

T.E. Enseñanza

trabajadores de la

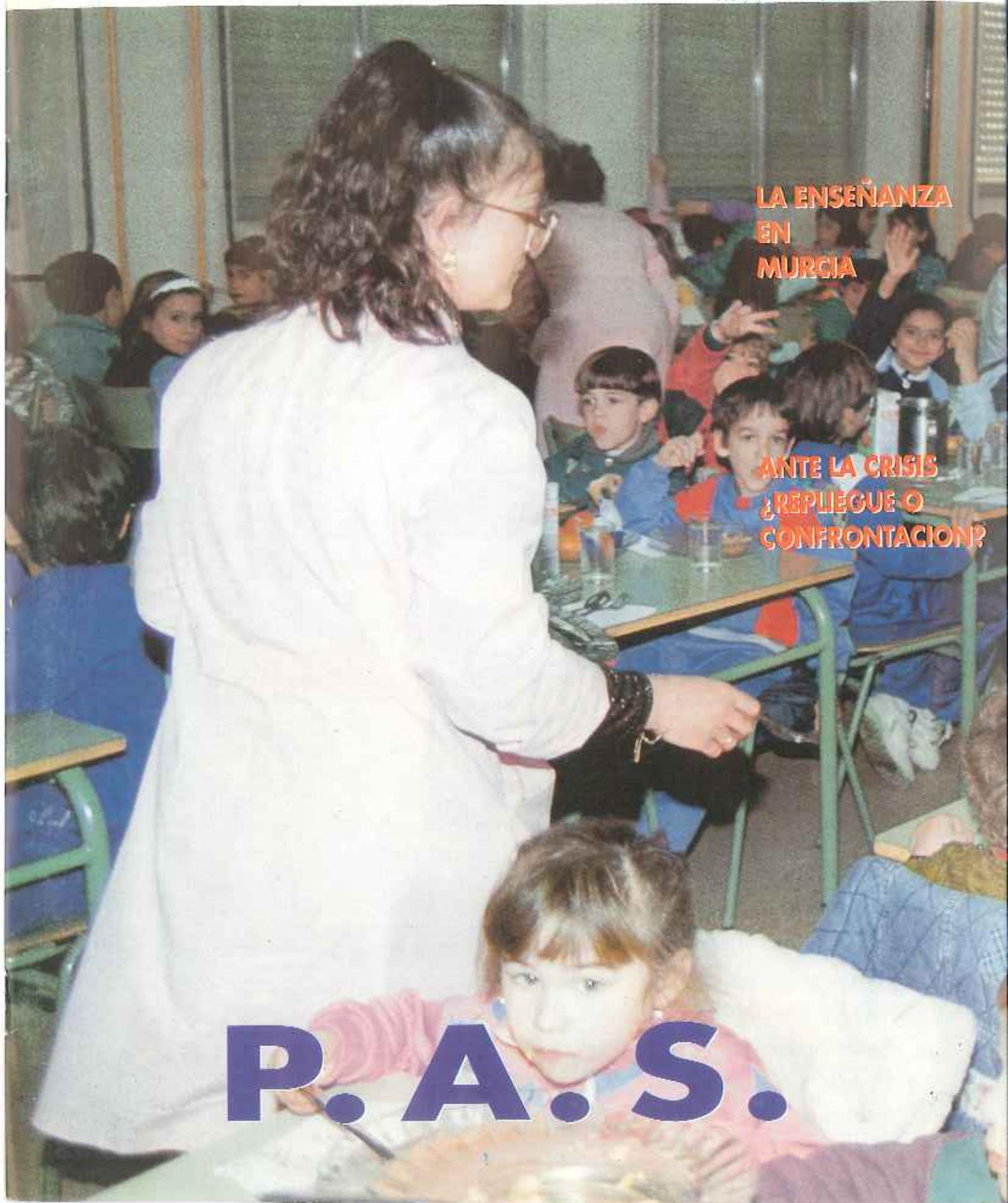


NUM. 141 • MARZO 1993

LA ENSEÑANZA
EN
MURCIA

ANTE LA CRISIS
¿REPLIEGUE O
CONFRONTACION?

P. A. S.

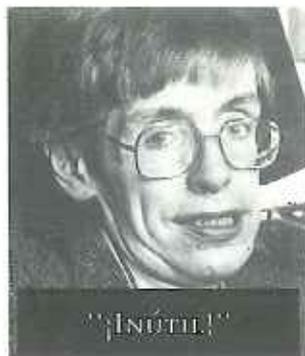




MARTIN LUTHER KING
Nobel de la Paz



CARMEN AMAYA
Bailarina



STEPHEN W. HAWKING
Físico y Matemático



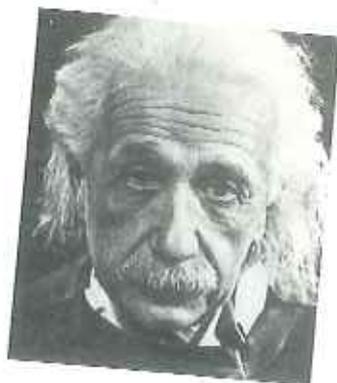
ÓSCAR WILDE
Escritor

¿ACASO TE CREES MEJOR QUE ESTAS PERSONAS? POR TODAS Y TODOS, UN RESPETO.

Hay gente que parece olvidar que todos los seres humanos tenemos los mismos derechos, sin importar nacimiento, etnia, sexo, religión, opinión, minusvalía, orientación sexual...

Por ello, bajo el lema "Democracia es Igualdad", nos comprometemos públicamente para luchar conjuntamente contra cualquier conducta discriminatoria y sensibilizar a todas las personas e instituciones de que el rechazo a las diferencias significa una violación de los derechos humanos incompatible con los genuinos valores democráticos.

Y para conseguirlo tú eres muy importante. Porque tu apoyo y tu solidaridad son la mayor garantía de la democracia, la convivencia, el bienestar, la tolerancia y el respeto mutuo que debe disfrutar todo ser humano.



- ASOCIACIÓN PRO DERECHOS HUMANOS DE ESPAÑA
- COMISIÓN ESPAÑOLA DE AYUDA AL REFUGIADO
- COMISIONES OBRERAS
- CONFEDERACIÓN COORDINADORA ESTADAL DE MINUSVALÍAS FÍSICAS DE ESPAÑA
- CONFEDERACIÓN DE ASOCIACIONES DE VECINOS DEL ESTADO ESPAÑOL
- CONSEJO DE LA JUVENTUD
- COORDINADORA GAY LESBIANA
- CRUZ ROJA ESPAÑOLA
- FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE UNIVERSIDADES POPULARES
- S.O.S. RACISMO
- UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES



Los "otros" trabajadores de la enseñanza

DEDICAMOS este número de la revista T.E. a los trabajadores de Administración y Servicios-P.A.S. Reconocemos, así, el trabajo que realizan. Pretendemos aumentar el nivel de atención que, tanto la comunidad escolar como el sindicato, dedican a este colectivo de trabajadores, mejorando la participación de los mismos en las tareas sindicales.

Aproximadamente podemos asegurar que el 20% de los trabajadores de la enseñanza corresponde a personal de Administración y Servicios, esto puede suponer un número no inferior a cien mil trabajadores repartidos en los diferentes sectores: Universidad (25.000), laborales de las distintas Administraciones Educativas (35.000) y Enseñanza Privada (40.000).

Aproximadamente podemos asegurar que el 20% de los trabajadores de la enseñanza corresponde a personal de Administración y Servicios, esto puede suponer un número no inferior a cien mil trabajadores

Todos estos trabajadores se dedican a tareas importantes para el desarrollo del sistema educativo, pero normalmente no gozan, en la mayoría de los casos, del justo reconocimiento social a su trabajo profesional.

Aquí queremos reflejar y analizar su problemática específica: una negociación colectiva difícil y tendente, en la mayoría de los casos, a la discriminación y al olvido, que intentaremos analizar desde los diferentes sectores.

Queremos iniciar también una relación desde un doble compromiso: el de nuestra revista, esforzándose por tratar con más frecuencia sus problemas y el de los propios trabajadores, aportando una mayor participación, tanto en las tareas sindicales como en las informativas.

Esperamos que este primer número de T.E. dedicado al PAS tenga continuidad con informaciones puntuales en números sucesivos y la lectura de nuestra revista sea grata y llegue a ser habitual entre "todos" los trabajadores de la enseñanza. ■

● **Dirección**

José Benito Nieto

● **Diseño y Maquetación**

Carlos López

● **Secretaría de Administración**

Pepa Blanco

● **Consejo de Reducción**

Fernando Lezcano, Juan Carlos Jimenez,
Diego Justicia, Antonio García, Eusebio
Salán, Marisol Pardo, Manuel Riesco,
Luis Acevedo, Marimar Fernández,
Antonio Círcol.

● **Consejo de Administración**

Antonio de la Cuesta Martín
Iñigo Etxenike.

● **Corresponsales**

Cataluña: Virgili Burrel i Ferrer

Andalucía: José Luis Pérez

País Valenciá: M^a Jesús Pérez

País Vasco: Ricardo Arana

Galicia: Manuel Vázquez Leborán

Canarias: Florencio Luengo

● **Colaboradores**

Javier Doz, Mariano Fernández Enguita,
Andrés Mellado, Pamela O'Malley,
Honorio Cardoso, Antonio Guerrero,
Antonio Baylos, Paco Luján, Desiderio
Fernández, Jaime Ruiz, Salvador
Bangueses, Carmen Peromá.

● **Edita: Federación de Enseñanza de CC.OO.**

C/ Fernández de la Hoz, 12

Teléfono: 310 35 83

● **Publicidad: H.G. Agentes.**

Pza. Conde Valle Suchill, 7

Tlf. 447.43.19

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

Depósito Legal: M. 4406-1992

ISSN 1131 9615

Control O.J.D.



Impreso en papel reciclado

TEMA DEL MES: P.A.S.

Editorial: Los "otros" trabajadores de la enseñanza.	3
Tema del Mes.	5
El PAS en las universidades públicas.	6
Alternativas de CC.OO. para el PAS de Universidad.	8
Marcos jurídicos y negociación colectiva del PAS.	9
La negociación colectiva y el PAS en la enseñanza privada.	10
Nuestros delegados opinan.	13
Nuevas necesidades, nuevas tareas.	15
Personal laboral de la Junta de Andalucía.	18
Personal laboral del Departament d'Ensenyament de Catalunya.	35
El personal laboral de los Centros Educativos de Galicia.	35

NOTICIAS SINDICALES

Sobre la acción sindical tras la aprobación de los P.G.E..	19
Confederación: Más de tres millones de parados.	20
Firmado el acuerdo de Formación profesional continuo.	21
Pública: Reglamentos orgánicos de centros.	22
Privada: Módulos-93 actualizados.	23
Los acuerdos deben cumplirse.	24
Universidad: La estabilidad en el empleo es un objetivo prioritario.	25
Mural Sindical: P.A.S.	26
Andalucía: Falta de profesorado sustituto.	28
Cataluña: Intento de supresión de la matrícula gratuita.	30
Canarias: La enseñanza privada sin identidad.	31
País Valenciá: Una iniciativa para el debate.	32
Galicia: ¿Es posible mantener la ilusión?.....	33
Euskadi: Contratados y transferidos en Navarra.	35

SECCIONES FIJAS

La enseñanza en Murcia.	36
¿Repliegue o confrontación? - Iñigo Etxenike.	43
La F.E. de CC.OO. fundadora de la Internacional de la Educación.	46
Jurídica: Nueva Ley de Procedimiento Administrativo.	48
Libros.	49

Coordinado por:

Antonio García, Antonio Camarero y Agustín Alcocer
Miembros de la Ejecutiva Federal de Enseñanza de CC.OO.

TEMA DEL MES



HEMOS analizado la problemática del Personal de Administración y Servicios (P.A.S.) desde los tres sectores de la enseñanza:

1. En las universidades públicas:

- Comenzamos acercándonos al mundo del PAS de las universidades, describiendo el trabajo que realizan, la formación que necesitan, así como su problemática de privatizaciones y precarización del trabajo (*El PAS en las universidades públicas*, pg.6).
- Ofrecemos a continuación la alternativa de CC.OO. desde el punto de vista de la organización de los trabajadores para la defensa de sus intereses, así como los objetivos de la negociación (*Alternativas de CC.OO. para el PAS de universidad*, pg.8).
- Concluimos este bloque con los marcos jurídicos de negociación, sus problemas y dificultades, y la estrategia negociadora (*Marcos jurídicos y negociación colectiva del PAS*, pg.9).

2. En la enseñanza privada:

- Hacemos un repaso de la negociación colectiva: número de convenios, reivindicaciones más importantes, avances en las últimas negociaciones, incidencia de CC.OO., cuadros comparativos entre los diferentes convenios y, concluyendo este artículo, el problema de la contratación y la subrogación de los contratos (*La negociación colectiva y el PAS en la enseñanza privada*, pg.10).
- Seguidamente recogemos las opiniones de algunos de nuestros delegados sobre aspectos fundamentales de la acción sindical (*Privada: nuestros delegados opinan*, pg.13).

3. En la escuela pública:

- En el artículo *Nuevas necesidades, nuevas tareas* (pg.15) intentamos dar a conocer este colectivo de trabajadores, así como sus necesidades prioritarias, surgidas tras la reforma educativa, tanto en Primaria como en Secundaria.
- Terminamos analizando la situación laboral en tres comunidades con transferencias educativas: Andalucía, Cataluña y Galicia (pgs. 18 y 35).

El PAS en las Universidades Públicas

Las Universidades son entes autónomos que prestan un servicio público, que necesitan para su funcionamiento del conjunto de recursos humanos que permitan la difusión de la cultura, el desarrollo de la docencia y la investigación. El Personal de Administración y Servicios son el conjunto de personas que se ocupan de llevar a cabo la organización, administración, gestión, información, mantenimiento, colaboración con la docencia y la investigación, así como los servicios complementarios asociados a la difusión de la cultura y, en muchos casos, las prácticas de los discentes y los responsables de la aplicación de las nuevas tecnologías.

DESDE el sindicalismo de clase, entendemos que hay socialmente un profundo desconocimiento del Personal de Administración y Servicios (PAS) de las Universidades compuesto por trabajadores plenamente capacitados con profesiones basadas en unos casos en la experiencia profesional y en otros en la titulación académica. Dicha formación, exigida para el puesto de trabajo, en muchos casos, es igual o similar a la del Personal Docente e Investigador.

DOS VIAS DE FORMACION

La estructura formativa de los trabajadores ha tenido siempre dos vías diferentes a lo largo de la historia: la originariamente vinculada a la progresiva especialización práctica de un oficio y la resultante de una educación reglada que se desarrolla en los centros de enseñanza.

El PAS de las Universidades proviene de ambas canteras de cualificación y comprende una variada gama de profesiones y oficios: Abogados, Administrativos, Albañiles, Arquitectos, Auxiliares de Servicios, Bibliotecarios, Calefactores, Carpinteros, Cristaleros,

Electricistas, Especialistas en Medios Audiovisuales, Especialistas en Reprografía, Fontaneros, Gestores de Personal, Gestores Económicos, Informáticos, Ingenieros, Jardineros, Limpiadores, Médicos, Modelos, Ordenanzas, Periodistas, Pintores, Sopladores de Vidrio, Técnicos Electrónicos, Técnicos de Gestión, Técnicos de Laboratorios, Traductores, Vigilantes,...

La estructura formativa de los trabajadores ha tenido siempre dos vías diferentes a lo largo de la historia:

la originariamente vinculada a la progresiva especialización práctica de un oficio y la resultante de una educación reglada que se desarrolla en los centros de enseñanza.

La lista de profesiones y oficios sería interminable, así como las distintas funciones que desempeñan en las Universidades entre las que destacan cuatro grandes áreas: Gestión Administrativa, Gestión de Bibliotecas, Colaboración con la Docencia y la Investigación, Mantenimiento de la estructura y la infraestructura de las Universidades.

Todas estas Áreas tienen distintos grados de especialización en estrecha conexión con los Usuarios, que comprenden desde el ciudadano ajeno a la comunidad universitaria hasta el propio personal y que abarcan desde el uso de las más modernas tecnologías hasta las necesidades más perentorias o ingratas.

UNA CIUDAD

Convendría destacar que una Universidad puede equipararse en muchos sentidos a lo que es una ciudad con variadas actividades, con una diferencia básica, normalmente no cuentan con personas menores de 18 años, aunque también se organizan actividades para ellos, ni con personas jubiladas. Todo ello representa la

necesidad de cubrir las demandas de la población potencialmente activa de una ciudad.

Pues bien una parte importante de estas demandas están cubiertas por el PAS, aunque progresivamente hay una tendencia a privatizar determinadas funciones mediante **contratas** (sobre todo las vinculadas al mantenimiento y a los servicios propiamente dichos), así como hay otra tendencia a precarizar el empleo sustituyendo a Personal de plantilla por **bercarios, colaboradores sociales, contratas autónomos administrativos**, cada vez más acusada y justificada por la escasez de recursos o la falta de control sobre los mismos.

Actualmente, ambas tendencias ofensivas contra el servicio público (Privatización y Precarización) se vienen a añadir a los viejos vicios de la Administración, que invierte sobre todo en las categorías profesionales menos cualificadas y eventuales, exigiéndoles posteriormente como al personal con superior categoría.

PERSONAL "NO DOCENTE"

Hasta hace pocos años los trabajadores de la enseñanza que colaboran en el funcionamiento del servicio educativo superior eran denominados Personal "No Docente".

Dicha denominación implicaba una valoración clasista y corporativa de la enseñanza superior, que resaltaba la diferencia de servicios prestados para que funcionase el sistema educativo. Y que, entre estos servicios, el docente era el predominante en el escalafón social.

¿Cómo valoraríamos conceptualmente que en la construcción los trabajadores se denominasen **arquitectos y no arquitectos**?

Ahí es donde radica uno de los problemas esenciales del sistema universitario, la ruptura con un sistema clasista y corporativo, que ha tenido que enfrentarse ya al reconocimiento de un Personal de Administración y Ser-



El reconocimiento de la diferencia de funciones desempeñadas por todos los trabajadores de la enseñanza que permiten que la institución funcione sin la hegemonía de unos sobre otros.

vicios (PAS), tan necesario como el Personal Docente, para que funcione el sistema.

NUEVO NUCLEO DE PODER

Ahora bien de nuevo se ha reforzado la trinchera corporativa y elitista escondida detrás de un Nuevo Grupo de Poder compuesto por algunos sectores del Personal Docente e Investigador, que ha visto incrementadas sus filas con la presencia de las Gerencias Patronales y su cohorte de algunos PAS.

Este Nuevo Grupo de Poder (NGP), que se nutre de algunos empleados públicos (PDI y PAS), se diferencia tanto del PAS como del Personal exclusivamente Docente y de la mayor parte del Personal Docente e Investigador.

El discurso hasta ahora expuesto quiere clarificar que la mayoría de los trabajadores (PAS y PDI) no pertenecen a ese Núcleo de Poder. Ya que interesadamente se utiliza por el radicalismo la presencia en el NGP de Personal Docente, para plantear en el servicio público la confrontación mani-

quéa entre colectivos de trabajadores (PAS clase trabajadora-PDI clase empresarial). Pero dicha confrontación está directamente fomentada por la derecha más arcaica e irracional, representada por este Nuevo Grupo de Poder, que se niega a comprender que la Universidad Pública de Calidad debe sustentarse, cuando menos en dos pilares:

- **primero**, el reconocimiento de la diferencia de funciones desempeñadas por todos los trabajadores de la enseñanza que permiten que la institución funcione sin la hegemonía de unos sobre otros.

- **segundo**, la democratización del gobierno de la universidad, diferenciando con absoluta nitidez el Gobierno y Gestión de una institución pública de lo que es el ámbito Académico, ya que ambos deben rendir cuentas a la sociedad y no solamente a la comunidad universitaria desde la Autonomía, que se disfraza como Soberanía propia de un reino de Taifas en la que nadie está facultado para intervenir.

LA LIBRE DISCRECIONALIDAD

Este conjunto de factores produce rigidez en las relaciones laborales ya sea por: la extinción de un oficio o categoría, la plantilla, el ascenso, la formación, la promoción o la delimitación de funciones,... Que el Nuevo Grupo de Poder pretende reconducir hacia el marco de la polivalencia y su "libre discrecionalidad" para destinar a los trabajadores. Todo ello en conjunto dificulta el buen funcionamiento del servicio y deterioran la imagen del servicio público.

En conclusión, de los aproximadamente 75.000 trabajadores de la enseñanza superior, los 25.000 PAS de las Universidades públicas vemos peligrar el servicio público de calidad de la Enseñanza Superior por los cinco grandes factores señalados: desigualdad, predemocracia, privatización, precarización y ausencia de política de personal. ■

Alternativas de CC.OO. para el PAS de Universidad

Resulta imprescindible recordar, previamente a la exposición de las alternativas específicas del colectivo, que la Federación de Enseñanza de CC.OO. forma parte de la Confederación Sindical de CC.OO.. Nuestra organización contempla las alternativas específicas de cada sector, teniendo en cuenta los componentes territoriales y la dimensión social y política de los objetivos perseguidos.



LA FEDERACION DE ENSEÑANZA organiza a sus afiliados de la Enseñanza Superior en una única Sección Sindical de empresa de la que forman parte todos los empleados públicos de la Universidad, sin producir divisiones artificiales por colectivos, lo que permite la elaboración de una línea de trabajo no corporativa.

