaciones que los distintos colectivos plantean.

El hecho real de que hombres y mujeres afrontan de forma diferente su presencia en el mundo del trabajo en general y en el marco de las relaciones asalariadas en particular, junto con la pervivencia de leyes, normas y situaciones que en la práctica discriminan a las mujeres en el ámbito laboral, hace necesaria la negociación de reivindicaciones que afectan específicamente a las mujeres y/o que tienen por objeto servir para la eliminación de las discriminaciones y la garantía de la igualdad de oportunidades.

Conocer si este tipo de reivindicaciones se asumen y defienden en las mesas de negociación, quién las apoya y qué sectores consiguen integrarlas en sus convenios, son algunas de las preocupaciones y objetivos que se plantean en este libro.

Se ha creído necesario -por tanto- realizar el presente estudio con el objetivo de acercarnos a una realidad en gran medida desconocida, y para -desde una perspectiva sociopolítica- contribuir a instrumentalizar los mecanismos necesarios que posibiliten su plena integración en los distintos ámbitos de la vida social, sindical y laboral.

La existencia o no de obstáculos, afinidades o rechazos que condicionan la participación sindical de las mujeres, su actitud y comportamiento en la defensa de las reivindicaciones que le son propias, son algunas de las preguntas que este trabajo intenta responder.

DIDACTICA DE LA ESCRITURA

▼ D. h. Graves
▼ Ediciones Morata / M.E.C.
▼ Madrid, 1991.



Donald Graves nos presenta a profesoras y profesores ayudando al alumnado a expresarse, consultándole, analizando conjuntamente la calidad de sus trabajos y reflexionando sobre la forma de realizarlos. En esta propuesta que el autor defiende, niños y niñas desarrollan un gran interés por la escritura; ésta se vuelve gratificante y no algo difícil, aburrido y poco satisfactorio. Se ofrecen numerosas soluciones prácticas, incluidas formas de organización del espacio y de los materiales, con capacidad para hacer de la escritura una tarea realmente educativa; se subraya de manera especial la dimensión comunicativa y natural que esta actividad debe poseer.

DEMANDAS OBRERAS Y TRIBUNALES FRANQUISTAS

▼ María Luisa Suárez
▼ Fundación 1º de Mayo
▼ Madrid, 1991.



La Fundación 1º de Mayo ha editado el primer catálogo del Archivo Histórico de CC.OO. Se trata de una obra de referencia documental, relativo al fondo de María Luisa Suárez Rolón (primera abogada laboralista de Comisiones Obreras).

Dicho fondo consta de cerca de 2.000 expedientes. El legajo sorprenderá por la diversidad de contenidos. Junto a una mayoría de expedientes laborales (despidos, sanciones, reclamaciones de cantidad) que nos acercan al núcleo duro de la relación obrero-empateal, el interesado encontrará expedientes con asuntos vinculados al Tribunal de Orden Público que nos remiten al nivel estrictamente político de la actividad antifranquista.

ME LA HE CARGADO

*Autora: Paloma Mozo San Juan.
Ilustraciones: Montse Ginesta.
Colección Juvenil Nº 425.
Editorial: Alfaguara.
Edad: más de 9 años.*

Esta novela es la historia de un curso escolar contado por una niña que lo redacta inocentemente como trabajo de vacaciones y que, después de entregarlo, es expulsada del colegio.

Su visión de la vida escolar, de los comportamientos de los profesores, de las nuevas tendencias educativas, de la mentalidad y reacciones de sus compañeras, se convierte, por su misma ingenuidad, en una crónica despiadadamente crítica y, a la vez, desbordante de humor.



PIRULI

*Autora: Isabel Córdova.
Ilustraciones de Avi.
Colección: El Barco de Vapor, nº 214.
Editorial: S.M.
Edad: a partir de 5 años.*



El zorrillo Piruli, tan guapo, tan elegante, está encantado de ir a la ciudad; pero en la heladería se despieta y desaparece sin más. Su pobre madre no sabe qué hacer para encontrarlo. Pregunta a una paloma, un águila, un ratoncillo, un budo, y una tortuga; y no hay manera. ¡Nadie ha visto a un zorrillo tan maravilloso, tan distinguido, tan perfecto!

EL OJO DEL BUITRE

*Autor: Juan Antonio Santos.
Ilustrador: Roberto García López.
Colección: A toda máquina, Nº 22.
Editorial: Susaeta.
Edad: a partir de 12 años.*



Una vieja historia del tiempo de la guerra, un loco muy cuerdo recluido en un sanatorio, al plano de un tesoro fabuloso... o cómo un juego de detectives puede desembocar en una expedición de alta montaña.

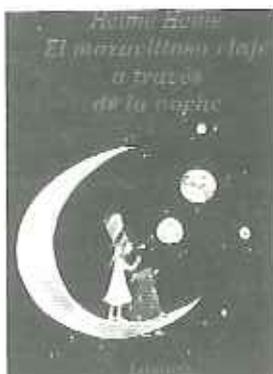
"El ojo del buitre" narra la apasionante búsqueda en la que se ven embarcados tres adolescentes, convencidos de que aún quedan aventuras y tesoros ocultos en este planeta.

COSAS FASCINANTES DE LOS EL MARAVILLOSO VIAJE A TRAVÉS DE LA NOCHE

*Autor: Helme Heine.
Editorial: LOGUEZ.
Edad: a partir de 4 años.*

"Dormir" y "Sueño", esos personajes tan fantásticos como reales, vienen todas las noches a rescatarnos de la realidad para llevarnos al Paraíso, incluso aunque luchemos en contra para evitarlo.