Entre nuestras alternativas destacan la participación activa e individual de nuestros afiliados en los órganos institucionales de las Universidades, que en ningún caso representan a la Sección Sindical ni a CC.OO., ya que solamente nos encontramos presentes en las Universidades como Sindicato en las Sec-

ciones Sindicales, en los Organos de Representación Unitarios (Comités de Empresa, Delegados de Personal, Juntas de Personal), Mesas de Negociación y en las instancias institucionales que recogen la presencia de las Organizaciones Sindicales (Consejos Sociales).

UNA UNICA MESA DE NEGOCIACION

Proponemos una única Mesa de negociación de Universidad, articulada con la Mesa Autonómica y la Mesa Sectorial que abarque los acuerdos comunes para todos los trabajadores y que remita para su negociación concreta a los ór-

ganos de representación la adecuación específica de los acuerdos alcanzados.

Entendemos que la diferencia legislativa que divide al PAS es totalmente artificial y se debe tender a la existencia de un único PAS homologado en sus condiciones de trabajo y en sus retribuciones.

Defendemos una Política de Empleo que delimite con claridad las necesidades estructurales de plantilla y contemple las necesidades coyunturales e imprevisibles que puedan acontecer para el normal funcionamiento de las Universidades.

Apoyamos la elaboración de una única Relación de Puestos de Trabajo del PAS que cuente con los requisitos perfil-funciones para el desempeño del puesto, forma de provisión, retribución, destino, jornada laboral,...

Demandamos la negociación de la forma de Acceso al Empleo Público, controlado por los representantes de los trabajadores, que acerque las características del acceso a las necesidades de los puestos de trabajo y que valore, en su caso, la experiencia que el candidato tiene para acceder al puesto de trabajo.

Vinculamos la normalización periódica de las Convocatorias como fórmula que permita la reducción de la eventualidad, el desarrollo de planes de formación, la potenciación de la promoción y el traslado, y garantice las fórmulas de ascenso objetivas desvinculadas del acceso al empleo público. ■

Marcos jurídicos y negociación colectiva del PAS

Los *dos marcos jurídicos de relaciones laborales dividen al PAS de las Universidades. Aproximadamente la mitad del colectivo tiene una relación contractual basada en la contratación laboral (Estatuto de los Trabajadores) y la otra mitad se regula por la normativa de la relación contractual administrativa de la función pública (Ley 30/84, 23/88, 9/87 y 7/90).*

AS EXPERIENCIAS de negociación están condicionadas hasta la actualidad a los marcos jurídicos por los que se regula el colectivo PAS (laborales y funcionarios). Es una de las consecuencias derivadas de la improvisación jurídica de la Administración y de las Universidades que aplican con rigidez burocrática las normas legales para unos entes públicos claramente diferentes del resto de las Administraciones Públicas.

Por una parte la rigidez de la Administración se produce al condicionar los marcos jurídicos a las funciones que desempeñan los trabajadores y, por otra, la rigidez de las Universidades que tienen la posibilidad de contar con su plantilla propia sustentada en sus necesidades reales y que mantiene la mecánica rigidez de la Administración.

A ambos marcos jurídicos tenemos que añadir el factor adicional de las Autonomías, que en este caso comprende dos tipos distintos: la de las propias Universidades y la de las Comunidades Autónomas, ambas reguladas constitucionalmente.

El proceso de negociación ha dado como resultado hasta la actualidad el desmembramiento del Convenio del

PAS laboral que cuenta con seis Convenios (Andalucía, Cataluña, Galicia, MEC, País Valenciano y País Vasco), que además han ido desarticulándose por Universidades. Mientras tanto el PAS funcionario ha ido evolucionando hacia la negociación por Universidad, teniendo en muchas ocasiones como referente la negociación y las condiciones de trabajo del PAS laboral.

Los resultados que se han obtenido tienen dos vertientes una que tiene

El PAS funcionario ha ido evolucionando hacia la negociación por Universidad, teniendo en muchas ocasiones como referente la negociación y las condiciones de trabajo del PAS laboral.

elementos positivos, entre las que podemos señalar:

Acercamiento de la negociación colectiva a los trabajadores.

Incremento cuantitativo y cualitativo del número de afiliados y trabajadores incorporados a los procesos negociadores.

Efecto cascada de las mejoras conseguidas en cualquiera de los ámbitos que se convierten en demanda reivindicativa de los excluidos.

Activa participación de los órganos unitarios de representación de los trabajadores en las negociaciones.

Importantes avances retributivos que han permitido mejorar la capacidad adquisitiva de los trabajadores.

Mientras que otra genera distorsiones y disfunciones evidentes, entre las cuales cabe destacar:

El deterioro del Servicio público, en tanto que manifiesta una ineficacia y lentitud revulsiva para los ciudadanos, que no ven justificado su coste.

La diferenciación corporativa de colectivos en función de la normativa jurídica que les rige, que incluso se incrementa en algunas ocasiones en su propio seno.

La insolidaridad territorial y universitaria producida por los recursos económicos de cada Comunidad o Universidad, agudizada por las diferencias del coste de la vida.

La frustrante insatisfacción de los trabajadores por las acusadas diferencias en sus retribuciones y condiciones de trabajo.

La experiencia de la desmembración de los convenios y de la negociación por universidades. ■

La negociación colectiva y el PAS en la enseñanza privada

En el sector de Enseñanza Privada se negocian seis convenios: General, ACADE, Educación Especial, Educación Infantil, Universidades Privadas y Autoescuelas, en todos ellos hay Personal de Administración y Servicios y, aunque es difícil estimar el número de trabajadores, dada la diversidad de centros, sí podemos pensar que al menos pueden llegar a unos cuarenta mil.

M EJORAR las condiciones laborales de este importante número de trabajadores y trabajadoras ha sido siempre objetivo fundamental de la Federación de Enseñanza en todas las negociaciones. Las organizaciones patronales han coincidido siempre en actitudes de dureza a la hora de consentir mejoras para este colectivo, siendo siempre motivo de dificultades en las firmas de los diferentes convenios. Las patronales argumentan, vergonzosamente, que estos trabajadores tienen mejores condiciones laborales que otros colectivos, comparándoles siempre con los más oprimidos y desfavorecidos: limpieza, empleados de hogar, etc. CC.OO. siempre ha defendido la dignidad de su labor y la importancia que tienen en el proceso educativo, siempre hemos reivindicado subidas salariales con referencia al profesor de EGB, y jornada y vacaciones, con referencia a las necesidades de trabajo, en función de la permanencia de los niños en el centro. Nos hemos encontrado con las dificultades que supone movilizar al sector en su conjunto por las reivindicaciones de un colectivo específico y nos hemos quedado solos en la mayoría de las veces defendiendo los más elementales principios

de solidaridad. Esto ha supuesto que los resultados de las negociaciones hayan sido valorados en varias ocasiones como negativos por nuestra organización y nos hayan impedido incluso su firma.

Nos hemos encontrado con las dificultades que supone movilizar al sector en su conjunto por las reivindicaciones de un colectivo específico y nos hemos quedado solos en la mayoría de las veces defendiendo los más elementales principios de solidaridad.

LAS CONDICIONES LABORALES

Debido a la diversidad de convenios, las condiciones laborales son distintas en cada caso, el actual IX Convenio General es el que recoge mejores condiciones para el Personal de Administración y Servicios y es, en consecuencia, el punto de referencia y el objetivo a conseguir para el resto.

- **Los salarios** en el citado convenio oscilan entre las 87.514 para las categorías inferiores (empleados de servicio de comedor y limpieza) y las 99.986 o 104.785 de las categorías superiores (jefe de cocina o gobernante, respectivamente). Salarios a todas luces insuficientes para cubrir las necesidades que exige actualmente el nivel de vida, CC.OO. siempre ha denunciado lo engañoso de los porcentajes en las subidas salariales, puesto que todo depende del salario de partida y, en este caso, los salarios de partida son siempre bajos, por eso todo el esfuerzo de nuestro sindicato en este sentido está orientado en ir eliminando las diferencias con respecto a otras categorías profesionales.

- **La jornada semanal** más generalizada es de 39 horas, sólo el conve-

nio de ACADE y algunos trabajadores de Educación Especial mantienen las 40 horas.

• **En vacaciones** es donde las diferencias son mayores entre los diferentes convenios, oscilando entre los 34 días de algunos trabajadores de Educación Especial y los 61 de los trabajadores de centros de enseñanza reglada sin ningún nivel concertado.

LAS CONDICIONES DE TRABAJO MEJORAN CUANDO FIRMA CC.OO.

Si hacemos un análisis de los últimos convenios, y siempre tomando como referencia el General, sacamos la conclusión de que las condiciones laborales del PAS mejoran más cuando hemos firmado nosotros.

a) *Subidas salariales de los últimos años en el Convenio General.*

- Sin firma de CC.OO.

1.986 - 7,5%

1.987 - 8%

1.988 - 7%

- Con firma de CC.OO.

1.989 - 8%

1.990 - 9%

1.991 - 8,5%

1.992 - 8,25%

En el convenio de ACADE, que CC.OO. no ha firmado, las subidas de los cuatro últimos años han sido de 6%, porcentaje muy inferior al logrado en el Convenio General que sí hemos firmado.

b) *La jornada y vacaciones.*

La jornada se reduce a 39 horas semanales en el VIII Convenio, que firma CC.OO., las vacaciones se incrementan en cinco días para los centros no concertados en el VIII Convenio y en un día para los centros concertados en el IX, que también firmamos.

Como consecuencia de ambas mejoras se reduce la jornada anual entre 51 horas en centros concertados y 136 en centros no concertados.

c) *Otras mejoras sociales.*

Con la firma de CC.OO. se ha conseguido, además, fijar la jubilación

El modo de proceder es el de la absorción de las plantillas que realizan estos servicios por otras empresas dedicadas a las actividades de limpieza o de hostelería.

obligatoria a los 65 años, incrementar las ayudas para los hijos de los trabajadores con la gratuidad de las actividades complementarias, mejorar sus derechos sindicales, etc.

LA AMENAZA DE LAS CONTRATAS

Los trabajadores de servicios generales de centros de Enseñanza Privada están amenazados de extinción, los empresarios, con el fin de ahorrar unas pesetas, no dudan en empeorar las condiciones laborales de los trabajadores que se ocupan de la limpieza y de los comedores escolares mediante la subrogación o cambio de empresa.

El modo de proceder es el de la absorción de las plantillas que realizan estos servicios por otras empresas dedicadas a las actividades de limpieza o de hostelería.

Los trabajadores que son absorbidos mantiene todos sus derechos y se les sigue aplicando el convenio respectivo de enseñanza. Si hubiese al-

gún problema durante los tres primeros años desde la cesión responderían las dos empresas implicadas, cedente y cesionario. A partir del tercer año se depende en su totalidad de la empresa cesionaria, sin perder los derechos antes mencionados.

El problema surge con las nuevas contrataciones y con las tentaciones de la nueva empresa de despedir a los trabajadores procedentes de la subrogación y proceder a nuevas contrataciones, ahora en precario para ahorrar costes. Estas nuevas contrataciones se realizan conforme a la actividad que desempeña la empresa, limpieza y hostelería, con la consiguiente pérdida de los beneficios emanados de los convenios de enseñanza.

En el cuadro de la página 12 se pueden comparar las condiciones laborales de los convenios de enseñanza con los de limpieza y hostelería. El cuadro está confeccionado con tablas y condiciones laborales del año 92.

La Federación de Enseñanza de CC.OO. se ha opuesto siempre a estas prácticas explotadoras con los medios que están a nuestra disposición, la vía jurídica y la vía sindical.

La vía sindical que debe ser siempre la preferente, parte del fortalecimiento de la acción sindical en la empresa y la solidaridad del conjunto de los trabajadores. Para ello, la constitución de las secciones sindicales de empresa, donde está el personal docente y el personal de administración y servicios, y la elección de delegados y comités de empresa para nuestro sindicato es fundamental, y constituyen el primer elemento de disuasión ante la empresa. Con unas secciones sindicales fuertes y unos delegados de personal o comité de empresa solidarios, cualquier iniciativa por parte de la empresa de perjudicar al PAS contaría con el rechazo sindical y repercutiría en un descrédito para el propio centro de trabajo.

Nuestro sindicato está tomando, además, iniciativas tendentes a que en los centros concertados los sala-

Con unas secciones sindicales fuertes y unos delegados de personal o comité de empresa solidarios, cualquier iniciativa por parte de la empresa de perjudicar al PAS contaría con el rechazo sindical y repercutiría en un descrédito para el propio centro de trabajo.

rios de estos trabajadores puedan incluirse en el pago delegado, como se hace con los salarios del profesorado o, al menos, que venga fijada una partida específica y diferenciada para gastos de personal de administración y servicios. Con estas medidas no tendría sentido la subrogación de los contratos. CC.OO. pide, además, la fijación de un número determinado de trabajadores por plantilla en cada centro, proporcional al número de unidades concertadas.

Sólo ante la imposibilidad de encontrar una solución por la vía sindical, tendríamos que utilizar la vía jurídica, en este sentido en todas las sedes de nuestro sindicato encontraréis asesores y abogados a los que debéis acudir cuando sospechéis que las empresas quieren utilizar estos métodos de pasar a los trabajadores de servicios generales a contrata, métodos que siempre llevan a situaciones perjudiciales para los trabajadores. ■

TABLA COMPARATIVA DE LAS CONDICIONES LABORALES

Servicios Generales	Gobernanta/e	Jefe Cocina	Cocinero J. Comedor	Ayudante Cocina	Empl. Ser. Comedor Limpieza	Pinche Aprendiz
CONVENIO GENERAL						
SECCION A						
• Jornada	39	39	39	39	39	39
• Salario	104.785	99.986	95.305	91.408	87.514	50.710
• Vacaciones (1)	50-61	50-61	50-61	50-61	50-61	50-61
SECCION B						
• Jornada	39	39	39	39	39	39
• Salario	99.742	95.104	90.699	83.001	83.295	50.098
• Vacaciones	50-60	50-60	50-60	50-60	50-60	50-60
ACADE						
• Jornada	40	40	40	40	40	
• Salario	93.792	89.666	85.719	82.368	79.019	
• Vacaciones	53	53	53	53	53	
E. ESPECIAL						
• Jornada (2)	39,40	39,40	39,40	39,40	39,40	
• Salario	93.269	93.268	78.412 (4)	68.433	66.478	
• Vacaciones (3)	34-51	34-51	34-51	34-51	34-51	
LABORALES MEC						
• Jornada	37,5	37,5	37,5	37,5	37,5	
• Salario	127.463	127.463	106.569	94.839	86.523	
• Vacaciones	1 mes	1 mes	1 mes	1 mes	1 mes	
HOSTELERIA						
• Jornada		40	40	40	40	40
• Salario		86.020	83.465	80.920	78.365	67.525
• Vacaciones		30	30	30	30	30
LIMPIEZA						
• Jornada					39	
• Salario					86.378	
• Vacaciones					30	

- (1) Enseñanzas no regladas: 54 días.
 Enseñanzas regladas, sin ningún nivel concertado: 61 días.
 Enseñanzas regladas con nivel concertado: 50 días.
- (2) Todos 39 horas, menos los centros de promoción laboral que tienen 40 horas.
- (3) Centros educativos: 49 días.
 Centros de Promoción laboral: 49 días.
 Centros de terapia ocupacional: 51 días.
 Resto de personal: 34 días.
- (4) Salario correspondiente a Oficial de 2º y Cocinero.

Privada:

Nuestros delegados opinan

Para conocer mejor los problemas e inquietudes de los trabajadores de Administración y Servicios, hemos realizado estas entrevistas a delegados y delegadas representativos del sector: un colegio grande concertado, un colegio mayor integrado en el Convenio General y un colegio grande no concertado y perteneciente al convenio de ACADE. Consideramos estos centros representativos del sector y creemos que sus problemas pueden hacerse extensivos al resto de compañeros.

● Preguntas

1. ¿Se encuentran suficientemente recogidas en nuestras plataformas las reivindicaciones del Personal de Administración y Servicios (PAS)?

En caso negativo, enumera aquellas reivindicaciones que consideres más importantes para incluir en próximas negociaciones.

2. ¿Crees que la participación de los trabajadores de Administración y Servicios es suficiente en la elaboración de las plataformas y en los procesos negociadores?

En caso negativo, manifiesta tu opinión sobre:

- a) Formación de grupos de trabajo específicos de PAS.
- b) Formación sindical dirigida específicamente a estos trabajadores.
- c) La información sindical que llega al centro de trabajo sobre el PAS.

3. ¿Se cumple adecuadamente el Convenio y la legislación laboral en tu centro de trabajo?

En caso negativo, enumera los aspectos que más se incumplen:

- a) Jornada semanal de 39 horas.

b) Vacaciones.

c) Reparto de los cuatro días anuales de vacaciones.

d) Utilización de las horas sindicales.

e) Participación en las asambleas de trabajadores.

4. ¿Se valora en su justa medida el trabajo de este personal y su importancia en el proceso educativo?

a) ¿Crees que se dedica la misma atención al PAS que a los trabajadores docentes?

b) ¿A las reuniones de trabajadores asiste también el PAS?

c) ¿Son recogidas en el centro de trabajo las peticiones del PAS?

En caso negativo, quiénes son los más culpables: la empresa, los delegados, los compañeros, otros.

5. ¿Consideran los trabajadores que ha habido mejoras en los últimos procesos negociadores?

En caso positivo, cuáles son las que más valoran: reducción de jornada, vacaciones, salarios, mejoras sociales...

Gloria Palomino Peñuelas es delegada de personal de CC.OO. desde las elecciones del 90, es telefonista en el colegio concertado de "La Salle, Segrado Corazón", pertenece al comité de empresa en el que CC.OO. tiene dos representantes, FETE otros dos y FSIE uno. El colegio cuenta con un número de 80 trabajadores e imparte clases de EGB y F.P.

1. No del todo. Se debería recoger el descanso ininterrumpido de 48 horas semanales y que todas las fiestas del colegio que disfrutaban los profesores los disfrute también el PAS.

2. No. Sería conveniente constituir grupos de trabajo específicos para el PAS, en el caso de los delegados buscando fórmulas para utilizar las horas sindicales y aprovecharlas para actividades de formación sindical.

- La información es escasa, tendría que llegar más y específica.

3. En jornada y vacaciones sí, aunque ponen siempre alguna pega, y los 5 días a distribuir dos por el empresario y tres de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores tratan que sean en fiestas colegiales o cuando más interesa a la empresa.

- Las horas sindicales no se cogen, hay problemas de sustitución del trabajador, tendríamos que elaborar una propuesta que permitiese utilizar estas horas en el momento de elaborar los horarios para este personal a lo largo del curso.

- En mi centro no se hacen o si se hacen no cuentan con nosotros.

4. No se valora en su justa medida nuestro trabajo por nadie de los integrantes de la comunidad educativa.

- No, a nosotros no se nos dedica ni atención en lo referente al proceso educativo.

- No hay reuniones.
- No, se ajustan estrictamente al convenio y hay que adaptarse a las necesidades de la empresa se busca únicamente su beneficio.

5. Sí. Se valoran por igual las mejoras salariales que las mejoras en las condiciones de trabajo (vacaciones, jornada, etc.) o las mejoras sociales (derechos para los hijos, maternidad, etc.). ■

Lucía Aparicio y Mercedes Díaz, pertenecientes al comité de empresa del centro Santa María de los Rosales, con más de 100 trabajadores y siendo representantes por el Colegio de especialistas y no cualificados. Son afiliadas a CC.OO. desde febrero de 1.989 y están en el comité desde diciembre de 1.990.

1. Ni se encuentran ni se dejan de encontrar, puesto que pertenecemos al convenio de ACADE que lo firmó únicamente UGI con una vigencia de cuatro años y en este tiempo nosotros hemos carecido de plataforma reivindicativa.

2. En la elaboración de las plataformas, en Madrid, estamos participando en las asambleas que se están realizando para tal efecto.

3. Sí se incumplen pero a nuestro favor.

- Somos del convenio ACADE, que marca cuarenta horas para el PAS, pero venimos haciendo desde tiempo inmemorial treinta y cinco horas semanales.

- En vacaciones disfrutamos las mismas que el personal docente en Navidad y Semana Santa, en verano tenemos quince días más de lo que marca el convenio.

- Utilizamos normalmente las horas sindicales.

- En el centro no se realizan asambleas conjuntas de trabajadores.

4. No, para nada.

- No se valora el trabajo del PAS y existe discriminación en el trato desde la Dirección, los propios compañeros docentes e incluso los alumnos.

- En nuestro centro únicamente se celebran reuniones de tipo pedagógico, por lo tanto no participamos en estas reuniones.

- Sí

5. No ha habido ningún proceso negociador desde el año 1.989, y la firma de ese convenio, con una vigencia de cuatro años, supuso un grave retroceso con respecto a situaciones anteriores y, además, este convenio discrimina mucho al personal no docente. ■

Andrés Bolaños Oviedo, delegado de CC.OO. durante 8 años. Trabajador de servicios generales de un colegio mayor de Madrid, afectado por el Convenio General de Enseñanza Privada.

1. Yo creo que sí.

2. Hay que participar más y hacer asambleas en los centros para que pueda participar todo el mundo y se recoja el sentir de los demás. También necesitamos tomarnos sindicalmente ya que no hay mucha preparación entre nosotros.

3. Nosotros estamos muy bien en nuestro centro.

4. En mi centro sí, y los trabajadores participan en las asambleas, además de estar bien considerados por la empresa.

5. Ha habido mejoras pero podría arreglarse mejor todo este lío de las patronales. La mejora que más valoro es la salarial pero a otros les parece que la jornada es lo más importante. Según cada uno. ■

El PAS en la reforma de la Escuela Pública

Nuevas necesidades, nuevas tareas

Cuando hablamos de las personas que trabajan al servicio de la educación, tendemos rápidamente a pensar en el maestro, en el funcionario docente, olvidándonos con frecuencia de todos aquellos trabajadores y trabajadoras que por estar aparentemente al margen de la actividad docente,

se les sitúa por parte de la Comunidad Escolar, como ajeno a ésta; y sin embargo, se coincide, también, que sin la labor de estos profesionales sería difícil la organización de los centros educativos y el que éstos puedan cumplir con las nuevas demandas de la sociedad.



EL PAS (personal de administración y servicios) representa un porcentaje importante de trabajadoras y trabajadores en el Sistema Educativo, desde la educación infantil hasta la enseñanza universitaria. Así, por ejemplo, solamente en la enseñanza Pública de Primaria y Secundaria, el personal laboral supone aproximadamente 35.000 trabajadores en todo el Estado. Es un número considerable, con una red de servicios bastante amplios: vigilancia de los centros, mantenimiento y limpieza, administrativos, algunos servicios de apoyo (cuidadores de los centros de educación especial, personal sanitario, etc.), cocineras... Sin embargo existe una confusión importante en el desarrollo de sus funciones y una disparidad de criterios entre las Administraciones Educativas con competencias, respecto a la necesidad y organización de estos recursos personales.

Esta situación va unida a:

- Una ausencia de normativa desde la LOGSE en lo referente a las exigencias y organización de este personal pa-

ra dar respuesta a las necesidades de la escuela y de la Reforma Educativa.

• La diferente situación administrativa, personal laboral o funcionario, para desarrollar tareas similares. Esto es consecuencia de que la aplicación de la Ley 30 de Medidas para la Reforma de la Función Pública es muy diferente en cada Comunidad con competencias. Así, por ejemplo, en muchas Comunidades los Equipos Psicopedagógicos de Orientación Educativa están formados por personal laboral y/o funcionarios docentes, indistintamente. Así, también, en la comunidad de Galicia, el personal ordenanza de los centros de enseñanza secundaria es principalmente funcionario, en otras Comunidades, incluido el ámbito de gestión M.E.C., es personal laboral.



LOS SERVICIOS COMPLEMENTARIOS DE LA ESCUELA

Las demandas que la sociedad exige a la escuela, suponen toda una serie de servicios complementarios, que sin dejar de tener carácter educativo, no pueden ser tampoco atendidos por el profesorado. La incorporación de la mujer al mundo del trabajo, exige de los centros educativos atender toda una serie de servicios complementarios que permitan que los alumnos no abandonen el centro durante la jornada de trabajo ordinaria. La Administración ha pretendido dar respuesta a esta necesidad sin una organización de los recursos humanos necesarios, haciendo recaer toda la responsabilidad en los funcionarios docentes del centro, lo que ha provocado el lógico rechazo por parte de éstos a atender estos servicios. En este sentido tomamos el caso del comedor escolar que está provocando cada vez más dificultades ante la ausencia de una planificación de los recursos personales que debe atender este servicio y la desresponsabilización de la Administración Educativa central en este tema.

Es necesario establecer un mapa de



Las demandas que la sociedad exige a la escuela, suponen toda una serie de servicios complementarios, que sin dejar de tener carácter educativo, no pueden ser tampoco atendidos por el profesorado.

recursos personales en la Enseñanza Pública, determinando los perfiles profesionales que tienen que dar respuesta a nuevas tareas en la escuela. Así, por ejemplo y de manera muy breve, los problemas prioritarios que habría que abordar según los niveles educativos serían:

EN LA ENSEÑANZA PRIMARIA

Tres aspectos prioritarios:

1. El comedor escolar, no solamente el personal de cocina, sino también y cada vez más necesario el problema de la atención y vigilancia a los alumnos. Por desgracia, es cada vez mayor la escasa atención que se le está dando a este aspecto y la nueva ley sobre comedores escolares lo pone de manifiesto. Esta normativa no sólo pretende llevar a cabo una privatización indiscriminada, sino que impide la contratación de personal por parte del M.E.C. para atender este servicio, lo que está provocando graves problemas en los centros educativos. Entendemos que este servicio complementario tiene un carácter educativo (pero no docente), lo que supone la exigencia de determinados profesionales de personal de Administración y Servicios. Así por ejemplo:

- Para el servicio de cocina propiamente: cocineras/os y ayudantes de cocina.

- Para el servicio de atención y vigilancia del alumnado, son necesarios monitores con la titulación de educa-

dor infantil o animador sociocultural. Este servicio es el más relacionado con los aspectos educativos y debe desarrollarse no sólo durante el momento de la comida, sino además antes y después de la misma. Pues se trataría de que contribuyera a facilitar esa dimensión tan importante en el desarrollo de la infancia y la juventud, que es la educación en el tiempo libre.

2. La educación especial: Hay indudablemente una evolución en la concepción de la educación especial, no sólo a nivel institucional con la puesta en marcha de los programas de integración escolar, sino también a nivel social. Es eminente, por tanto, la reforma en los centros de educación especial. La aplicación de los programas de integración de alumnos/as con necesidades educativas especiales en el marco ordinario de la escuela, está suponiendo que los centros específicos estén escolarizando solamente a niños y niñas con deficiencias más profundas, lo que requiere un mayor grado de especialización por parte del personal de estos centros si se pretende garantizar unos mínimos en materia educativa, en formación de hábitos de autonomía... y que pierdan por completo cualquier significado de centro asistencial. Esto supone una reorganización del PAS, con vistas a desarrollar perfiles profesionales, como:

- Personal sanitario educativo
- "Técnicos Educativos", con titulación de FP de 2º grado para realizar funciones de asistencia y formación de los escolares en colaboración con el profesor. Estos sustituirían a los actuales cuidadores, ya que su perfil profesional no permite responder a las nuevas necesidades de estos centros.

3. Tareas administrativas y de mantenimiento de los centros:

En este apartado estarían el personal de limpieza y ordenanzas de los centros (ambos dependientes de los Ayuntamientos) así como auxiliares administrativos/as que pertenecerían al cuerpo de funcionarios. Actualmente

Es necesario establecer un mapa de recursos personales en la Enseñanza Pública, determinando los perfiles profesionales que tienen que dar respuesta a nuevas tareas en la escuela.

te algunos son laborales y es necesario buscar las vías para su funcionarización.

EN LA ENSEÑANZA SECUNDARIA

Tres aspectos prioritarios:

1. Auxiliares administrativos y personal de servicios:

En este punto resaltar que el personal de limpieza y ordenanzas son laborales, mientras que los auxiliares administrativos pueden ser laborales o funcionarios sin ningún criterio, como en el caso de primaria, hay que buscar las vías para su funcionarización.

2. Mantenimiento de los centros:

Actualmente esta tarea se lleva a cabo de diversas formas y en ocasiones nada clarificadas. La solución estaría en establecer equipos de mantenimiento por zonas.

3. Trabajos de reprografía: Los nuevos métodos de estudio, así como el uso de nuevas tecnologías, lleva a determinados centros de secundaria y a los CEPs a tener unas necesidades nuevas, que pasan fundamentalmente

por la exigencia de un determinado personal que se encargue de realizar las funciones de reprografía y reproducción de apuntes. Actualmente estas funciones son abordadas por los ordenanzas; pero en estos momentos, el volumen de trabajo es tal, que en centros grandes se requiere que haya una persona dedicada exclusivamente a estas tareas; por lo que se debería plantear la presencia de oficiales de reprografía en estos centros.

Es, por tanto, necesaria una adaptación de los recursos humanos a las nuevas necesidades del sistema educativo. Con este artículo se pretende iniciar una reflexión sobre la importancia del PAS en el desarrollo de la reforma educativa, así como la necesidad de adaptar sus funciones y categorías a las nuevas tareas. Reflexión que debe hacerse tanto desde los trabajadores, como desde la Administración y las organizaciones sindicales. ■

*Carmen Pequeño
Agustín Alcocer*

CURSILLOS DE FRANCÉS

ALLIANCE FRANÇAISE DE PARIS

14 días: Julio - Agosto 1.992

Visita a Euro Disney incluida

- **Mañanas:** Excursiones y visitas.
- **Tardes:** Clase todos los días.
- Contratos hoteles *** y residencias.
- Excursiones a Bélgica, Castillos del Loira, Versalles, Mont. S. Michel.

14 días: desde 57.950 ptas. Incluye viajes, visitas, seguros, estancia a m. pensión, etc.

Informes e Inscripciones

Levante: 98.5141551 - 5202413

Andalucía: 95.2291636 - 4902678

Madrid: 91.4020331 - 5708293

Murcia: 968.246056

Zona Norte: 985.297984 - 941.238570

• También tenemos viajes de 8 días a París, y te llevamos a Italia, Suiza Austria, Países Bajos, Berlín Praga...

Somos la agencia del profesorado

Organ. y dirección: V. Interlinguas, GAT.CV-115-A

Personal laboral de la Junta de Andalucía

EL PERSONAL laboral de la Junta de Andalucía, acogido al IV Convenio Colectivo, está constituido en cinco grupos con sus respectivas categorías. De estos trabajadores, los que están adscritos a la Federación de Enseñanza son todos los de la Consejería de Educación y parte de los de Asuntos Sociales y IASS. Este hecho exige una adecuada programación organizativa para llevar a cabo la acción sindical y una amplia visión de conjunto que nos permita conocer las peculiaridades de cada grupo y categoría.

Entre las categorías que tienen una participación activa en el proyecto educativo y que están directamente implicadas en el desarrollo de la LOGSE, podemos citar desde el médico que ejerce una función tan importante como es elaborar y aplicar programas especiales sobre medicina escolar. El pedagogo y psicólogo responsables de comprobar y diagnosticar el nivel de maduración del alumno, los aspectos de su personalidad o inteligencia y realizar tratamientos individuales o de grupo. Educadores y educadores especiales, cuya tarea se hace imprescindible en la integración de alumnos con minusvalías, con importantes funciones educativas y asistenciales de las que debe tomar conciencia, no solo estos trabajadores, sino todos los que forman el equipo educativo. El monitor escolar, que si bien sus funciones son básicamente administrativas, hay que potenciar una participación más activa en aquellas tareas que impliquen mayor contacto con lo

alumnos (Bibliotecas, talleres, actividades extraescolares...)

Existen también categorías que están a extinguir pero que desempeñan un importante papel en la enseñanza; como son los cuidadores de Educación Especial, colectivo al que tendremos que dar una respuesta a corto plazo a la problemática laboral que tienen planteada.

Por otra parte, tenemos que mencionar otras categorías que, si bien no desempeñan funciones educativas, contribuyen a la organización y buen funcionamiento de los centros. Estos trabajadores son los administrativos, personal de cocina, personal de limpieza y ordenanzas.

En esta rápida panorámica por las distintas categorías que conforman el Personal Laboral al servicio de la Junta de Andalucía, limitados por cuestión de espacio, no podemos citar a todos, aunque lo importante es que tanto su trabajo como sus reivindicaciones están presentes en nuestra acción sindical.

El Personal laboral va adquiriendo protagonismo e importancia en la Comunidad Educativa, siendo cada día más tenidos en cuenta, tanto por nuestros compañeros de trabajo, como por la Administración. Este cambio de actitud quizá venga motivado porque formamos un gran colectivo y porque con nuestro trabajo, estamos incidiendo en el nuevo modelo educativo. Ha sido en los últimos años cuando más se ha notado este avance, traducido en un importante incremento afiliativo y en el fortalecimiento

de las Secciones Sindicales.

Respecto a la negociación colectiva, la crisis económica que estamos atravesando la condiciona gravemente. Situación ésta que se hace más problemática si tenemos en cuenta que gran parte de los colectivos se encuentran con importantes lagunas en sus condiciones laborales y profesionales (eventualidad, reclasificaciones,...) Política restrictiva que se ha traducido en materia de personal (no cubriendo las bajas que se producen), en modificación de condiciones laborales y en una negativa rotunda a negociar cualquier tipo de mejora que implique una inversión económica.

A pesar de todos estos graves inconvenientes, nuestro trabajo debe ir encaminado a elaborar propuestas que mejoren sustancialmente las condiciones laborales y sociales del conjunto de los trabajadores. En este sentido, debemos tener un control más riguroso de la actuación de la Administración tanto desde los Comités de Empresa, como desde las Secciones Sindicales.

Por último, resaltar que nos queda un importante trabajo a realizar a partir de la firma del IV Convenio Colectivo. ■

OPOSICIONES A PROFESORES

Para licenciados, Ingenieros, Titulados Medios, Diplomados y FP2

- PROFESORES DE ENSEÑANZA SECUNDARIA

- Filosofía
- Geografía e Historia
- Lengua y Literatura
- Ciencias Naturales
- Física y Química
- Psicología y Pedagogía
- F. Empresarial
- Téc. Electricidad
- Téc. Serv. Comunidad
- Téc. Automoción/Metal
- Matemáticas
- Inglés/Francés
- Dibujo
- Música
- Latín
- Tecnología
- Téc. Informática G.
- Téc. Electrónico
- Téc. Administrativo
- Téc. Sanitaria

- PROFESORES TECNICOS E. P.

- Práct. Electricidad
- Práct. Electrónica
- Práct. Serv. Comunidad
- Práct. Sanitaria
- Práct. Automoción/Metal
- Práct. Administrativas
- Práct. Informática G.
- Práct. Peluquería/Estética

- MAESTROS DE ENSEÑANZA PRIMARIA

- Educación Física
- Inglés
- Educación Especial
- Logopedia
- Educación Musical
- Educación Preescolar

Preparación a distancia: TEMAS desatados, EJERCICIOS de exámenes, PLAN RAMBONOS DIDACTICOS, VIDEO Informatica Dibujo, TODO LO NECESARIO PARA LAS PRUEBAS. Solicita información y materiales: boletines, folletos, etc. y en TEMAS VERSIMA través a cualquier punto. Clases directas los sábados.

CENTRO DOCUMENTACION
C/ Cartagena, 129 - 28002 Madrid
Tels.: (91) 564 42 94 - 562 30 86

Sobre la acción sindical tras la aprobación de los P.G.E.

HEMOS ENTRADO en el año 93 con uno de los Presupuestos más restrictivos de la historia reciente y sin que por el momento, las movilizaciones de los empleados públicos contra su contenido, hayan dado resultado, cabe, en este sentido, plantearse qué corresponde hacer desde la perspectiva reivindicativa que iniciamos con aquella movilización, con los temas que en diferentes sectores tenemos pendientes y que de una u otra manera también están relacionados con la política presupuestaria.

- En primer lugar, debemos dar continuidad a las medidas de presión que inauguramos el pasado 26 de noviembre, pues las reivindicaciones entonces planteadas siguen vigentes. La mejor manera de hacerlo es retomar el contacto informativo con los trabajadores y trabajadoras en los centros de trabajo, planteando abiertamente cuál es la situación actual tras la aprobación de los Presupuestos, renovando el compromiso de CC.OO. por conseguirlas. A la vez, debemos convocar movilizaciones que, sin llegar a la huelga, mantengan la tensión reivindicativa. En este sentido, desde el Área Pública y de manera unitaria se está trabajando para celebrar el próximo 30 de marzo una gran asamblea de delegados y delegadas que contará con la presencia de las dos Confederaciones.

- En segundo lugar, hay que poner en marcha la negociación colectiva de los sectores laborales de las administraciones educativas. Tanto en las universidades como en el MEC tienen pendiente la aplicación de acuerdos salariales pactados con anterioridad a la aparición de estos Presupuestos, de ahí que el objetivo fundamental sea preservar la aplicación de aquellos pactos frente a cualquier intento de vulnerarlos. Al mismo tiempo, abordaremos la negociación del resto de las condiciones de trabajo en el caso de los laborales del MEC,

que les toca afrontar el nuevo convenio. El tema del empleo en el de los laborales de universidades ya que, junto al resto de sectores de la enseñanza superior, han iniciado una campaña contra la precariedad y por el aumento del mismo.

- En tercer lugar, deberemos intensificar nuestra campaña reivindicativa en el sector privado, para conseguir de las patronales y del MEC la negociación de un nuevo acuerdo de centros en crisis, y del MEC la aplicación del acuerdo de analogía retributiva de las cantidades que ya están percibiendo los trabajadores de la enseñanza pública.

POR ULTIMO, continuaremos las negociaciones sobre diversos temas que afectan a las condiciones de trabajo del profesorado de la enseñanza pública, con la intención de concluir las en breve y en el mejor estado posible, ya que no queremos ser corresponsables de las dilaciones en el tiempo ni del aparcamiento de otros temas igualmente importantes. Así daremos salida al Reglamento Orgánico de los Centros, Adscripción 12-14, Concurso de Traslados, Ingreso en la Función Pública Docente y, junto a éste, las garantías para el profesorado interino. De todos ellos, éste último es con el que más dificultades nos estamos encontrando, a pesar de todo no pensamos retroceder.

Estas son, a grandes rasgos, las prioridades sindicales para el próximo periodo. Es necesario ser conscientes que, si por su naturaleza siempre pueden ser difíciles de alcanzar, en el actual contexto, estas dificultades pueden verse agrandadas; en todo caso, pondremos toda nuestra determinación y empeño para conseguirlas. ■

Fernando Lezcano
Secretario General

La cifra más alta de la historia de España

Más de tres millones de parados

Durante el último trimestre del 92 el paro en nuestro país sobrepasó los 3 millones de personas, superando las previsiones más pesimistas.

La destrucción acelerada de empleo aumentó en 480.000 en el pasado año, registrando, solamente en el último trimestre, un aumento de más de 266.000 puestos de trabajo perdidos.

POR SECTORES, el paro se disparó, sobre todo, en servicios e industria, con 150.000 y 74.000 parados respectivamente. Por territorios, todas las Comunidades Autónomas incrementaron sus cifras de paro, excepto Canarias. Asimismo, se ha producido una significativa disminución de los puestos de trabajo indefinidos y su sustitución por empleos temporales. Todo ello supone una lamentable ratificación de la vía sin futuro a la que nos arroja la política económica aplicada.

El ministro de Economía, tras calificar estos desastrosos datos de "tristes y sorprendentes", ha reiterado que no entra en sus cálculos modificar la política económica causante de tal situación, y apela al antídoto acostumbrado: moderación salarial.

Si el Gobierno, como todo parece indicar, sigue insistiendo en aplicar la misma política económica, proponiendo la solución más reaccionaria y liberal, es decir, seguir flexibilizando el mercado de trabajo, estará hipotecando el futuro económico del país a largo plazo.

¿INFLACION VERSUS PARO?

La variación del Índice de Precios al Consumo en diciembre en un 0,3 por 100 respecto al mes anterior sitúa el

acumulado para el total de 1.992 en un 5,4 por 100, porcentaje muy similar al del año anterior.

Aunque es positivo reducir los niveles de inflación, considerando que no es la única variable a tratar, y además es reflejo del funcionamiento global de la economía, no se puede compartir la posición del Gobierno de conseguirlo a cualquier precio.

En primer lugar, hay que resaltar que la variación del índice general oculta una inflación estructural que alcanza el 7,4 por 100, muestra de un comportamiento dualista de la economía española, que mantiene importantes estructuras oligopolistas dentro del sector servicios que no son atacadas con la suficiente energía por los responsables económicos, a pesar de las grandilocuentes declaraciones. El apoyo mantenido en los últimos años en el componente alimentación para reducir el índice general de precios es una vía que contiene múltiples riesgos, que pueden aparecer en cualquier momento.

Por otro lado, y de mayor importancia, no puede ser catalogado como un éxito la contención de la inflación a costa de la desaceleración del crecimiento de la economía, incorporando elevados costes sociales que se reflejan en el aumento de la ya de por sí elevada tasa de desempleo.

CC.OO. es consciente de los desequilibrios que aquejan a la economía española pero, desde este planteamiento y considerando que la inflación no es más que un reflejo de otras carencias estructurales, considera que el problema central se sitúa en la insuficiencia de tejido productivo. Es en este apartado, por tanto, donde se debe incidir de manera prioritaria como suma de las actuaciones del sector público y privado, olvidándose de los criterios sostenidos en el Programa de Convergencia, que superan con creces los requisitos establecidos en Maastricht en el apartado déficit público, y que abundan tan sólo en la moderación salarial como método para aumentar la competitividad.

LA CABEZA DEL AVESTRUZ

CC.OO. no comparte la práctica establecida por el Gobierno de apostar por políticas pasivas que pretenden reducir el déficit comercial y el nivel de inflación con base en la inactividad económica. Su aplicación puede que obtenga algún éxito coyuntural, pero no servirán para superar las deficiencias que aquejan al aparato productivo español y, sin embargo, sitúan íntegramente el coste en los sectores sociales menos favorecidos. ■

Participación de los representantes legales de los trabajadores en los planes y en el control

Firmado el Acuerdo de Formación Profesional Continua

El día 16 de diciembre de 1.992 se firmó el Acuerdo Nacional de Formación Continua entre los sindicatos CC.OO. y UGT, la patronal CEOE y el Gobierno, cuyo objetivo básico es la actualización y perfeccionamiento profesional de los trabajadores.



EN EL PRIMER AÑO del Acuerdo se dedican para su financiación 18.000 millones de pesetas, el 0,1 por 100 de la cuota de formación, entendiendo los firmantes del Acuerdo que, por principio de solidaridad, la mayor asignación de formación debe dedicarse a los desempleados. A partir de 1.994 se considerarán otros modos de financiación que permitan incrementar el presupuesto dedicado a Formación Continua.