Helme Heine, autor/ilustrador con múltiples obras en nuestro país, nos presenta en doce ilustraciones, que ocupan las 24 páginas del libro, una galería de situaciones oníricas que nos recuerdan un más de un caso a Fernand Léger y a la temática surrealista, no así al estilo, que gana de una frescura inigualable.



DINOSAURIOS

*Autores: Sire Cassin y David Smith.
Ilustraciones de Mike Gordon.
Editorial: Plaza Joven
Edad: a partir de 7 años.*

Si los dinosaurios siempre han fascinado a los adultos más aún lo han hecho con los niños. Sin embargo la presentación del tema siempre ha sido tan científica que los pequeños lectores se veían marginados del mismo.

En este libro se supera el problema por una doble vía expositiva: la comparación con objetos cotidianos y por medio de preguntas, cuya respuesta está oculta por medio de un troquelado en la misma página. El tono humorístico de las ilustraciones aportan un elemento más para recomendar esta obra.



BIBLIOTECA VISUAL ALTEA

*Varios autores
Ediciones ALTEA.
Edad: a partir de 10 años.*



Publicada simultáneamente en Londres, París y Madrid, realizada con la colaboración del Museo de Historia Natural de Londres esta Biblioteca representa una nueva mirada sobre grandes temas monográficos. Fotografías y dibujos tan reales, que casi se tocan, hacen realidad el proverbio chino de "una imagen vale más que mil palabras".

Los textos, que acompañan a las ilustraciones, son claros, sencillos y profundos, redactados por especialistas expertos en cada materia.

INTERCAMBIO DE VIVIENDAS EN PERIODO VACACIONAL

EL INTERCAMBIO DE CASAS en periodos de vacaciones es una práctica bastante extendida y habitual en la mayoría de los países europeos. Su interés radica, principalmente, en la posibilidad de conocer otros países o regiones, dentro del propio territorio nacional o en el extranjero, de una forma cómoda y económica, permitiendo de esta manera el desplazamiento de familias a otros lugares con la garantía de disfrutar de comodidades similares a las de su propio domicilio.

Además de lo que facilita el poder disponer de una casa sin desarrollo económico, nos parece una práctica interesante y ligada a una mentalidad abierta, el hecho de ceder nuestra vivienda a una familia desconocida, que, al mismo tiempo, nos cede la suya, con las garantías que supone de cuidado de las mismas por ambas partes.

Durante el curso pasado comenzamos a elaborar un banco de datos con las ofertas y demandas de viviendas que recibimos y que periódicamente es enviado a los interesados para conocimiento de los mismos.

Estas ofertas y demandas se envían también a los sindicatos extranjeros con el fin de que den difusión de ellas entre sus afiliados.

El éxito de este servicio estriba, básicamente, en la cantidad de ofertas de que dispongamos porque ello da mayores posibilidades de elección de lugares donde pasar las vacaciones.

LOS INTERESADOS en el intercambio deberán cumplimentar la ficha que adjuntamos que también las facilitarán en sus respectivos sindicatos provinciales, y mandarla a la Federación de Enseñanza, desde donde daremos difusión de su petición al resto de los interesados. Una vez difundidas las ofertas, serán los interesados quienes se pongan en contacto para acordar las fechas de intercambio y demás datos de interés.

Esperamos que este servicio siga teniendo tan buena acogida como viene siendo habitual entre nuestros afiliados. ■

FICHA PARA INTERCAMBIO Y ALQUILER DE CASAS EN VACACIONES

Nombre y Apellidos

Dirección

Municipio

Provincia

C.P.

País

Tel.

Nº Carnet CC.OO.

Enviar esta ficha debidamente cumplimentada a la Federación de Enseñanza de CC.OO. C/Fernández de la Hoz, 12 28010 Madrid.

OFREZCO

INTERCAMBIO ALQUILER

Características:

Piso Vivienda Unifamiliar
 Número de Habitaciones
 Campo Playa Ciudad

Lugar:

Municipio

Provincia

País

Periodo de Intercambio

Otros datos de la vivienda

DEMANDO

INTERCAMBIO ALQUILER

Características:

Piso Vivienda Unifamiliar
 Número de Habitaciones
 Campo Playa Ciudad

Lugar:

Municipio

Provincia

País

Periodo de Intercambio

Otros datos de la vivienda

RETAMA

CC.OO. está apostando con fuerza en los últimos años por una política de servicios a los afiliados y trabajadores.

Dentro del Grupo de Proyectos Sociales (G.P.S.) se encuentra RETAMA; está formada por un grupo de profesionales del turismo alternativo y la animación sociocultural, llevan más de cinco años trabajando en empresas públicas y privadas (ayuntamientos, comunidades autónomas, agencias de viajes...) Esta experiencia está avalada por la organización y realización de múltiples actividades en colaboración con la Unión Sindical de Madrid Región (USMR) de CC.OO. (Departamento de Juventud).

Se plantea la "animación sociocultural" como "motor de cambio social", dotando a CC.OO. de un instrumento válido para abarcar la gran demanda existente en el mercado de Tiempo Libre y Juventud: formación de monitores-educadores, educación medioambiental, campamentos, cursos de escalada, esquí, bicicleta de montaña, piragüismo, turismo ecuestre, buceo, cursos de inglés, informática, viajes aventura...

VIAJES ESCOLARES

DISPONE DE MÚLTIPLES POSIBILIDADES, TANTO EN VIAJES DE FIN DE CURSO, COMO EN VIAJES CULTURALES, DONDE IMAGINACIÓN Y DIVERSIÓN SON COMPONENTES BÁSICOS.

Para mayor información...

RETAMA Animación

c/La Palma,21
28004-Madrid
tfs. (91) 594 51 22
(91) 594 50 62



Retama
animación

Consuma
tranquilidad,
ocio y
aventura...