Destaca la participación de los trabajadores en los planes formativos de las empresas, a través de los Comités de Empresa y delegados sindicales, en los convenios colectivos sectoriales o estatales podrán establecerse criterios sobre formación; criterios que, asimismo, podrán desarrollarse mediante acuerdos específicos entre organizaciones sindicales y empresariales representativas.

PLANES DE FORMACION

Los Planes de Formación pueden ser de empresa cuando ésta sea de más de 200 trabajadores; Planes Agrupados para empresas que en conjunto ocupen al menos a 200 trabajadores y permisos individuales de formación.

En los Planes de Formación de Empresas, éstas deberán someter el Plan a los representantes legales de los trabajadores, con información detallada sobre orientación y contenido del mismo; calendario, colectivos y grupos de trabajadores a los que afecte, lugares de impartición y medios pedagógicos, criterios para la selección de los trabajadores que han de participar, etc.

Los Planes Agrupados de Empresa, de ámbito sectorial o intersectorial, podrán ser promovidos por las organi-

zaciones sindicales y empresariales más representativas, y habrán de ser aprobados por la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo Estatal, o de no existir éste, por la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua. Antes de iniciarse la acción formativa, la empresa deberá informar a los representantes de los trabajadores.

El seguimiento y control de la Formación Continua se realizará mediante una Comisión Mixta Estatal, constituida por ocho representantes de organizaciones sindicales y ocho de organizaciones empresariales. Entre las funciones de la Comisión se cuentan: velar por el cumplimiento del Acuerdo, resolver las discrepancias sobre su aplicación, distribuir los fondos, emitir informes cuando le sean solicitados sobre temas de su competencia, fomentar los acuerdos sobre formación, etc. ■

Reglamentos orgánicos de centros

La gestión democrática en los centros debe de ser pieza fundamental para construir una Escuela Pública, con una organización democrática, como agente de cambio social y en profunda relación con un sistema democrático moderno y progresista.

EL MEC, tiene previsto regular mediante Decretos antes de finalizar el curso 92-93 los Reglamentos de Régimen Orgánico de los Centros de Infantil, Primaria y Secundaria.

Son importantes dichas normas para el futuro del funcionamiento de los centros educativos, para toda la Comunidad Escolar y, muy especialmente, para el profesorado; por ello nuestro sindicato ha hecho un esfuerzo relevante. Hemos planteado al MEC la necesidad de una seria negociación de los Proyectos respectivos, de forma que sea posible la mayor participación del profesorado mejorando el modelo de funcionamiento democrático de los Centros y superando la situación actual. Pero la Administración, como siempre, no es sensible a lo que preocupa al profesorado y sigue su filosofía, olvidándose que la Comunidad Escolar es la que debe andar el camino día a día, y que estos Proyectos, cuanto más democráticos sean, mejor será el funcionamiento de los Centros.

OIDOS SORDOS

Al MEC le importa poco lo que piensa el profesorado y lo que le hemos pedido en las Mesas Sectoriales: la mayor parte de los sindicatos.

No le importa la opinión de los primeros, también manifestada en una encuesta que la Inspección realiza en Madrid, y en la que algunas preguntas

se refieren a los Reglamentos Orgánicos de los Centros. Esta encuesta nos muestra que los porcentajes más bajos los tienen las preguntas:

a) Que el jefe de seminario deba ser la persona designada por la Administración educativa (2,1%).

b) que el jefe de seminario deba ser la persona designada por el director (2,3%).

c) que el centro debe ser dirigido por un profesor designado por la Administración (3%), etc. Como vemos el profesorado es el primero que quiere que sus Centros se gestionen lo más democráticamente posible.

ANÁLISIS DE LOS PROYECTOS

La participación del profesorado en el procedimiento de elección para directores en el Sistema Educativo cada vez es más restringido. Afortunadamente se ha conseguido rebajar, para poder presentarse, los años de permanencia, los años de docencia y el Informe de la Inspección, pero quedan los méritos profesionales de los candidatos a priori, (en estos méritos son muy importantes los cursos para directores que sólo pueden hacer los que ya lo son). Se teme que la Administración quiera ir, con el tiempo, a una Profesionalización del Cuerpo de Directores que se alejaría totalmente de la Escuela Pública Democrática.

El MEC insiste en que quiere reforzar la Dirección. ¿Será más bien que lo que

quiero es reforzar su presencia en los Centros a través de la figura de esos directores?. ¿Qué le importa al MEC la elección democrática cuando sabemos que la mayor parte de los directores han sido designados por la Administración por falta de candidatos?. ¿Dónde está el mal?. Pienso que el profesorado no quiere presentarse porque no cree en ese perfil de director que le impone la Administración. El profesorado quiere un Equipo Directivo que sea elegido en torno a un Proyecto y comparta responsabilidades y que sean ante la Administración, los representantes de la Comunidad Escolar, no al contrario, que es lo que quiere el MEC.

Hemos defendido que la articulación organizativa de la escuela no es un problema moramente técnico (aunque también), sino fundamentalmente político y pedagógico. Y es desde esta perspectiva desde la que hemos reclamado un funcionamiento democrático de los Centros.

EL MODELO DE ESCUELA

Las claves de este modelo son:

- Elegibilidad de los cargos.
- Gestión colegiada.
- Control social.
- Funcionamiento consensuado y resolución negociada de los conflictos.

Vemos cómo la elegibilidad de los cargos no le interesa. CC.OO. ha pedido que los Jefes de Departamento Didáctico sean elegidos por todos los miembros de éste, en torno a un Proyecto, y la respuesta del MEC es que sean designados por el director del centro entre catedráticos.

El problema se agrava cuando, los únicos que no eligen a sus representantes en los CEPs, son los profesores.

En los Departamentos Didácticos, sin importar la calidad de la enseñanza, exigen un número mínimo de tres profesores para formarlos, y de esta manera crean dos categorías de asignaturas, de profesores y de proyectos.

El **administrador**: aunque la forma de provisión no está aún determinada, si fuera no docente al tener que levantar actas en el Claustro, (donde se toman los acuerdos del colectivo), está atentando contra su libertad de expresión y decisiones; sería lo mismo de atípico que si en un departamento levantase actas una persona que no perteneciera a él.

Los Consejos Escolares deberían reproducir las dimensiones del Centro, y sin embargo se elige el mismo número de representantes, cuando debería haber una proporcionalidad. El MEC piensa que al reducir el Consejo Escolar lo hace más operativo, cuando sería mejor crear comisiones para ciertos temas, entre ellas, una Comisión permanente, como ocurre, por ejemplo, en el esquema de funcionamiento de las Cortes.

Y ya, para terminar, analizar un poco la Disposición Transitoria. Debería determinarse el tiempo que va a estar en vigor y, desde luego, nosotros debemos exigir que sea lo más corto posible, buscando, a la vez, una clarificación en las Ordenes Ministeriales del funcionamiento coordinado del profesor del primer ciclo de la E.S.O. —que aun esté en un centro de Primaria— con su instituto de referencia.

Sentimos que el MEC pierda la oportunidad con estos Proyectos de que los Centros se gestionen de una manera más democrática, y no haya sido sensible a las necesidades de la Comunidad Escolar, haciendo sólo caso a intereses partidistas, que no les importa mejorar la calidad de la Enseñanza. ■

María Luisa Roperó Gómez
Acción Sindical Pública

MODULOS-93 ACTUALIZADOS

por el R.D. Ley 1/93 del 8 de Enero

Presupuestos	Año 92	% '91	Año 93	% '92
EGB				
• Salarios personal docente y cargas sociales	3.028.028	7,50	3.131.188	3,40
• Otros gastos	665.937	7,50	688.734	5,00
• Gastos variables	427.765	6,70	450.223	5,25
TOTAL	4.111.730	7,42	4.270.145	3,85
FPI RAMA SERVICIOS				
• Salarios personal docente y cargas sociales	1.652.689	8,58	5.531.667	13,89
• Otros gastos	817.342	6,50	858.209	5,00
• Gastos variables	689.116	15,23	749.178	7,70
TOTAL	3.159.147	9,00	7.139.054	15,49
FPI INDUSTRIAL Y AGRARIA				
• Salarios personal docente y cargas sociales	1.652.689	8,58	5.531.667	13,89
• Otros gastos	934.468	6,50	981.191	5,00
• Gastos variables	689.116	15,23	742.178	7,70
TOTAL	3.276.273	8,95	7.255.036	15,59
FPII ADMINISTRATIVO Y DELINEACION				
• Salarios personal docente y cargas sociales	4.427.240	8,04	5.182.557	17,00
• Otros gastos	821.018	6,50	918.540	12,00
• Gastos variables	705.222	11,93	750.383	7,07
TOTAL	5.953.480	8,27	6.851.480	15,25
FPII OTRAS RAMAS				
• Salarios personal docente y cargas sociales	4.427.240	8,04	5.182.557	17,06
• Otros gastos	938.144	6,50	1.050.721	12,00
• Gastos variables	705.222	11,93	759.383	7,67
TOTAL	6.070.606	8,23	6.992.661	15,18
EDUCACION ESPECIAL				
I Educación Básica / Primaria				
• Salarios personal docente y cargas sociales	3.028.028	7,50	3.131.188	3,40
• Otros gastos	665.937	7,50	734.649	12,00
• Gastos variables	427.765	6,70	450.223	5,25
TOTAL	4.111.730	7,42	4.316.060	4,96
Personal complementario				
• Psíquicos	1.478.220	30,20	1.578.866	6,80
• Motóricos	2.633.585	8,50	2.812.879	6,80
• Autistas	920.290	40,50	982.243	6,80
• Auditivos	1.095.846		1.170.451	6,80
• Pludeficientes	1.846.374		1.972.289	6,80
II Formación Profesional				
• Salarios personal docente y cargas sociales	6.014.694	8,53	6.168.930	6,55
• Otros gastos	934.168	6,50	1.046.804	12,00
• Gastos variables	599.773	7,05	574.090	6,47
TOTAL	7.488.635	8,23	8.030.230	7,22
Personal complementario				
• Psíquicos	1.976.008	64,02	2.110.618	6,80
• Motóricos	5.267.170	81,2	5.625.758	6,80
• Autistas	1.473.852	22,33	1.571.192	6,80
• Auditivos	1.192.759		1.273.982	6,80
• Pludeficientes	2.716.479		2.933.459	6,80
BUP				
• Salarios personal docente y cargas sociales	4.262.600	18,07	4.854.633	14,15
• Otros gastos	882.355	6,6	968.208	12,00
• Gastos variables	887.920	14,78	934.447	5,23
TOTAL	6.032.875	15,73	6.757.318	12,62

Los acuerdos deben cumplirse

Los acuerdos sindicales deben ser los primeros en cumplirse si queremos exigir, con garantías, el cumplimiento de otros acuerdos con las Administraciones educativas o con las patronales.



Las organizaciones sindicales representativas de la enseñanza privada, firmamos un calendario de movilizaciones que concluya en la semana del 8 al 12 de marzo con "jornadas de huelga", así lo hicimos público en rueda de prensa el día 3 de febrero y así lo dimos a conocer al conjunto de los trabajadores. A la hora de concretar los días, CC.OO. propuso que fuesen tres: 9, 10 y 11 de marzo, para sorpresa nuestra, el resto de organizaciones no propuso nada y con el pretexto de que eran los trabajadores quienes no querían movilizarse aplazaron los "días de huelga" de la semana del 8 al 12 de marzo para otras fechas de finales de abril o principios de mayo. Rompieron así sus compromisos con nuestra organización y con el conjunto de los trabajadores, creando un clima de confusión y desconcierto en el sector. El convocar movilizaciones para después desconvocarlas es práctica habitual de algunas organizaciones y ha puesto siempre en peligro la unidad sindical, sólo el convencimiento de que para conseguir los objetivos planteados era necesaria la unidad, nos ha llevado, en ocasiones

anteriores, a aceptar planteamientos movilizadores diferentes a los nuestros.

Pero en estos momentos la situación es tan grave que si otras organizaciones sindicales eluden sus responsabilidades, CC.OO. va a cumplir con sus compromisos y va a asumir ante los trabajadores la responsabilidad que le corresponde.

LAS MEDIDAS DE PRESION

En este sentido, consideramos que las medidas de presión no pueden esperar y ya hemos empezado a tomar iniciativas, previstas en el calendario movilizador unitario: entrevista con el MEC -16 de febrero- para forzar la convocatoria de las mesas de negociación; petición de reunión de la permanente del Consejo Escolar del Estado; envío de documentación sobre la situación del sector a asociaciones de padres, asociaciones de alumnos, Defensor del Pueblo, partidos políticos; e inicio de jornadas de huelga en Valencia 4 y 11 de marzo.

CC.OO. hizo pública su disposición a secundar jornadas de huelga a nivel estatal o de comunidad autónoma, siem-

pre que alguna otra organización la secundase también; a nivel estatal ninguna lo hizo y a nivel de comunidad autónoma convocamos en Valencia junto a FSIE y USTE.

LA GRAVEDAD DEL MOMENTO

La Federación de Enseñanza de CC.OO. es consciente de la gravedad del momento que atraviesa la enseñanza privada:

- Incumplimiento del Acuerdo de Analogía y negativa del MEC a negociar antes de noviembre.
 - Retraso en la publicación de la sentencia sobre el IX Convenio hasta finales de abril o mayo.
 - Incertidumbre respecto a la revisión salarial del 93.
 - Incumplimiento del Acuerdo de Contros en Crisis -territorio MEC- y preocupación por su finalización en septiembre.
- CC.OO. pide al resto de organizaciones sindicales que reflexionen sobre la necesidad de dar respuestas contundentes, unitarias y adecuadas a los objetivos que tenemos planteados en el sector. ■

Para que mejore la calidad de las universidades públicas

La estabilidad en el empleo es un objetivo prioritario

La situación de crisis social y económica, que actualmente vivimos en el Estado español, es también común a los países de nuestro entorno inmediato y del mundo en su totalidad. Así mismo, los países de la Comunidad Europea, que tenían un mayor grado de desarrollo del estado de bienestar que el alcanzado por el nuestro, ven como están en peligro el conjunto de los derechos alcanzados a través de movilizaciones y negociaciones históricas de los trabajadores europeos.

EN este contexto es en el que la Confederación Europea de Sindicatos de la que formamos parte CC.OO. convoca las movilizaciones que se llevarán a cabo el 2 de abril, en demanda de una Europa más social.

La crisis y las primeras actuaciones del Gobierno, que han tenido repercusiones para las condiciones de trabajo, quedaron plasmadas en los Presupuestos Generales del Estado y desencadenaron las movilizaciones de finales del 92 del conjunto de los trabajadores de las Administraciones Públicas.

SECTOR NO ESTRATÉGICO

Cuando participamos en las asambleas, convocando las movilizaciones del Área Pública, anunciamos la repercusión que iba a tener el recorte presupuestario en las Universidades, que el Gobierno dentro de la política de convergencia europea y en el marco de la competitividad no consideraba prioritaria la inversión estratégica en la Enseñanza Superior, ya que introducía una importante reducción financiera.

Recogíamos que la gestión de los fondos públicos debía ser eficaz y eficiente para la finalidad a la que se destinaban y nos manifestábamos contrarios

al sistema de "barra libre" de muchos gastos innecesarios y superfluos. Pero también decíamos que incluso haciendo más eficaz la gestión de los fondos públicos de las Universidades con los recortes anunciados en los Presupuestos veíamos peligrar no sólo nuestra capacidad adquisitiva y la garantía de la Cláusula de Revisión. Sino que íbamos más lejos y entendíamos que peligraba la aplicación o se produciría el non nasciturus de la "Actualización de la LRU", las Nuevas Titulaciones y los Nuevos Planos de Estudios, así como la imposibilidad de poner en funcionamiento las Universidades públicas de nueva creación y las recientemente creadas.

Y este peligro de colapso de las Uni-

En este contexto es en el que la Confederación Europea de Sindicatos de la que formamos parte CC.OO. convoca las movilizaciones que se llevarán a cabo el 2 de abril, en demanda de una Europa más social.

versidades deriva del ajuste presupuestario, que produce en su segunda fase la congelación de la Oferta de Empleo, el ascenso del empleo eventual y precario en las Universidades que permite la reducción de plantilla, la disminución de los recursos para infraestructuras.

LA MESA DE EMPLEO

Los nuevos cantos de sirena del Gobierno, que no puede ya negar sus errores económicos con tres millones de parados, nos sitúan ante un nuevo reto que es la lucha por el empleo y que ninguna plaza de plantilla de las Universidades Públicas, que cuente con dotación presupuestaria, quede vacante u ocupada por un trabajador eventual o precario.

Debemos extender la demanda de puestos de trabajo fijos para necesidades estables de trabajo. Tenemos que explicar a los trabajadores que CC.OO., durante el mes de marzo inicia la recogida de datos de las plantillas de PAS (aproximadamente un 10% de eventuales) y de PDI (más de un 40% de eventuales) para intentar transformar los puestos de trabajo eventuales y precarios en fijos.

En todas las Universidades vivimos la constante agresión a las plantillas necesarias por medio de privatizaciones (contratas), trabajadores en precario (colaboradores sociales, becarios, contratos autónomos administrativos) y trabajadores eventuales de larga duración (eventuales, interinos, profesorado contratado).

No podemos seguir permitiendo que el nivel de deterioro de las Universidades públicas siga creciendo y por ello hemos abierto con las otras Organizaciones Sindicales la Mesa de Empleo con la Secretaría de Estado de Universidades.

Pero la Federación de Enseñanza de CC.OO. considera que nuestro esfuerzo debe incidir directamente en las Universidades y que se ha de evaluar la situación en cada Universidad con los trabajadores.

Entendemos que hay que proseguir en la lucha por una Universidad Pública de Calidad y una de las mejores garantías de calidad del Servicio Público pasa por un empleo estable. ■

T.E. mural sindical CC.00.

Personal de
PA *Administración y*
S *servicios*

Desde CC.00. trabajamos por:

a)

El reconocimiento social de los "otros"
trabajadores de la enseñanza, para:

- Valorar la labor del PAS en el sistema educativo.
- Avanzar en la democratización y participación en la comunidad educativa.
- Mejorar la profesionalización y adecuación de los perfiles profesionales a las nuevas necesidades del sistema educativo.
- Normalizar la negociación colectiva.

b)

La mejora de las condiciones de trabajo

- Homologación de la jornada laboral, permisos, licencias...
- Equiparación salarial.
- Reducción del abanico salarial.
- Desarrollo de planes de formación.
- Adecuación, en el sector, de la nueva Ley de Salud Laboral.
- Mejoras sociales. Fondos para planes de acción social.

c)

El mantenimiento del empleo

- Rechazamos la subcontratación (contratas privadas).
- Limitaciones de las modalidades de contratación.
- Contratos indefinidos para puestos de trabajo fijos.
- Limitación en la contratación temporal.
- Ningún contrato inferior a un año.
- No a la amortización de plazas mediante colaboradores sociales o becarios.

El Defensor del Pueblo Andaluz recrimina a la Administración

Falta de profesorado sustituto

Ya hemos señalado en números anteriores de T.E. cómo las restricciones presupuestarias están afectando muy negativamente al desarrollo de la actividad docente en Andalucía, especialmente en lo que se refiere a la drástica reducción del número de profesores/as sustitutos/as y el consiguiente aumento de las bajas sin cubrir, alumnado mal escolarizado, etc.

ESTOS PROBLEMAS han originado un rosario de protestas de padres, profesores y alumnos de los diversos centros afectados ante las delegaciones provinciales, escritos en la prensa e, incluso en Sevilla, manifestaciones de la Junta de Personal y de la Federación de APAs. En este sentido, desde CC.OO., al igual que desde otras instancias, dirigimos en su momento quejas al Defensor del Pueblo de Andalucía. Pues bien, a finales del pasado mes de enero, esta institución, en carta dirigida a diversas instituciones relacionadas con el mundo educativo, entre ellas CC.OO., ha hecho público el escrito que el pasado 30 de octubre dirigió al Consejero de Educación, escrito que aún sigue sin respuesta por parte de la Administración educativa.

El escrito no tiene desperdicio, no tanto por lo novedoso de sus planteamientos sino porque coincide con lo que hemos denunciado reiteradamente desde CC.OO., pero puesto ahora en boca de una institución nada sospechosa como es el Defensor del Pueblo. Por ello nos parece interesante reproducir los párrafos más significativos:

"Durante el curso académico 91-92, especialmente en los últimos meses del mismo, tuvieron entrada en esta Institución numerosas quejas que, planteando situaciones concretas referentes a centros docentes específicos, pusieron de manifiesto la existencia de una problemática que tenía como común denominador la reclamación por falta de profesorado suficiente para cubrir las bajas de los profesores, ya fueran por enfermedad o por encontrarse en comisión de servicios.

Estas quejas fueron tramitadas con carácter individualizado por esta Institución, atendiendo al problema específico de cada centro y logrando soluciones satisfactorias en ocasiones, que se fueron haciendo escasas conforme avanzaba el curso académico y se detectaba una mayor renuencia de la Administración educativa a solventar estos problemas dada la proximidad del fin de curso.

Iniciado el curso académico 92-93 el problema planteado lejos de resolverse parece haberse agudizado, provocando un aumento considerable del número de quejas relacionadas con el mismo, siendo buen exponente de la importancia y extensión del problema el elevado número de artículos aparecidos en la prensa regional denunciando la situación existente en los centros de las diferentes provincias andaluzas.

Considerando que el problema denunciado afecta de forma clara y directa al derecho a una educación de calidad que se reconoce tanto en la Constitución Española (art. 27), como en la Ley Orgánica 8/1.990, de Ordenación General del Sistema Educativo y demás normativa de aplicación general al ámbito educativo, esta Institución, haciendo uso de la facultad reconocida en el art. 10.1 de la Ley 9/1.983, de 1 de diciembre, del Defensor del Pueblo Andaluz, ha decidido iniciar de oficio la presente queja.

De las reclamaciones recibidas se deduce que la problemática fundamental hace referencia a la disminución en el número de profesores destinados a cubrir las bajas de aquellos docentes que se encuentran en situación de enfermedad o desempeñando una comisión de servicios. La no cobertura de estas vacantes está provocando en los centros situaciones de deterioro en la calidad de la enseñanza impartida que podemos agrupar en los siguientes casos:

1. *Alumnos sin escolarizar por la falta de profesorado suficiente para atenderlos en condiciones dignas (ya sea por decisión de los órganos directivos del centro o de los propios Padres de Alumnos).*

2. Alumnos repartidos entre diversas clases distintas a la propia, en ocasiones en cursos diferentes al que les correspondería, originando problemas de diverso tipo:

- Alteración en el ritmo de aprendizaje, con la consiguiente desorientación del niño y peligro de desmotivación del mismo.
- Variación excesiva del profesorado, provocando un desarrollo curricular inarticulado y carente de la necesaria continuidad, dando lugar a problemas de adaptación del alumno a los cambios en los métodos de enseñanza propios de cada docente.
- Incumplimiento de las ratios legalmente estipuladas, dándose casos de masificación escolar.

3. Utilización excesiva de los profesores de apoyo para realizar sustituciones, impidiéndoles el normal cumplimiento de sus contenidos específicos, originando situaciones de desatención para los alumnos con problemas de adaptación. Este problema es especialmente agudo en los centros de integración.

Todas estas situaciones parecen tener su origen tanto en los problemas presupuestarios originados por la situación económica actual, como en la política de lucha contra el absentismo docente que realiza la Administración educativa.

En este sentido hemos de señalar que el problema del absentismo en los cuerpos docentes es una preocupación compartida por esta Institución que contempla, con cierta alarma, el elevado índice que alcanza en algunas provincias andaluzas. Sin embargo, y sin entrar en disquisiciones sobre las causas específicas de este problema -originado en gran medida por las especiales características de la labor docente-, no podemos por menos que manifestar nuestra preocupación por lo que podría considerarse como una derivación de responsabilidades a la hora de buscar soluciones al mismo.

Así, pretender descargar sobre los centros docentes la responsabilidad de limitar el absentismo profesoral nos parece una actitud peligrosa por cuanto, si bien coincidimos en la necesidad de una mayor concionación de los profesores sobre el problema existente, nos tememos que con ello se estén creando situaciones injustas en muchos centros donde el celo profesional de los docentes puede llevarles, ante situaciones de necesidad, a una sobrecarga de trabajo al tener que atender diversas clases, además de la suya, en ocasiones de especialidades distintas, o bien a continuar desempeñando sus funciones pese a encontrarse en condiciones legítimas de incapacidad por enfermedad, con riesgo tanto para la propia salud como para la calidad de la enseñanza impartida.

Entendemos que si por la Administración educativa se considera que un porcentaje importante de las bajas por enfermedad no están debidamente justificadas, la solución adecuada sería la de incrementar los controles sanitarios que permitan conocer la realidad de las situaciones planteadas y evitar los posibles fraudes que se están produciendo. Pero en ningún caso parece acertado permitir situaciones de carencia de profesorado en centros docentes como medio para obligar a los profesores a disminuir su absentismo, sin tener en cuenta las circunstancias concretas en cada caso, y trasladando con ello el problema a un ámbito donde no debe resolverse.

Especial preocupación nos provoca la situación detectada en los centros que cuentan con niños con problemas de adaptación para los cuales la labor del profesor de apoyo es esencial, por lo que una utilización abusiva del mismo en labores de sustituciones provoca situaciones de desamparo del niño incapaz de continuar su proceso de integración sin una ayuda profesional especializada, aspecto éste tratado con especial cuidado en la LOGSE².

El escrito no tiene desperdicio, no tanto por lo novedoso de sus planteamientos sino porque coincide con lo que hemos denunciado reiteradamente desde CC.OO., pero puesto ahora en boca de una institución nada sospechosa como es el Defensor del Pueblo.

EL NERVIOSISMO DE LA ADMINISTRACION

No es extraño que haya cundido el nerviosismo en la Administración educativa ante la difusión de este escrito, pues viene a abundar en las quejas emitidas desde los sindicatos y desde los centros. Les va a resultar muy difícil seguir insistiendo, como lo han hecho hasta ahora, en que "no se ha producido una disminución del cupo de profesorado sustituto, sino solamente un aumento de las bajas del profesorado" (sic). Por otra parte el Defensor del Pueblo acierta también en recriminar la demagogia de la Administración que intenta corregir el hipotético fraude en el absentismo castigando a quien ninguna culpa tiene, el alumnado y el profesorado que cumple celosamente con su tarea. Queda bastante evidente que estos argumentos de la Administración no son sino excusas para intentar obviar el problema fundamental que no es otro que la política de recortes presupuestarios que pueden acabar asfixiando el proceso de reforma educativa. ■

CC.OO. exige el respeto a una conquista histórica del sindicalismo en la enseñanza

Intento de supresión de la matrícula gratuita

La Universidad de Barcelona comunicó a principios de enero la anulación de la matrícula gratuita en sus facultades para los funcionarios del Departamento de Enseñanza y sus familiares directos. Los rectores de otras universidades

catalanas no han tardado en manifestar su disposición a seguir el ejemplo, con lo que se corre el riesgo de perder un derecho histórico muy valorado por los docentes y el personal del Departamento.

LA PRETENSION de la Universidad de Barcelona supone una doble conculcación de derechos. Por un lado, al comunicarse la anulación de la matrícula gratuita cuatro meses después de la formalización de los trámites, se modifican unilateralmente las condiciones establecidas por la propia Universidad. Por otra parte, la medida es un atentado más contra el ya menguado poder adquisitivo del personal al servicio de Enseñanza, haciendo recaer de nuevo en los asalariados la falta de previsión presupuestaria de las administraciones educativas de Catalunya.

El asunto ya ha sido suscitado anteriormente por universidades pertenecientes a otras nacionalidades del Estado español. En Galicia, una disposición parecida fue en su día objeto de negociación en la Mesa Sectorial de Enseñanza, concluyendo satisfactoriamente el asunto y restableciéndose el derecho a la matrícula gratuita para los funcionarios docentes y no docentes de Enseñanza y para sus familias directas. En el ámbito de gestión del Ministerio de Educación y Ciencia (MEC), también hubo intentos de anular la matrícula gratuita, y la intervención de CC.OO. ante el MEC fue suficiente para mantener la gratuidad.

LAPORTE, SIEMPRE POR MEDIO

La actuación de la Universidad de Barcelona se inscribe en el marco de las dificultades presupuestarias derivadas de la falta de previsión del Departamento de Enseñanza, siempre remiso a atender las inversiones y subvenciones a las universidades públicas. En este sentido, es preciso recordar que la creación de la Universidad Pompeu Fabra, necesaria para desmasificar las otras universidades barcelonesas pero gestionada como un centro de élite, ha supuesto un pozo sin fondo en el gasto educativo, sin contribuir a ningún tipo de mejora en el resto de los centros universitarios. La situación creada es únicamente imputable a la gestión del anterior consejero de Enseñanza, Joscip Laporte, que se ha limitado a llevar a cabo una política de imagen, pasando de tres a siete universidades públicas en Catalunya, pero sin mejorar globalmente la calidad del servicio. Por todo ello, las universidades aprietan como pueden para cuadrar balances. Ahora bien, una cosa es admitir los problemas presupuestarios de las universidades y otra muy distinta concluir que las medidas de ahorro se ejecuten a costa de nuestros derechos, en el caso de las matrículas gratuitas, o cas-

tigando a toda la ciudadanía con aumentos desproporcionados de las tasas universitarias, que repetidamente están siendo contestados por las organizaciones de estudiantes.

En medio de todo este asunto, no debe pasarse por alto la nueva segregación de competencias que ha sufrido el Departamento de Enseñanza en la reciente remodelación del Ejecutivo catalán promovida por el Presidente Pujol. Así, se ha desvinculado Universidades de Enseñanza, creándose el Comisionado de Universidades con rango de consejero, dependiente de Presidencia y asiento en el Consejo Ejecutivo, un cargo a la medida de Laporte que no se sustenta en ningún tipo de racionalidad administrativa y que lo único que hace es contribuir a la dispersión e incoherencia en la definición de la política educativa catalana. Más allá de los problemas de descoordinación que crea el nuevo Comisionado con la segregación, deben subrayarse los costos adicionales que provoca: coche oficial, nuevo sueldo de consejero, nuevas direcciones generales, edificios separados, dietas, ..., que, por supuesto, se descontarán de las partidas que de una u otra forma se ofrecen las universidades. Por lo que se ve, para estas alegrías no cuentan la crisis y el recorte presupuestario.

DE PRIVILEGIOS Y DERECHOS

En contraste con el trato que se dispensa a Laporte, no ha fallado quien ha justificado la anulación del derecho a la matrícula gratuita para los funcionarios de Enseñanza y sus familias como la finalización de un privilegio sin justificación. Es éste planteamiento malicioso e interesado, a la vez que un insulto al esfuerzo de formación permanente realizado por el profesorado y el personal de Enseñanza para mejorar su capacitación profesional. La existencia de la matrícula gratuita es un derecho reconocido en toda Europa para los docentes y el personal de educación, nunca ha sido objeto de rechazo social y además es una conquista histórica que forma parte del cuerpo ideológico y reivindicativo del sindicalismo, donde cada vez tienen más peso las demandas sobre salarios diferidos, como el caso que nos ocupa. Por otro lado, no debe olvidarse que este tipo de beneficios se extienden de forma generalizada en diversos sectores de la producción y los servicios para las plantillas correspondientes (empresas eléctricas, transportes, servicios jurídicos, ...).

Por todo lo expuesto, CC.OO. ha iniciado con la Universidad de Barcelona y el Departamento de Enseñanza negociaciones para llegar a una solución satisfactoria para todas las partes, exigiendo la presencia sindical en las comisiones de matriculación de las universidades. De momento se ha paralizado temporalmente la anulación del derecho a la matrícula gratuita y estamos a la espera del resultado de los acuerdos a que pueda llegarse entre Enseñanza, el nuevo Comisionado y la Universidad de Barcelona. Por otro lado, hemos abierto la vía jurídica facilitando recursos de alzada individuales ante la Universidad y peticiones a Enseñanza para anular la resolución de la Universidad de Barcelona. También hemos preparado un recurso contencioso administrativo por si debemos continuar el proceso ante el Tribunal Superior de Justicia de Catalunya. ■

La Enseñanza Privada sin identidad

Cuesta poco entender porqué la Enseñanza Privada en Canarias va por unos derroteros, que la conducen inexorablemente a un callejón sin salida. La situación actual se puede entender, si se buscan las causas de los problemas, en la actitud mantenida primero por la Consejería de Educación y segundo por las patronales.

CONSEJERIA DE EDUCACION

La Consejería de Educación no sólo ha puesto y pone piedras en el camino, sino que hace lo posible para que éste sea un espejismo, actuando con una prepotencia desmedida.

Se ha propuesto como objetivo marginar al sector, menospreciando cualquier propuesta sindical que resuelva su problemática. Para conseguir esto, la Consejería de Educación se niega sistemáticamente a crear la Mesa de Negociación Sectorial-reivindicación básica de CC.OO. que podría dar salida al estancamiento de la Enseñanza Privada.

Para la Federación de Enseñanza de CC.OO. éste es un objetivo irrenunciable, por el que tienen que pasar problemas fundamentales como: la aplicación de la LOGSE en la Enseñanza Privada, Acuerdo de Contros en Crisis, Concertación para la Educación Infantil, Homologación con la Enseñanza Pública de Canarias, etc.

De no resolverse éste punto, el sector sufrirá un "sangrado" constante, tanto en centros como en trabajadores, llevando a la Enseñanza Privada a un estado de "coma".

PATRONALES

Estas que en tiempos de vacas gordas, supieron sacar beneficios de todo tipo sin que se vieran reflejados en los centros y menos en los trabajadores; ahora que corren otros vientos y cuando ciertos privilegios ya no existen, recurren a resolver sus problemas, primero con discursos ideológicos ante la Administración, y con amenazas y coacciones ante los trabajadores y los sindicatos.

Las patronales siguen viendo de lejos los problemas de los trabajadores, demostrando una nula sensibilidad para con éstos, y dándoles un ligero apoyo interesado, cuando la conflictividad es entre Administración y trabajadores.

Por otro lado, se detecta un fortalecimiento de Educación y Gestión y un desmenbramiento de la CEEF, donde casualmente en esta última patronal, es donde existen más centros con dificultades.

En definitiva, si se siguen enquistando problemas en Canarias como las ratios que son elevadas, una Formación Permanente con grandes lagunas, lo que hace que la calidad de la enseñanza se resiente. Si a esto añadimos que el Decreto de Mínimos puede ser implacable en su aplicación y que las perspectivas de negociación ante la renovación de Concursos se preve difícil, sobre todo debido a la inexistencia de una comisión de conciertos y a un Acuerdo de Centros en Crisis, entenderemos porque la LOGSE es imprevisible en Canarias.

La Federación de Enseñanza de CC.OO. rechaza como modelo para avanzar tanto el oscurantismo y dejación de la Consejería de Educación, como la sistemática confrontación usada por las patronales.

Ante esta situación CC.OO. mantiene sus propuestas superadoras que tienen como base el diálogo y la negociación, apostando por una actitud integradora de todos los sectores afectados, sin descartar cualquier medida de presión para conseguir sus justos objetivos. ■

José Manuel Rodríguez Armas
Secretario de Acción Sindical de
Enseñanza Privada de Canarias

Mesa de Agentes Sociales para la educación de las personas adultas

Una iniciativa para el debate

I Animados a dar un impulso a la educación de las personas adultas en el País Valencià, se constituyó el pasado octubre la Mesa de los Agentes Sociales para la Educación de las Personas Adultas.

ESTA INICIATIVA fue impulsada por diversos sindicatos (CC.OO.-P.V., FETE, STEPV, CGT), así como por otras organizaciones pedagógicas (IAREPA - FAEA), colectivos comarcales de profesores y profesoras de adultos de los tres sectores que actualmente intervienen en este campo -Generalitat, Municipios, Diputación y la gestora de asociaciones de alumnos de centros de EPA.

MANIFIESTO

Todo este conjunto de organizaciones ha iniciado una intensa campaña de sensibilización en todo el País Valencià en torno a un manifiesto que recoge todo lo que suponen condiciones y medidas de calidad para el desarrollo en el Título III de la LOGSE. El manifiesto incluye la petición de un modelo abierto, flexible y participativo en la EPA, una oferta desde la Educación Básica, Profesional, sociocultural... así como el desarrollo de la modalidad presencial conjuntamente con la de "a distancia", sin que signifique delimitación de los campos de intervención en el sentido restrictivo de ambas. El documento pone especial interés en los Proyectos Educativos de Base Territorial como el instrumento de articulación de programas y recursos de zona. Todas estas participaciones van encaminadas a lograr la promulgación, por parte del Parlamento valenciano, de una Ley Valenciana para la Educación de las Personas Adultas que recoja los puntos an-

teriores, que garantice la dotación presupuestaria suficiente y coordine todos los organismos que actualmente están implicados en la Educación de Adultos en el País Valencia.

PARECE QUE SE DESPIERTAN

Se puede decir que la salida de esta Plataforma ha iniciado el debate y despertado a la Administración valenciana que hasta este momento no había hecho ninguna declaración de intenciones al respecto. Desde el Decreto 7/85 en que se creaba el Programa de Animación y Promoción de EPA, la Conselleria de Educació ha estado demorando la estructura del sector en la línea que se había estado reivindicando desde todos los sectores. De esta forma se mantienen actualmente tres actuaciones de la Educación de Adultos; la Conselleria con sus propios centros y profesorado, los municipios manteniendo sus programas procarriamente (este año han sido recortadas las subvenciones en 40 millones) y el programa de la Diputación de Valencia que se mantiene sin ninguna orientación por su parte.

LA RESPUESTA SOCIAL

Como resumen de la campaña podemos decir que se llevan recogidas más de 1.000 adhesiones a la Mesa y al manifiesto, lo que supone unas 40.000 personas, se están presentando mociones en los Ayuntamientos en

el sentido de solicitar una Ley de Adultos y ha habido una presencia activa de la Mesa en los medios de comunicación. Todo esto está propiciando también el asociacionismo de los alumnos de centros de EPA que se han constituido en una federación y que están llevando una parte muy activa de la campaña. La Mesa se ha entrevistado ya con todos los grupos parlamentarios de las Cortes Valencianas, con el Director General de Ordenación de la Conselleria d'Educació y va a mantener entrevistas con el Conseller de Trabajo, la Presidenta de la Diputación y el Presidente de la Federación de Municipios y Provincias con el fin de que las diferentes administraciones se impliquen en el proceso.

La campaña, en fin, pretende dar respuesta a lo que parece ser un intento del Gobierno, vía MEC, de recortar el desarrollo de la Educación de Adultos en el sentido de disminuir recursos en la educación presencial potenciando la educación a distancia, sin dar salida a las necesidades que la sociedad demanda.

De la aceptación de estas reivindicaciones sociales y la negociación sindical que se va a producir depende un buen futuro para la Educación de Adultos en condiciones de calidad.

El debate está servido.

Manuel Picó

Ultima hora

A CERCA del expediente que fue incoado a la Directora y al Secretario del I.B. Benillure de Valencia, y del que informamos en la última T.E., tenemos que decir que gracias a la presión de todos los miembros de la Comunidad Educativa, el Conseller de Cultura i Ciència los ha sobreesido, teniendo los interesados el escrito que da por concluido dicho expediente. Por fin, ha triunfado la razón. ■

Una Consellería de Educación sin iniciativas

¿Es posible mantener la ilusión?

La recesión económica que está sufriendo nuestro país está sirviendo de justificación no sólo para proceder a una congelación salarial de los empleados públicos, sino también para romper unilateralmente los acuerdos firmados en su día, entre ellos el que asignaba la cláusula de revisión salarial.

APESAR del amplio seguimiento de las huelgas del 26 de noviembre y 15 de diciembre, el Gobierno Central puso el ombligo en arruinar cualquier posibilidad de acuerdo para, de esta forma, ejemplificar en los empleados públicos lo que pretende que sea la pauta a seguir en la próxima negociación colectiva de los demás trabajadores y trabajadoras.

Pero las dificultades económicas también están repercutiendo en la carencia de recursos para la implantación de la LOGSE, a pesar de las reiteradas declaraciones de ministros y consejeros en las que se nos insistía en que no habría recortes.

Los presupuestos educativos para Galicia confirman los temores de que el 93 no será un año en el que se pueda pensar en abordar las necesarias reformas del sistema educativo gallego.

Prácticamente todas las partidas sufren una congelación, cuando no un recorte como se analiza en el número anterior de esta revista. Lo grave es que estos recortes se suman a una falta de expansión en los años anteriores que sí se dieron en otras Comunidades Autónomas y en el MEC. Es cierto que el éxito o fracaso de la Reforma educativa no sólo depende de la inversión realizada, sino de los criterios y de los objetivos con los que se hace ésta. Pero lo que no tiene duda es que sin esa inversión todo será

mucho más difícil. Pensemos sólo en la penuria de la formación permanente del profesorado y en la elaboración de material de apoyo, prácticamente inexistente en Galicia, por no hablar de la adecuación de la infraestructura de centros, que de nuevo vuelven a ser noticia por el estado ruinoso de más centros del Plan 70, o en otro orden de cosas, la reforma de la Formación Profesional que se está anunciando en estos días.

CARENCIA DE PLANTEAMIENTO EN LA PUESTA EN MARCHA DE LA LOGSE

En el actual curso 92/93 se implantaron con carácter general los dos cursos del primer ciclo de Primaria de una forma totalmente improvisada. Para el curso próximo entrarán el 3º y 4º de esta etapa educativa. Pose al retraso en el calendario inicial, acordado recientemente en la Conferencia de Consejeros de Educación (MEC y Comunidades Autónomas), todos tenemos la sensación de que los pasos sucesivos van a repeler esta total improvisación.

CC.OO. junto con otros sindicatos llevamos tiempo reclamando una negociación específica y global sobre todos los temas relacionados con la LOGSE (plantillas, adscripción, red de centros, etc.).

Por fin se logró llegar a un calendario de negociación a propuesta de ANPE, CC.OO., UGT, STEG y CSIF, comprometido con la Consellería de Educación en la Mesa Sectorial.

De todas formas es claramente perceptible una falta total de criterios y propuestas por parte de la Consellería de Educación, que se suma a la ausencia de recursos. Dan incluso la sensación de estar instalados en una situación de provisionalidad y de carencia de perspectivas de futuro, que está llevando a un continuo aplazamiento de las soluciones de los problemas que hoy tiene el servicio público educativo en Galicia.

NUEVO APLAZAMIENTO EN LA NEGOCIACION DE LA JORNADA

Un ejemplo de esta situación y actitud es lo sucedido con la frustrada negociación de la jornada escolar. Después de más de un año de dudas e incertidumbres, después de anunciar la Consellería que redactaría una norma reguladora para el mes de noviembre, se comunica en la Mesa Sectorial celebrada el 22 de diciembre un nuevo aplazamiento sine die del tema.

En conclusión, es preciso superar rápidamente esta situación de paralización que está pudriendo los problemas y que está haciendo un flaco favor al sistema educativo gallego. ■

Contratados y transferidos en Navarra

A lo largo de la década de los ochenta, el Gobierno de Navarra fue consolidando una red propia de Enseñanza heredada de la anterior Diputación Foral. Esta red estaba compuesta de personal contratado laboral (fijo o eventual), en total unas 600 personas.

A mediados de los ochenta, los comités de empresa del personal docente del Gobierno de Navarra se plantean la equiparación de sus condiciones laborales con las del personal del MEC.

A Si, en 1.986, la UGT firmó un pacto de eficacia limitada donde se acordaba la equiparación retributiva y de jornada, pero no la equiparación jurídica.

Entre 1.986 y 1.989, los comités buscaron la equiparación jurídica con los funcionarios del Gobierno de Navarra, planteando modificaciones en la Ley Foral Reguladora del Estatuto de Personal. Todas las gestiones tropezaron con la falta de voluntad política del Gobierno y con la legalidad vigente.

LAS TRANSFERENCIAS

Esta situación de impasse, se rompe con la expectativa ante la asunción por parte del Gobierno de Navarra de las competencias de Educación a finales del curso 89-90. Ante la legalidad vigente (Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública) que exigía ser funcionario para el desempeño de puestos de trabajo docentes, los comités proponen crear un Cuerpo de Funcionarios Docentes del Gobierno de Navarra, donde los contratados laborales docentes y los funcionarios transferidos se integrasen. Este propósito no prospera, dado que el Gobierno Foral no quiere iniciar un camino no explorado por ninguna otra Autonomía.

En esta situación se llega al verano de 1.990, donde con la Ley Foral 5/1.990 de 27 de junio se regula la integración en la Administración de la Comunidad Foral de Navarra del personal a transferir de la Administración del Estado. En una Disposi-

ción Adicional se recogen estos párrafos:

- "el personal laboral docente del Gobierno de Navarra podrá optar a la integración como funcionario docente, a través del procedimiento que reglamentariamente se determine".

Con esta Disposición Adicional, la mayor parte del personal laboral docente se funcionarizó con una simple firma a fecha 1-10-90, creyendo en las buenas palabras de quienes auguraban un futuro de igualdad plena a todos los niveles con los compañeros transferidos.

LAS DIFERENCIAS

Pero lo esperado no se cumple y durante el curso 90-91, los contratados laborales, observan sus desventajas frente a los transferidos del MEC, en temas como: concurso de traslados, acceso a cátedras; y beneficios sociales como: matrículas gratuitas en MEC, UPNA y UNED.

Y todo porque los responsables de Educación se habían olvidado de integrarnos en los Cuerpos Docentes del Estado y todavía soñaban con buscar apañitos basados en el Fuero.

Con la llegada al Gobierno de Navarra de Unión del Pueblo Navarro, se abre una solución a través de una Disposición Adicional a la Ley de Presupuestos del 92, negociada con el Gobierno central, en donde se reconocía a los contratados laborales fijos:

- Integración en los Cuerpos estatales, con su correspondiente NRP.
- Permanencia en la Seguridad Social,

- Para la movilidad territorial dentro de Navarra, el Gobierno de Navarra se comprometía a negociar con los sindicatos un baremo para recoger los servicios prestados como contratados laborales fijos antes de 1-10-90.

NUESTRA ALTERNATIVA

En todo este proceso, CC.OO. que goza de una buena implantación tanto entre los contratados laborales como entre los transferidos, ha jugado un papel de responsabilidad exenta de demagogias al ser consciente de los recelos existentes entre contratados y transferidos por el tema de los traslados. La actitud de CC.OO. ante el proceso de funcionarización puede resumirse en los siguientes puntos:

a) Hacer ver al Gobierno de Navarra la legalidad vigente y el poco sentido de sus recursos basados en la Ley Foral de junio de 1.990.

b) Promover un debate interno sobre el problema para llegar a un mejor conocimiento de la situación de ambos colectivos y buscar un consenso ante los temas conflictivos.

c) Apoyar la Disposición Adicional a la Ley de Presupuestos, como mal menor, ante la postura maximalista de los STEEs que seguían defendiendo el 100% de antigüedad para los contratados y la creación de unos cuerpos docentes navarros.

d) Frente a la negociación de los baremos para el concurso de traslados, defender que ante igual número de años de trabajo igual puntuación para trasladarse dentro de la Comunidad Foral, para evitar agravios comparativos. De esta manera, planteamos puntuar con 2 puntos cada año de contratado y valorar con 1,5 puntos/año los años de permanencia en el centro de los contratados, ya que éstos alcanzaban más fácilmente las plazas fijas que los transferidos.

Ante la pasividad de la mayoría de los sindicatos y la postura maximalista del STEE, el Gobierno optó por valorar con dos puntos la antigüedad como contratado laboral y no valorar la antigüedad en el centro. A pesar de que este baremo no es el ideal, desde CC.OO. lo valoramos como importante pues permite a los contratados participar en el concurso. ■

Personal laboral del Departament d'Ensenyament de Catalunya

EL PERSONAL laboral del Departament d'Ensenyament està situat bàsicament en:

- Las 43 Escuelas Infantiles que dependen de la CC.AA.; personal educativo y de servicios (cocina, conserje, limpieza).
- Los EAP (Equipos de Asesoramiento Psicopedagógico) con implantación básicamente en primaria (profesionales de psicología, pedagogía y trabajo social).
- Los CPPE (Centros Públicos de Educación Especial) como especialistas (educadores, fisioterapeutas, logopedas, psicomotricistas y asistentes sociales).
- Los CREDA (Centros de Recursos Educativos para Deficientes Auditivos) en los que existe un equipo de valoración formado por psicólogos, pedagogos y audioprotesistas y el equipo de apoyo a la integración que lo constituyen logopedas con carácter itinerante.

- Personal de limpieza de los centros de secundaria. Actualmente como plantilla a extinguir por decisión del Departament. Las vacantes se cubren con contratos a empresas privadas.

- Profesores de catalán, de idiomas extranjeros, de formación profesional y de materias diversas que, por distintos motivos, no han podido acceder a los cuerpos de funcionarios docentes.

Todos estos colectivos, en nuestro sindicato están integrados en la Federación de Enseñanza.

Además existen otras categorías de personal laboral (personal de servicios generales, chóferos,...) sin una ubicación definida dentro del sindicato.

El ámbito de negociación laboral se sitúa en dos niveles:

- En materia de negociación colectiva, dentro del Convenio Único del Personal

Laboral de la Administración de la Generalitat de Catalunya.

- En los conceptos específicos y que no son materia de convenio, directamente con el Departament a través del Comité Intercentros.

Las dificultades más importantes que nos encontramos en el proceso de negociación con el Departament d'Ensenyament, es la parálisis en la gestión y en la toma de decisiones que venimos sufriendo desde hace casi un año, como consecuencia de la remodelación anunciada de la Conselleria, la cual se ha producido el pasado mes de diciembre.

Referente al Convenio Único del Personal Laboral de la Generalitat de Catalunya, es destacable la complejidad que supone agrupar en un sólo Convenio las peculiaridades de colectivos muy diversos. Como factores positivos de esta complejidad es de resaltar la fuerza sindical que, como conjunto de laborales, aportamos al entramado de la negociación colectiva.

En estos momentos la dificultad específica la podemos situar en la coyuntura político-económica de restricciones generalizadas al conjunto de los trabajadores que dificulta un avance positivo en la consecución de mejoras tanto económicas como sociales. ■

EN estos momentos el personal de administración y servicios de los centros de enseñanzas que dependen de la Conselleria de Educación de la Xunta de Galicia, a nivel sindical, están adscritos en la Federación de Enseñanza de CC.OO. de Galicia.

Los/las administrativos, auxiliares administrativos y ordenanzas de centros de secundaria, por su relación contractual, son funcionarios. A los/las ordenanzas, en un principio, la Administración pensó en laboralizarlos, pero al final se decidió que debían ser funcionarios. Quedan algunos, muy pocos, como contratados administrativos y como laborales fijos a extinguir; y en su gran mayoría son interinos con estabilidad. Esta subdivisión se puede hacer extensiva al resto de funcionarios.

Actualmente se está colocando la gente que aprobó la oposición del 92 que es la primera que se celebra en nuestra Comunidad Autónoma. La mayor parte de la plantilla se ve afectada por este proceso ya que su estabilidad pasa por la oposición, pudiendo acceder en situación ventajosa mediante un baremo que prima los servicios prestados, durante las tres próxi-

El personal laboral de los Centros Educativos de Galicia

mas convocatorias. De no obtener plaza en este plazo, quedarían como personal laboral fijo a extinguir.

Son también funcionarios los/las auxiliares administrativos de los centros de EGB con más 30 unidades. No así el personal de limpieza y ordenanzas de estos centros, que dependen de los Ayuntamientos y, según los casos, pueden ser funcionarios municipales o concursar en subasta pública pudiéndose adjudicar la contrata de los servicios, en este caso serán trabajadores autónomos.

Los funcionarios de la Xunta de Galicia tienen el marco de representación habitual, es decir Junta de Personal Provincial y Mesa Sectorial a nivel de Comunidad Autónoma.

El personal de limpieza de los centros de secundaria, las cocineras de los cen-

tros de EGB y el personal de las Escuelas Hogar son laborales. Pertenecen al Convenio Único de Personal Laboral de la Xunta de Galicia.

Nuestro Sindicato fue el artífice de la integración de las cocineras en este convenio, antes pertenecían al Convenio de privada. Sus mejoras con la integración fueron sustanciales y esto se refleja en el porcentaje de afiliación que supera las tres cuartas partes del colectivo.

En el ámbito laboral está en marcha la primera Oferta de Empleo Laboral que en este momento, una vez realizado el concurso de traslados, está en su segunda fase (promoción interna) para después en Mayo realizarse la oferta externa. Se han convocado alrededor de 1300 plazas. También afecta a los laborales en estos momentos la negociación del III Convenio. ■

Aumento demográfico, descenso de inversiones

La Región de Murcia arrastra desde hace unos años una situación de declive económico en su industria, a causa de la política económica llevada a cabo por el gobierno socialista en las empresas públicas, que se agrava con la quiebra del sector agroalimentario, uno de los pilares básicos de nuestra región, y se concreta en la disminución del empleo y el cierre de empresas conserveras en la Vega Media, que afecta fundamentalmente a la mano de obra femenina.

LA REGION DE MURCIA Y SU REALIDAD ECONOMICA

El desmantelamiento progresivo de la estructura industrial de la comarca de Cartagena que ha provocado la convocatoria de tres huelgas generales, masivamente secundadas en la comarca, pero con escasas respuestas por parte del Gobierno central y del autonómico.

La situación geográfica de la Región, integrada en la llamada "España seca" que condiciona el desarrollo de sectores básicos de la economía regional, su carácter periférico con respecto al resto de las comunidades y países de la C.E., hacen necesario superar el olvido en el que la Administración tiene a la región de Murcia en los planes de carreteras y ferrocarriles, de modo que se consiga la integración e incorporación de Murcia en el "corredor del Mediterráneo", condición indispensable para el desarrollo de sus recursos naturales turísticos y agrícolas y la captación de inversiones para la reactivación de la economía regional.

Por esto, el objetivo prioritario del movimiento sindical y, en particular de la Unión Regional de CC.OO. es exigir y luchar por un plan de reactivación industrial para la Región, plan que ya está elaborado en su 1ª fase pero que

no apoyamos en su actual redacción, por carecer de medidas a corto plazo y de presupuestos, que podrían generar expectativas de solución, en donde sólo hay probablemente promesas electorales.

Por otro lado, la aplicación de la planificación general del MEC basada en el criterio de descenso de población, erróneo para el caso diferencial de crecimiento de población en nuestra Región, ha producido una desatención de la demanda de plazas infantiles y la falta de previsión en la creación de los Centros públicos necesarios...

SITUACION EDUCATIVA: INSUFICIENCIAS Y DESEQUILIBRIOS

La lectura de los datos educativos sobre la oferta en la Región refleja que la financiación del servicio educativo proviene, casi exclusivamente, de fondos públicos, siendo esto uno de los rasgos característicos. Al volumen de plazas ofertadas en Centros públicos (70% del total en primaria y secundaria), hay que añadir que 123 centros de privada son concertados y la mayoría de las plazas de educación infantil dependen del MEC, Comunidad Autónoma y Ayuntamientos.

No obstante, aunque pueda sorprender a quién desconozca los datos de población de la región, el mayor problema con que nos encontramos en la enseñanza es la insuficiencia de Centros, en todos los niveles, y de ofertas formativas que respondan a las necesidades y demandas de la sociedad murciana.

La difícil situación económica y su inestabilidad, la inexistencia de grandes industrias, el alto índice de economía sumergida y el retorno de emigrantes murcianos están determinando la insuficiencia de la oferta de formación y reciclaje de personas adultas.

Por otro lado, la aplicación de la planificación general del MEC basada en

el criterio de descenso de población, erróneo para el caso diferencial de crecimiento de población en nuestra Región, ha producido una desatención de la demanda de plazas infantiles y la falta de previsión en la creación de los Centros públicos necesarios, no sólo para satisfacer la demanda, sino incluso, para abordar la adecuación de las ratios en las aulas, en las localidades más importantes de la Región.

Esta situación, unida a las medidas de recortes del gasto educativo derivadas de la política de contención y ajuste del Gobierno, se hace más preocupante ante la perspectiva de transferencia de las competencias educativas, porque puede colocarnos en una situación de desventaja, teniendo en cuenta la prioridad que para la sociedad en general tendría la atención a la situación de los sectores productivos.

EDUCACION INFANTIL

La oferta en esta etapa es escasa, particularmente en el primer ciclo (0-3 años), y se distribuye en Centros de distinta titularidad (Comunidad Autónoma, MEC, Ayuntamientos y Privados) lo que determina la gran heterogeneidad de los Centros en cuanto a plantillas, condiciones laborales y gestión de los mismos.

La ausencia de coordinación entre las distintas Administraciones, el desconocimiento del número de centros privados, el escaso control de las condiciones que reúnen y la inexistencia de un plan racional para la implantación de la educación infantil en nuestra Región, son los problemas sobre los que se centra nuestra acción sindical.

Es urgente elaborar un mapa escolar que, contemplando la evolución de la demanda de plazas de este nivel en las distintas localidades, sirva de base para diseñar la futura red regional de escuelas infantiles y, en consecuencia, iniciar la necesaria normalización y coordinación de las actuaciones de

Así, se propone la supresión de unidades en los centros rurales, mezclando el alumnado de distintos cursos sobre la base del criterio de 25 alumnos.

las distintas Administraciones con el fin de conseguir la homogeneización y extensión de la educación infantil con una oferta adecuada a la exigencias de la sociedad.

Este papel corresponde a la Comunidad Autónoma que, de forma urgente y ante la proximidad de las competencias, debe preocuparse por buscar y crear las condiciones favorables para poder desarrollar con garantías la aplicación de las condiciones establecidas por la LOGSE para la educación infantil.

El tiempo ha dado la razón a CC.OO., cuando años atrás, presentó el plan regional de Educación Infantil que pretendía coordinar y homogeneizar la red pública y fue a parar a la "papelera de los olvidos" por la incapacidad de la Comunidad Autónoma y Ayuntamientos para llegar a acuerdos sobre mínimos en cuanto a criterios de organización, condiciones laborales, cuotas de padres, etc.

Actualmente la incorporación de aulas para tres años en los centros públicos ha aumentado la crisis financiera de los centros dependientes de las administraciones locales.

PRIMARIA

Uno de los principales problemas de la Enseñanza primaria, apuntado anteriormente, es la falta de espacios

para absorber la demanda de escolarización obligatoria y la progresiva adaptación en las aulas del número de alumnos a las condiciones de la LOGSE, teniendo en cuenta que durante años se ha optado por la ocupación de los espacios disponibles en los Centros de EGB para atender la demanda de escolarización.

La propuesta de arreglo escolar para el curso próximo, en consonancia con los recortes presupuestarios, contempla un número de supresiones superior a 150 unidades. Así, se propone la supresión de unidades en los centros rurales, mezclando el alumnado de distintos cursos sobre la base del criterio de 25 alumnos.

En las localidades de mayor masificación, se propone el trasvase de alumnos de preescolar a las unidades de colegios concertados, la habilitación provisional de unidades, sin contemplar la posible ampliación y aprobación de una tercera línea, lo que significa una apuesta clara por no ampliar la oferta pública.

Por el contrario, y ante las movilizaciones de los padres y madres de alumnos de algunos centros concertados, se acepta una matrícula superior a 25 en las unidades de preescolar propiciando en el futuro la ampliación de los concertados a nuevas aulas.

Nuestra acción sindical inmediata, va dirigida hacia la modificación de esta propuesta de arreglo escolar, buscando la unidad de criterios de las organizaciones sindicales e informando al profesorado y a la opinión pública de las consecuencias negativas de esta política de reducción a medio plazo de la oferta pública.

Asimismo, la entrada en vigor de la normativa sobre comedores escolares está creando múltiples problemas y confusiones entre el profesorado, el personal de servicios y las APAS, consecuencia de no tener en cuenta las propuestas de todos los colectivos.

La normativa se queda a medio camino de satisfacer la aspiración del profesorado de definir los comedores como actividad no docente pero a la

vez, incorporada por su contenido educativo y social al proyecto de centro, sobretudo en los de educación especial y aquellos que realizan una labor de atención social en zonas con amplias bolsas de marginación.

La ausencia de control por parte de la comunidad educativa que puede darse por la precipitación de la aplicación de la normativa, va a conducir al mantenimiento de la situación que se pretendía corregir, es decir el descontrol de la financiación de los comedores, a potenciar la implantación de los Catering en los centros y a desatender la adquisición de hábitos alimenticios por los alumnos que constituye uno de los objetivos para la educación integral desde las edades más tempranas.

SECUNDARIA

La oferta educativa actual es todavía insuficiente, a pesar de la creación de nuevos centros en estos últimos años. Es una constante en los principios de curso, los problemas de escolarización del alumnado, el crecimiento progresivo del nº de alumnos por aula y el mantenimiento de turnos vespertinos para satisfacer la demanda de plazas, a la vez que se va produciendo en algunos centros el deterioro de las condiciones laborales del profesorado al extenderse los horarios con afines, los horarios compartidos en dos centros y también la reducción

de las horas dedicadas a laboratorios, repasos...

Este problema se agudiza más ante la próxima ampliación de la escolarización obligatoria y la necesidad, para CC.OO. exigencia, de impartir la E.S.O. en un mismo centro.

La existencia de grandes desequilibrios entre las distintas comarcas de la región exigen, no sólo creación de carreteras que superen el aislamiento de zonas rurales, sino un esfuerzo económico en materia educativa que permita dotar de centros de secundaria con una oferta formativa y profesional que permita unas expectativas a la población, diferentes a las que su entorno natural les condena.

La incertidumbre sobre la futura situación productiva de la Región determina en gran medida la inquietud añadida, sobre cuál va a ser la oferta de formación profesional ya que la inestabilidad de las empresas hace difícil prever las necesidades formativas y de cualificación futuras y el estudio de las empresas que podrían colaborar en la formación práctica del alumnado. Estos problemas ya los está sufriendo el profesorado de formación profesional específica que está impartiendo módulos.

La persistente voluntad de la dirección provincial, de mantener desinformadas a las organizaciones sindicales nos están planteando serios problemas para dar respuestas y alternativas al profesorado, especialmente a

los profesores técnicos que ven desaparecer sus plazas de FP con la implantación de la Reforma en sus centros, sin conocer simultáneamente cuál es su cometido en el futuro sistema educativo.

El sindicato de CC.OO. de Murcia ha denunciado reiteradas veces las excusas de la Dirección provincial para no informar del proyecto de red escolar para la región, excusa que pretenden ampararse en la conveniencia de evitar las demagogias electoralistas en los municipios.

Estamos por elaborar, con todas las personas que deseen colaborar, el diseño de Distritos Educativos sobre el que debe estructurarse el conjunto de recursos humanos y materiales que tendrían que aplicarse para atender eficazmente las demandas y necesidades educativas.

UNIVERSIDAD

La Universidad de Murcia se puede catalogar como ejemplo de Universidad media en casi todos los aspectos estadísticos. Es una Universidad que ha experimentado un fuerte incremento del número de titulaciones, alumnos y personal durante los últimos 10 años y, especialmente, durante el último quinquenio. Actualmente se imparten 30 titulaciones, de las que 6 se han implantado por primera vez en el curso 92/93. La ratio alumno/profesor está en 20,4. La Universidad está dividida en tres Campus y consta de 11 Facultades, 1 Escuela Técnica Superior, 9 Escuelas Universitarias y 66 Departamentos.

La situación actual se enmarca en las restricciones generales de los P.G.E., que en nuestra Universidad han supuesto una disminución del 1,5% de la subvención del MEC, lo que representa una disminución de 150 millones de pesetas y que se agrava por la falta de visión del rectorado al acometer la implantación de 6 nuevos títulos sin más garantías de financiación que las promesas verbales

...la inestabilidad de las empresas hace difícil prever las necesidades formativas y de cualificación futuras y el estudio de las empresas que podrían colaborar en la formación práctica del alumnado.

del MEC. El anuncio de que el MEC no iba a cumplir sus promesas de financiación, ha generado una situación de crisis económica e institucional de incalculables consecuencias a la que se pretende responder con un Plan de Viabilidad en cuya elaboración no hemos participado, pero del que estamos exigiendo su negociación antes de la aprobación por la Junta de Gobierno. En ese plan se pretenden introducir privatizaciones de servicios y nuevas instancias de decisión en temas de personal (Comisión de Personal) que pueden afectar gravemente a los derechos sindicales conseguidos.

EDUCACION ESPECIAL

Tras la firma, el pasado Diciembre, del VI Convenio colectivo del sector, nuestra atención se dirige a la negociación del primer convenio de EE en la región.

Consideramos objetivos prioritarios:

- Normalizar el marco de negociaciones en el sector, que cuenta con unos 250 trabajadores y trabajadoras, repartidos en centros de estimulación temprana, apoyo psicopedagógico, centros ocupacionales, centros de empleo y residencias.

- Instar a las federaciones de padres, FADEN y FASEN (mayoritarias en el sector) a aceptar los resultados obtenidos en las elecciones sindica-

Se cifra en un 25% el número de analfabetos funcionales en la región de Murcia.

les, y por tanto a negociar con los sindicatos UGT y CC.OO.

- Tratar de conseguir un convenio:
 - a) Integrador para todos los sectores.
 - b) Superador del estatal.
 - c) Respetuoso con los derechos adquiridos (situaciones de los convenios de empresa).
- Introducir compromisos de homologación en el tiempo y gestión democrática de los centros.

Para ello se ha creado la comisión negociadora, donde, por parte de CC.OO. están presentes un asesor y dos delegados del sector.

EDUCACION DE ADULTOS

Se cifra en un 25% el número de analfabetos funcionales en la región de Murcia.

El programa actual de Educación de Adultos se configura con las actuaciones de los centros públicos del MEC y del profesorado dependiente de Ayuntamientos y de asociaciones privadas sin ánimo de lucro, cuyos trabajadores proceden, en algunos casos, del extinto Plan Regional de Educación de Adultos. Todo ello depende del convenio de colaboración entre la Comunidad Autónoma y el MEC, que viene financiando las asociaciones.

Actualmente el MEC aporta 90 funcionarios, mientras que ayuntamientos y asociaciones aglutinan a 162 trabajadores.

La ausencia de coordinación de las distintas actuaciones, junto a la política de subvenciones, en muchos casos arbitraria y la escasa dotación de recursos, provoca la inestabilidad de los trabajadores y una oferta formativa inadecuada a las necesidades de un amplio segmento de población.

El sindicato de CC.OO. de Murcia propone la apertura de una mesa de negociación en la que se elabore un programa de Educación de Adultos estable, adecuado a las necesidades, con suficientes recursos y con una dirección única, en lo que sería un Instituto Regional, que diera una respuesta definitiva tanto a los trabajadores y trabajadoras del sector como a los receptores de esa formación.

ENSEÑANZA PRIVADA

La enseñanza privada en Murcia cuenta con 123 centros concertados, con unos 1500 docentes, que se distribuyen en su mayoría en las ciudades más importantes de la Región: Murcia y Cartagena.

Dos tercios de estos centros son de titularidad religiosa, perteneciendo el resto a cooperativas, agrupadas en torno a la Unión de Cooperativas de Enseñanza de la Región de Murcia (UCOERM).

En centros concertados de titularidad religiosa y laica, la escasez de democracia a través de los órganos re-

En ese plan se pretenden introducir privatizaciones de servicios y nuevas instancias de decisión en temas de personal (Comisión de Personal) que pueden afectar gravemente a los derechos sindicales conseguidos.

La enseñanza en...

presentativos y de participación de la comunidad escolar representa una primera característica. La LODE no ha terminado de implantarse y el empresariado ostenta todo el poder decisorio sin que la Administración diga algo al respecto.

La contratación de trabajadores, salvo la precaria figura del profesor de apoyo, sigue haciéndose de forma discriminada y con tintes ideológicos y de afinidad, a pesar del régimen de concertos.

Murcia es una de las comunidades autónomas donde FSIE tiene mayor implantación. Prácticamente el 70% de los representantes sindicales en el convenio general.

La afiliación y representatividad de los sindicatos de clase CC.OO. y UGT se asienta en las cooperativas, que nacen ante la necesidad de trabajadores en paro de obtener un puesto de trabajo y que hoy, en varias localidades, tienen una crisis importante de alumnado y entran en conflicto con los centros públicos de la zona en la lucha por conseguir alumnos de Educación Infantil. Esta situación ha llevado a la UCOERM a entablar negociaciones con la Comunidad Autónoma para conseguir una partida presupuestaria que le subvencione las aulas de Educación Infantil que les permita su supervivencia.

CC.OO., en defensa de las empresas de economía social, y en el marco de las futuras transferencias educati-

La LODE no ha terminado de implantarse y el empresariado ostenta todo el poder decisorio sin que la Administración diga algo al respecto.

vas se plantea la posibilidad de abrir una vía jurídica, al igual que Cataluña y el País Vasco, que permita la incorporación de estos centros a la red pública.

El grado de sindicalización y de reivindicación del sector es escaso, siendo FSIE el sindicato con más representatividad en los centros de titularidad religiosa y laica no cooperativista.

En el resto de los centros concertados hay una importante tarea sindical que realizar, no sólo reforzando la unidad para conseguir la homologación salarial con el profesorado de la pública, sino también impulsando la lucha

por conseguir de hecho la democratización y participación en la gestión de los centros y la negociación con la empresa de mejoras en las condiciones laborales.

LABORALES

Este sector, segundo en importancia por su peso afiliativo, con el 43% del colectivo afiliado en CC.OO., tiene una composición muy heterogénea y por tanto, presenta grandes dificultades para atender de forma diferencial las distintas aspiraciones y necesidades, dado el grado de dispersión y aislamiento de unos(personal de limpieza y cocina) y el diferente nivel cultural acorde en general con las tareas que desarrollan.

Una vez conseguido el importante grado de sindicalización indicado, nuestra labor sindical se encamina en dos direcciones. Por un lado, mantener el nivel de información sobre sus condiciones laborales y ampliar la organización de cursos de formación sindical y cultural que proporcionen una mayor cualificación y favorezca las posibilidades de promoción personal para aquellos colectivos más desfavorecidos.

Por otro lado, nos planteamos la necesidad de incorporar en las negociaciones el establecimiento de convenios, con las distintas instituciones (MEC y Comunidad Autónoma), que contemplen la formación permanente y cualificación de las personas con menores niveles culturales.

Creemos, además, que hay que lograr la integración plena de los trabajadores y trabajadoras de los Centros de E. Especial y centros de Secundaria en los proyectos educativos, fomentar la participación en la elaboración de los mismos e incorporar a los debates sindicales del sector discusiones más globales como es en la actualidad el diseño del modelo de gestión de los centros, en los que todos estamos implicados. ■

...ampliar la organización de cursos de formación sindical y cultural que proporcionen una mayor cualificación y favorezca las posibilidades de promoción personal para aquellos colectivos más desfavorecidos.

RADIOGRAFIA SINDICAL

UNIVERSIDAD

	P.D.I.				PAS Funcionario				PAS Laboral			
	Deleg.		Votos		Deleg.		Votos		Deleg.		Votos	
	87	90	87	90	87	90	87	90	86	90	86	90
CC.OO.	10	10	292	313	5	5	74	102	-	6	-	127
UGT	-	2	-	68	-	2	-	49	-	6	-	147
CSIF	9	6	261	162	4	4	65	77	-	-	-	-
ANPE	-	3	-	96	-	-	-	-	9*	1	-	-
Independientes	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	26
TOTAL	19	21	553	639	9	11	139	228	9	13	-	300

* Los "independientes" del 86 se repartieron en las últimas elecciones en dos candidaturas. La mayoría en UGT y el resto en una independiente.

LABORALES MEC

Delegados/90	Convenio General	Educ. Especial	Esc. Inf. (Privadas)	Esc. Inf. (Municipal)
CC.OO.	10	6	2	10
UGT	23	4	7	5
FSIE	75	-	-	-

LABORALES MEC

	Delegados	Votos	%
CC.OO.	16	516	79,4
UGT	5	134	20,6
TOTAL	21	650	100

PRIVADA

	1986			1990		
	Votos	%	Deleg.	Votos	%	Deleg.
CC.OO.	2.141	29,1	11	1.693	23,0	8
ANPE	1.979	26,9	11	1.876	26,9	9
STES	1.350	18,3	7	1.731	23,5	8
CSIF	972	13,2	5	1.211	16,5	6
UGT	919	12,5	5	743	10,1	4
TOTAL	7.361		39	7.354		35

ESCOLARIZACION

E.G.B.

	ESTATAL	PRIVADA	TOTAL
Centros	466*	93	559
Profesores	7.030	1.634	8.664
Alumnos	132.943	47.183	180.126
RATIOS			
Alumnos/Profesor	19	29	21

* 185 (42%) son incompletos.

UNIVERSIDAD

Personal		Número	%
Alumnos		29.028	
Profesores	Funcionarios	3.838	63%
	Contratados	526	7%
P.A.S.	Funcionario	319	
	Laboral	415	
	Fijo	578	79%
	Eventual	156	21%
TOTAL	(PDI+PAS)		
	Fijos	1.474	
	Eventuales	682	
RATIOS			
PDI/PAS		1,94	
Alumnos /PDI		20,41	

SECUNDARIA

Centros	Pública	98
	Privada	60
Profesores	Pública	3.838
	Privada	640
Alumnos	Pública	67.284
	Privada	11.008
RATIOS		
Alumnos/ Profesor	Pública	15,50
	Privada	17,20

Ante la crisis

¿Repliegue o confrontación?

La continuidad de la movilización del 28 de mayo del 92, el tipo de acciones emprendidas contra los PGE'93 y sus resultados y la actitud que deben mantener la Confederación y la Federación en la negociación de los convenios colectivos, dependen de una cuestión vital para el movimiento sindical: ¿ante qué crisis estamos? ¿qué respuesta debemos darle?

LA ACTITUD CONFEDERAL

No cabe duda de que la Confederación, todos nosotros, hemos hecho una valoración colectiva que se confronta con la política económica del Gobierno. En efecto, el plan de convergencia va más allá de lo previsto en Maastricht, independientemente de la opinión de cada cual respecto al Tratado, y la movilización del 28-M se caracterizó en su momento como el principio de una campaña que no se limitaba al tema puntual del "decretazo", sino que iba más allá, muy en particular orientada a conseguir el cambio de las prioridades macroeconómicas de Gobierno, es decir, por la modificación del plan de convergencia.

...las retribuciones de los empleados públicos, por su número, por el hecho de negociarse antes que los demás convenios y por su carácter ejemplificador para la política salarial en todos los sectores de la producción, constituyen la piedra angular de esa política.

Las decisiones del Consejo Confederal de octubre del 92 no cambian esa caracterización, ni el objetivo de nuestras movilizaciones, pero, sin embargo, modifican el tipo de acciones que debemos abordar, muy en concreto la posible huelga general en el pasado trimestre.

LAS HUELGAS DEL AREA PUBLICA

Es en este contexto en el que debemos enmarcar las movilizaciones del Área Pública. En efecto, se trataba de negociar el "convenio colectivo" de los empleados públicos que, hay que decirlo, es el que agrupa, con mucha diferencia, a más trabajadores en todo el Estado. Pero cometeríamos un error si le diéramos exclusivamente ese carácter. No cabe duda de que los PGE son el instrumento principal de la política económica de un gobierno y, dentro de ellos, las retribuciones de los empleados públicos, por su número, por el hecho de negociarse antes que los demás convenios y por su carácter ejemplificador para la política salarial en todos los sectores de la producción, constituyen la piedra angular de



esa política. Es por lo tanto a esto a lo que nos hemos enfrentado en sendas movilizaciones que, si bien se han llevado a cabo con un grado suficiente de éxito, no han conseguido de momento los objetivos perseguidos.

DOS TIPOS DE SINDICALISMO

En situaciones como éstas, caben diversas actitudes por parte del movimiento sindical. Una de ellas consiste en adaptarse a la crisis, intentar conseguir algunas ventajas parciales pero aceptar, en definitiva, al menos de hecho, la política económica restrictiva. En ello está implícita una concepción del sindicalismo que aspira a conseguir mejoras salariales en los momentos de expansión económica, lo cual es muy lógico, pero que predica el repliegue ante las situaciones de crisis, esperando que pase el chaparrón. Es claro que desde esta concepción se hace difícil responder solidariamente a las agresiones que, en situaciones difíciles, golpearán sin duda a los más débiles. No cabe duda tampoco de que los trabajadores con empleo, especialmente aquellos que tienen em-

pleo fijo, están en mejores condiciones para esperar un nuevo período de bonanza. Como resultado de todo ello, esta concepción sindical supone la imposibilidad de la respuesta solidaria en el momento en que más se necesita, implica plegarse al individualismo y a la solución parcial de los problemas, actitudes que objetivamente ganan posiciones en la sociedad.

No cabe interiorizar la no consecución, de momento, de nuestros objetivos en las movilizaciones del trimestre pasado como un fracaso, sino como una batalla que se ha llevado a cabo con éxito suficiente en cuanto al seguimiento.

LA ACTITUD DE CC.OO.

No es ésta la actitud de CC.OO., el objetivo de nuestra acción sindical debe seguir siendo el mismo que preveíamos cuando abordamos la huelga general del 28 de mayo, aunque adecuemos en cada momento la respuesta a nuestras posibilidades, pues no debemos perder de vista que una movilización fracasada, si se produjera, no sólo no fortalece sino que debilita enormemente nuestras posiciones. Si en mayo caracterizábamos la movilización como permanente durante un período largo, sólo cabe ahora reafirmarse en lo dicho: efectivamente, el período va a ser largo, incluso más de lo que entonces se preveía.

Debemos tener en cuenta algunas cuestiones para orientar nuestras propuestas:

- Por los objetivos que nos hemos marcado no es previsible, al menos en estos momentos, que puedan alcanzarse con una serie de movilizaciones puntuales, por contundentes y amplias que éstas pudieran ser. No se trata por tanto de lanzar una "gran ofensiva", sino de saber que estamos ante un período largo en el que debemos abrir todos los frentes de conflicto, más o menos parciales.

- En este sentido, no cabe interiorizar la no consecución, de momento, de nuestros objetivos en las movilizaciones del trimestre pasado como un fracaso, sino como una batalla que se ha llevado a cabo con éxito suficiente en cuanto al seguimiento, lo que tiene una notable importancia al ser la primera vez que se produce una huelga de todos los empleados públicos. El Gobierno debe saber que estamos en condiciones de utilizar este recurso y que la lucha por la cláusula de revisión salarial, por el mantenimiento del poder adquisitivo de los empleados públicos y, en definitiva, de todos los asalariados, no ha hecho más que comenzar. En los próximos días, cuando este artículo esté ya publicado, ya se habrá reunido el Consejo Federal y la Coordinación del Área Pública para

La Federación de Enseñanza de CC.OO. fundadora de la Internacional de la Educación

La ciudad de Estocolmo ha acogido los congresos de la CMOPE (Confederación Mundial de Organizaciones de Profesionales de la Enseñanza) y del SPIE (Secretario Profesional Internacional de la Educación) que, tras la aprobación de la propuesta de Estatutos y Reglamentos elaborado por el Comité de la Unidad, ha dado lugar a la Internacional de la Educación (I.E.).

NO ha sido fácil llegar hasta este punto. Han sido necesarios los cambios producidos en el mundo durante los últimos años (fundamentalmente la desaparición del bloque del este) y la constatación de que ante el avance en todo el mundo de las políticas neoliberales y de la acción coordinada de los gobiernos, era necesario contraponer una organización y acción unitaria de las trabajadoras y trabajadores de la enseñanza. Pero, siendo importante el punto alcanzado no podemos dar por finalizada la labor. En primer lugar porque son bastantes las organizaciones que son susceptibles de formar parte de la I.E. y que todavía no lo son.

LA CONVERGENCIA NECESARIA

En segundo lugar, porque será necesario cohesionar dos trayectorias y dos experiencias históricas diferentes. La CMOPE ha sido una organización en la que los temas profesionales y educativos (sin olvidar los laborales) han tenido una gran importancia y que se ha mantenido durante los años

de la guerra fría alejada de las opciones sindicales que desde EE.UU. o la U.R.S.S. se impulsaban. El SPIE ha decantado más su actividad a la defensa de los derechos laborales y ha sido una organización más ligada al sindicalismo confederal por medio de su asociación a la C.I.O.S.L. (Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres).

La I.E. ha estado orientada desde su creación a luchar contra la persecución y represión a que son sometidas las organizaciones sindicales que luchan por el establecimiento de sistemas educativos públicos de calidad

deración Internacional de Organizaciones Sindicales Libres).

20.000 MILLONES DE TRABAJADORES

La I.E. agrupa a organizaciones sindicales y asociaciones profesionales de todo el mundo y representa en total a unos 20 millones de trabajadoras y trabajadores de la enseñanza y estará ligada al movimiento sindical de los trabajadores por medio de su asociación a la CIOSL.

Nace con el objetivo de fortalecer la acción internacional de los enseñantes y de dar apoyo a las organizaciones nacionales que lo necesiten con el fin de avanzar en el respeto a los derechos sindicales y democráticos que permitan una mejora de las condiciones de trabajo, tanto laborales como profesionales; en la extensión del derecho a la educación, a la igualdad de oportunidades y a la mejora de la calidad de los servicios educativos; potenciar una solución pacífica de los conflictos y la defensa de las libertades y de la dignidad humana.

EDUCACION PUBLICA DE CALIDAD

Una gran parte de la actividad de las organizaciones que integran la I.E. ha estado orientada desde su creación a luchar contra la persecución y represión a que son sometidas las or-

Es evidente que un acuerdo global no es en sí mismo ni positivo ni negativo, sino que debe valorarse por sus contenidos, por los compromisos que el Gobierno adquiere, haciendo una valoración estrictamente sindical y huyendo de una valoración propia de los partidos políticos.

estudiar la continuidad del conflicto durante este trimestre.

• Durante todo el periodo de movilizaciones hemos contado con el apoyo constante de la Confederación. De todas maneras, debemos constatar que no lo han sentido así una parte de los trabajadores e incluso de nuestros afiliados y cuadros que quizá, desde mi punto de vista erróneamente, han identificado la no convocatoria de una nueva huelga general con una suavización de la posición confederal. Puede haberse percibido que la Confederación no hacía propia la movilización del Área Pública, sino que prestaba un apoyo "desde fuera" a una reivindicación de un sector. Todos los esfuerzos son pocos para combatir esa imagen que, aunque no sea ajustada a la realidad, nos debilita objetivamente y hace que se refuerce el escepticismo respecto a la viabilidad de nuestros objetivos. No debe haber duda de que la actitud confederal respecto a las movilizaciones del Área Pública no es de apoyo externo, sino que, por el contrario, esas movilizaciones forman parte de la respuesta confederal a la política económica del gobierno.

SOBRE UN POSIBLE ACUERDO GLOBAL

En diferentes momentos, desde el 28 de mayo, se ha debatido la posibilidad y la conveniencia de alcanzar un "acuerdo global" con el Gobierno que incluyese la política de rentas. Hasta el momento este debate no ha sido lo suficientemente significativo por lo poco, más bien nada, que el Gobierno ha ofrecido a cambio de semejante acuerdo, pero no debemos descartar que en un plazo breve, sería una baza electoral importantísima, nos encontremos con una nueva versión de lo mismo. Es evidente que un acuerdo global no es en sí mismo ni positivo ni negativo, sino que debe valorarse por sus contenidos, por los compromisos que el Gobierno adquiere, haciendo una valoración estrictamente sindical y huyendo de una valoración propia de los partidos políticos. Evidentemente no nos da igual quién gobierne en este país, pero nuestra función específica es de carácter sindical; lo que debemos valorar es si realmente se modifica de forma suficiente la política económica y el plan de convergencia.

Si bien es claro que debemos entrar a valorar cualquier propuesta que se nos haga, no lo es menos que debemos saber de antemano qué acuerdo querriamos nosotros. En mi opinión no debemos caer en la tentación, si

esa fuera la maniobra del Gobierno, de intercambiar una serie de mejoras "no económicas" por una aceptación más o menos explícita de su política global. Pudiera ser que el acuerdo alcanzado sobre la Ley de Huelga y el Proyecto de Decreto sobre nueva normativa para las elecciones sindicales, junto con una cierta revisión de la oferta económica para los empleados públicos (recuperar el 4 % y algún compromiso vago de negociar la revisión salarial si se dispara la inflación) se presentasen como la parte positiva de una balanza en cuyo otro platillo iría un acuerdo global de rentas de carácter claramente restrictivo para todos los trabajadores y un ataque a las cláusulas de revisión de los convenios con carácter generalizado.

Está claro que no debemos renunciar a conseguir mejoras en cualquier situación y debemos valorar muy positivamente los logros de carácter "no económico", pero el precio no puede ser nuestra actitud global, nuestra aceptación de lo que hasta ahora hemos rechazado. De hacerlo caeríamos en el tipo de sindicalismo que criticaba más arriba.

El acuerdo deseable, creo que todos estaríamos dispuestos a firmarlo de inmediato, es aquél que modifique realmente la política económica, y debemos decir que en estos momentos no parece posible que el Gobierno esté dispuesto a ello. Por eso creo que no puede haber una división entre los compañeros favorables a un "acuerdo global", sin especificar contenidos, y los contrarios al mismo, sino que todos debemos tener claro que las posibilidades del acuerdo que deseamos son escasas y las perspectivas a las que nos enfrentamos son las del mantenimiento de una movilización sostenida que, sin quemar las naves, vaya socavando las posiciones gubernamentales. ■

Iñigo Etxenike

organizaciones sindicales que luchan por el establecimiento de sistemas educativos públicos de calidad y porque las trabajadoras y trabajadores de la enseñanza puedan disfrutar de unas condiciones de vida dignas.

También ha sido tema de preocupación constante el desarrollo de proyectos de cooperación entre sindicatos de diferentes partes del mundo. La nueva internacional que dispondrá de una estructura más potente deberá servir para hacer más eficiente la labor que hasta ahora se venía desarrollando.

LA APORTACION DE CC.OO.

Desde el primer momento la F.E.CC.OO. tomó parte activa en el proceso unitario con el fin de garantizar que la unidad se estableciera con todas las organizaciones internacionales de las trabajadoras y trabajadores de la enseñanza, que se garantizara la información y la participación a las organizaciones nacionales, que en los estatutos se previera el funcionamiento de comités sectoriales y regionales con amplia autonomía financiera y capacidad de decisión, porque se garantizara una estructura plenamente democrática que permitiera el ejercicio de una amplia acción unitaria con el más estricto respeto a la pluralidad sindical. También nos interesamos porque en la dirección de la nueva internacional se diera una distribución de funciones que tuviera en cuenta el bagaje y la tradición de ambas internacionales.

Algunas de nuestras propuestas, que han sido coincidentes con las de muchos sindicatos de diferentes países, no han sido recogidas más que parcialmente en el llamado "paquete" de la unidad (Estatutos y Reglamentos). Entendemos que para que la unidad fuera posible eran inevitables concesiones mutuas, pero el mantenimiento firme de nuestras posiciones ha servido para constatar que se da una amplia coincidencia y una gran voluntad de trabajo futuro con el fin de

modificar lo que sea necesario en el primer congreso ordinario. Este deseo se expresó en la solicitud ampliamente mayoritaria de que el congreso se celebrara durante el verano del 94.

RACISMO

Estamos seguros de que en la defensa de estos objetivos coincidiremos con numerosas organizaciones independientes de la adscripción anterior.

Además de los debates en torno a la unidad, fueron de un gran interés las discusiones que se dieron en relación a la denuncia del racismo y de la xenofobia, muestras de los cuales sufrieron algunas delegadas y delegados del congreso, tanto por el color de su piel como por provenir de países con un bajo nivel de renta.

RESOLUCIONES

Las posiciones más encontradas del congreso se produjeron en torno al debate de una resolución presentada por las delegaciones de Portugal y Australia en la que se denunciaba la invasión de Timor del Este por parte de Indonesia y la represión que sufre su pueblo. Finalmente fue aprobada la resolución por una ajustada mayoría.

El congreso aprobó varias resoluciones entre las que destacan las que hacen referencia a la condena de las situaciones en Yugoslavia y la denuncia de las violaciones que muchas mujeres bosnias han sufrido, la que insiste en la necesidad de dar apoyo al pueblo de Somalia, la que pide la liberación de Amari (Secretario General de la C.D.T. marroquí) y la que pide el retorno de los deportados por Israel a Líbano. ■

CURSILLOS DE FRANCES EN PARIS

PATROCINADOS POR EL INSTITUT FRANCE ESPAGNE

- VERANO:**
- Del 3 al 16 de julio, inclusive.
 - Del 18 al 31 de julio, inclusive.
 - Del 2 al 15 de agosto, inclusive.
 - Del 17 al 30 de agosto, inclusive.
 - Del 2 al 15 de septiembre, inclusive.

EN L'ALLIANCE FRANÇAISE DE PARIS

- Acompañarlo por profesores.
- Por las mañanas: Visitas a museos y monumentos.
- Por las tardes: Dos horas de clase diarias o cuatro optativas.
- Se aceptan inscripciones de alumnos para todos los niveles.
- Certificado de asistencia al cursillo.
- Se admiten acompañantes de los cursillistas, sin límite de edad.
- Alojamiento en residencias universitarias de París muy céntricas.
- Precio: Desde 6h.500 ptas. todo incluido. Transporte, alojamiento y estancia en París, en régimen de pensión completa.
- Salidas de Madrid, Barcelona, Bilbao, Valencia y Zaragoza.

INFORMES:

LA ALIANZA FRANCESA DE TARRASA

Calle Bajo Plaza, 18 - Teléfono (93) 2037164 y 7802149
08221 TERRASSA (Barcelona)

BARCELONA: Sr. Aróvalo. Tel. (93) 2053585.
BADAJOZ: Alianza Francesa. Tel. (924) 224846.
BILBAO: Elena Morondo. Tel. (94) 4217278.
CLON: Alianza Francesa. Tel. (985) 353708.
GRANATA: María Lucas. Tel. (958) 294703.
LA CORUÑA: Alianza Francesa. Tel. (981) 222356.
MADRID: Alianza Francesa. Tel. (91) 4353238.
MADRID: Yolanda Santos. Tels. (91) 5230190 y 5413989.
MADRID: Francisco Coslado. Tel. (91) 5434747.
MADRID: María Chantal Hernández. Tel. (91) 7473867.
OVIEDO: Alianza Francesa. Tel. (985) 220292.
VALENCIA: Enrique Rodríguez Lapuerta. Tel. (96) 3692760.
VALENCIA: Francisco Pérez Vives. Tel. (96) 3603290.
ZARAGOZA: Teresa Vallés. Tel. (976) 370017.

GC-94

Nueva Ley de Procedimiento Administrativo

EL DIA 27 del pasado mes, entró en vigor la "nueva Ley de Procedimiento Administrativo", es decir la Ley 30/1992, de 26 de Noviembre (BOE 27/XI/92), de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

La Ley no es novedosa en sus contenidos, salvo algunas particularidades, éstas son:

1. En el **Título I** introduce como novedad la figura del Convenio de Conferencia Sectorial, que propiciará el acuerdo multilateral para acciones sectoriales, sin menoscabo de su origen pactado, que requiere la conformidad expresa de todas las partes intervinientes.

2. El **Título II** regula el régimen del funcionamiento de los órganos colegiados, siendo la novedad la evolución de la organización administrativa hacia fórmulas más participativas, obliga a contemplar la nueva tipología de órganos colegiados cuya composición y funcionalidad no se ajusta a la regulación establecida por la anterior ley.

3. El **Título IV** bajo el epígrafe "De la actividad de las Administraciones Públicas" contiene una trascendente formulación de los derechos de los ciudadanos en los procedimientos administrativos, además de los que les reconocen la Constitución y las Leyes. De esta enunciación cabe destacar como innovaciones significativas:

- La posibilidad de identificar a las autoridades y funcionarios bajo cuya responsabilidad se tramitan los procedimientos.

- Regula el acceso a la información de los archivos y registros administrativos, antes sólo recogido en la Constitución.

- Los ciudadanos pueden presentar las solicitudes, escritos y comunicaciones que dirijan a las Administraciones Públicas en los registros de cualquier órgano administrativo que pertenezca a cualquier Administración General del Estado o a la de cualquier Administración de las Comunidades Autónomas.

- La Ley introduce un nuevo concepto sobre la relación de la Administración con el ciudadano, superando la doctrina del llamado silencio administrativo. Se podría decir que esta Ley establece el silencio administrativo positivo cambiando nuestra norma tradicional. Sobre esta modificación es interesante reseñar:

- a) Que la Administración está obligada a dictar resolución expresa sobre cuantas soli-

citudes se formulen por los interesados.

- b) El plazo máximo para resolver las solicitudes que se formulen por los interesados será el que resulte del procedimiento aplicable en cada caso. Cuando la norma aplicable no marque plazos, el plazo máximo de resolución será de tres meses.

- Desaparece la denuncia de mora, es decir transcurridos tres meses desde que se interpuso la solicitud y no existiendo contestación a la misma directamente se interpone recurso contencioso administrativo, por lo que el procedimiento gana en sencillez y tres meses en rapidez.

- Ya no existen los recursos de alzada y reposición, la nueva Ley establece un sólo recurso previo al contencioso administrativo llamado: RECURSO ORDINARIO, con un plazo de un mes para interponerlo. Como podemos observar esta modificación evita complicaciones de plazos y de recursos.

4. Las solicitudes de los interesados se abren a la posible utilización de medios telemáticos o, incluso audiovisuales, para facilitar su formulación, siempre que quede acreditada la autenticidad de su voluntad.

5. El **Título X** "De la Responsabilidad de las Administraciones Públicas y de sus Autoridades y demás personal a su servicio" incorpora la indemnización de todas las lesiones que los particulares sufran en sus bienes y derechos como consecuencia del funcionamiento de los servicios públicos, de acuerdo con las valoraciones predominantes en el mercado, estableciendo además la posibilidad de que hasta un determinado límite pueda hacerse efectiva en el plazo de treinta días.

Con todo lo anterior, el nuevo texto deja en vigor buena parte de las viejas leyes de Régimen Jurídico y de Procedimiento Administrativo, puesto que al tratarse de una Ley que conlleva, al menos, cuatro materias susceptibles de otras tantas leyes:

- El Régimen Jurídico General de las Administraciones Públicas.

- El Procedimiento Administrativo Común.

- El acceso a registros y archivos públicos y régimen general sancionatorio.

Al ser materias contenidas en una sola ley, y que por tanto pierden posibilidades de un tratamiento y desarrollo más riguroso y pormenorizado. ■

El silencio en la nueva Ley de Procedimiento Administrativo

LA LEY se pronuncia decididamente por la reducción expresa en las actuaciones de la Administración Pública en respuesta a las peticiones o recursos de los particulares (art. 42.1), como ya hacía la anterior Ley de Procedimiento Administrativo (art. 94.2).

Ahora bien, la resolución expresa ha de ser acordada dentro del plazo aplicable en cada caso, y que podrá ser ampliado por la propia Administración pública cuando el número de solicitudes presentadas "impida razonablemente" la observancia del plazo aplicable en cada caso, que será de tres meses cuando no esté señalado en la pertinente disposición (art. 95).

De todos modos, el cumplimiento del plazo opera con la fecha de la resolución administrativa que se dicte, no con la de su notificación (art. 58), lo cual da a la Administración Pública una flexibilidad comparable a la de los actos internos. Este criterio interpretativo desampara a los ciudadanos en lo que se presenta como un derecho de los que enumera el art. 35 de la ley que se examina.

Centrándonos en los casos de estimación presunta de las solicitudes formuladas por los interesados (silencio positivo), el art. 43.2. de la ley 30/1.992 admite los siguientes:

- a) Los relativos a concesión de licencias y autorizaciones de instalación, traslado o ampliación de empresas o centros de trabajo.

- b) Los correspondientes al ejercicio de derechos preexistentes, excepto cuando la estimación (favorable) de la solicitud tuviera como consecuencia que se transfirieran al solicitante o a terceros facultados relativas al dominio público o al servicio público, pues en estos supuestos se han de entender desestimadas las solicitudes, siempre a falta de resolución expresa.

- c) Los demás en que la normativa a aplicar no establezca (expresamente) que las solicitudes sean desestimadas si no roca solicitud expresa.

Las peticiones que han de entenderse desestimadas (silencio negativo) siempre a falta de resolución expresa en plazo, enumera:

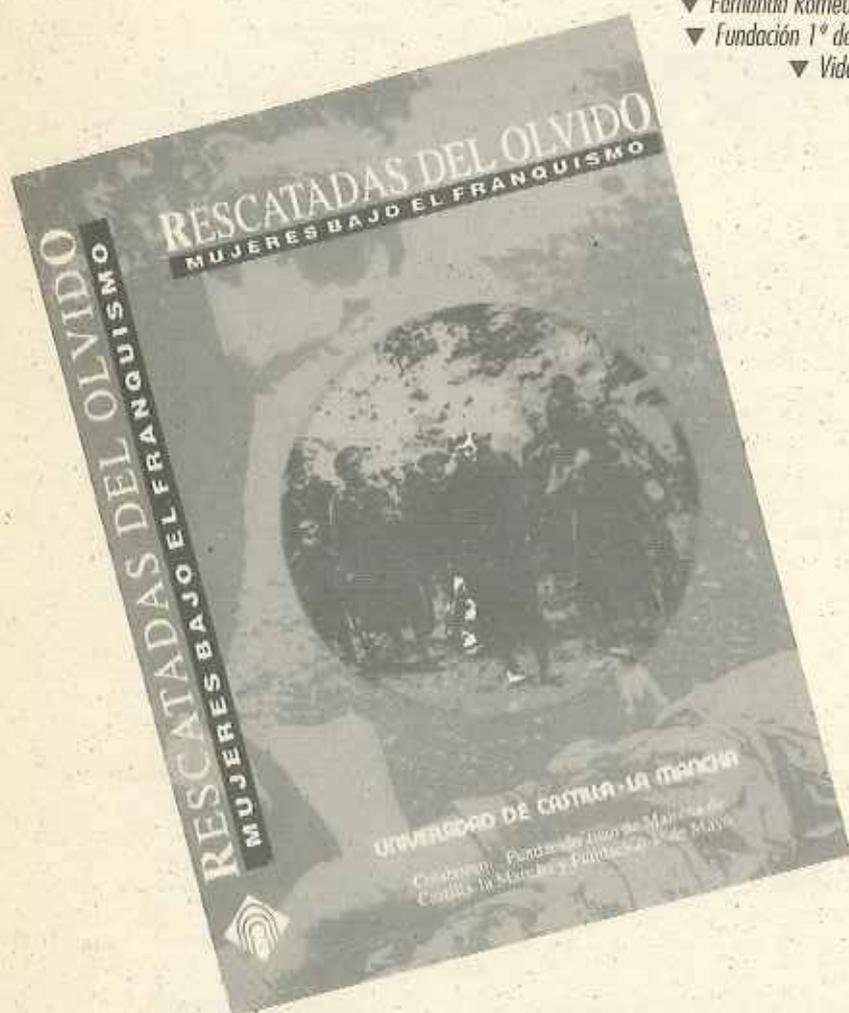
- a) Las relativas al ejercicio del derecho de petición del art. 29 de la Constitución Española, y

- b) las formuladas en el ámbito de los recursos administrativos.

Los efectos del silencio negativo son de carácter procesal, pues con él se evita que la inactividad de la Administración Pública cierre la vía de otro recurso administrativo o del contencioso-administrativo o se tenga que esperar la resolución expresa de la solicitud. ■

RESCATADAS DEL OLVIDO MUJERES BAJO EL FRANQUISMO

- ▼ *Fernanda Romeu Alfaro*
- ▼ *Fundación 1º de Mayo*
- ▼ *Video-VHS*



De acuerdo con los corrientes historiográficos más actuales, no es posible ofrecer una visión correcta del pasado, si a los métodos clásicos de investigación científica, no se les incorporan elementos vivos y coyunturales. Son los que nos hablan fuera de las páginas de los libros. Son las voces de la gente que las historias oficiales no registran. La palabra de una colectividad o la que algunos llaman "la mayoría silenciosa". Con este trabajo se ha pretendido que esas personas nos relaten sus experiencias propias y hacer con ellas un capítulo importante y no escrito de nuestra historia más reciente.

Se han estudiado las etapas finales de la Guerra Civil Española, destacando la participación de la mujer en esa época y en las inmediatamente posteriores al hundimiento de la República e implantación de la Dictadura franquista. La división, por momentos históricos, ha sido hecha desde la siguiente óptica:

- Fin de la Guerra Civil: puerto de Alicante. El intento de huida de mujeres y niños republicanos ante la llegada de los tropas franquistas.
- El exilio político de las mujeres españolas.
- La Guerra: la colaboración de la mujer española en la lucha clandestina.
- Cárcel y fusilamientos: actividad de la mujer en la ayuda y cuidado de los presos y los fusilamientos en las cárceles y cementerios.
- Los huelgas mineras en Asturias: la ayuda y colaboración de las mujeres envueltas en la lucha.
- Reflexión sobre los temas estudiados.

La finalidad de este documento no es otra que la de ofrecer a todas las que se interesan por este apasionante tema, el perfil humano y la lucha de la mujer en dos frentes fundamentales: el del compromiso histórico y el de su particular visión dentro de un cosmos católico. Ellas nos cuentan cómo la intervención activa en la política española de los últimos cuarenta años modificó sus vidas y dejó en sus mentes, hijo por siempre, la memoria de unos hechos que deben ser conocidos por todos.

Las personas interesadas en obtener más información, pueden dirigirse a: Fundación 1º de Mayo c/Espeleto, 23. 28010-Madrid t. 91-3080063, donde también pueden solicitar un ejemplar contra reembolso al precio de 1.500 pts. (afiliados a CC.OO., 1.000 pts.).

DICCIONARIO OXFORD DE MATEMATICAS

- ▼ *C. Clapham*
- ▼ *Coleste Ediciones*
- ▼ *Madrid 1.992*



Una obra de consulta imprescindible para estudiantes de bachillerato y universidad. Con excepcionales definiciones y explicaciones claras y precisas de los conceptos y términos fundamentales en las matemáticas. Además, incluye entradas referidas a los grandes matemáticos con una biografía de éstos.

LITERATURA INFANTIL Y JUVENIL

- ▼ *A. Nobile*
- ▼ *Ed. Morata*
- ▼ *Madrid 1992*



Esta obra realiza un singular análisis de la influencia de los medios de comunicación de masas en la cultura de la infancia y juventud y adulta, desde la óptica psicopedagógica, aspectos esenciales de la compleja problemática educativa en torno al libro y la literatura para jóvenes. Partiendo de una sugestiva clasificación de las obras destinadas a estos lectores, lleva a cabo un viaje informativo y crítico, lleno de atractivos comentarios que contribuirán a favorecer la reflexión y la toma de decisiones que tanto el profesorado como las propias familias necesitan realizar sobre las lecturas para niños y adolescentes.

RENATA TOCA EL PIANO, ESTUDIA INGLÉS Y ETCETERA, ETCETERA, ETCETERA

Ramón García Domínguez
Editorial Edelvives.
Tercer Premio Ala Delta
Edad: a partir de 8 años

Es la historia de una niña que quiere jugar a toda costa y los mayores no la dejan. Le programan la vida con mil ocupaciones encaminadas a que aprenda mil y una cosas "útiles", privándole de la "inutil" maravilla de divertirse y soñar.

La historia de Renata es la historia de miles de niños de nuestra sociedad occidental.



LA VIDA DE LA MUJER PIEL ROJA

Beverly Hunry Wolf
Editorial Morata
Palma de Mallorca. 1.992
Edad: a partir de 14 años

LA VIDA DE LA MUJER PIEL ROJA



La vida de las mujeres indias: un aspecto poco conocido del universo piel roja. Esta obra, enriquecida con numerosas fotografías, abre una perspectiva inédita sobre una cultura -la del indio americano- cuya comprensión ha sido deformada por los tópicos y los estereotipos. El punto de vista y la voz de las mujeres configuran este libro sorprendente, lleno de la clara sabiduría de la mujer piel roja.

ERASE UNA VEZ...

Catálogo de libros infantiles y juveniles



Erase una vez
una niña...

Los libreros de Mujeres de Barcelona, Madrid, Valencia y Zaragoza ha editado este nuevo catálogo de libros infantiles y juveniles para la coeducación, en el que recomiendan una serie de libros de lectura para cada ciclo, así como tratados de coeducación y educación sexual. Se puede solicitar este catálogo en:

Librería Proleg Daguena, 13 08002-Barcelona 3192425
Librería Mujeres San Cristóbal, 17 28912-Madrid 5217043
Librería Sol de la Casa Emperador, 7
46002-Valencia 3527698
Librería de Mujeres San Juan de la Cruz, 4
50006-Zaragoza 552652

LUIS CERNUDA PARA LOS NIÑOS

Selección de A. José Domínguez
Ilustraciones de Ginés Liébana
Ediciones de la Torre
Edad: a partir de 12 años

Luis Cernuda es uno de los poetas que más adhesiones y rechazos ha suscitado, pero su obra poética se reconoce como una de las más importantes del siglo.

Poeta "puro", perteneciente a la "Generación del 27", se aparta de ella por la originalidad de su temática poética. Poeta de la soledad y del amor, nos dejó, también, traducciones y ensayos de gran calidad.



CARTAS A BARBARA

Leo Meter
Editorial Loguez
Edad: a partir de 8 años

Leo Meter nació en Colonia en 1911. Escenógrafo e ilustrador, es encarcelado en 1933, emigra a Holanda en 1934, donde conoce a Julin Elisabeth Plaut, que también había llegado allí huyendo. En 1934 nace la hija Bárbara. Fue detenido en 1942 por la Gestapo y enrolado posteriormente en el ejército alemán. Escribió en el frente de Ucrania las "Cartas a Bárbara". En 1944 fue fusilado, posiblemente por negarse a disparar.



COMO SALIVA EN LA ARENA

Klaus Kordon
Editorial Alfaguara
Edad: a partir de 14 años



Cuando Muni, la protagonista, cumple trece años, su padre quiere casarla con el violento Adorn Rom. Horrorizada, huye a las montañas uniéndose a la gente que allí vive al margen de la ley. La dureza de la vida que la toca lleva, luego a límites insospechados.

Es la biografía de la mujer de la India, país donde el 80% de los abortos provocados lo son de fetos femeninos.

FICHA PARA INTERCAMBIO Y ALQUILER DE CASAS EN VACACIONES

Nombre y Apellidos
 Dirección
 C.P. Municipio Provincia
 Tel. País

OFREZCO

INTERCAMBIO ALQUILER
 Piso V. Unifamiliar Nº de Habitaciones
 Campo Playa Ciudad

Lugar:

Municipio
 Provincia País
 Periodo de Intercambio
 Otros datos de la vivienda

DEMANDO

INTERCAMBIO ALQUILER
 Piso V. Unifamiliar Nº de Habitaciones
 Campo Playa Ciudad

Lugar:

Municipio
 Provincia País
 Periodo de Intercambio
 Otros datos de la vivienda

- **Afiliados a CC.OO.**, Gratis. (adjunta fotocopia del carnet del Sindicato).
- **No afiliados**, 4.000 ptas. (Transferencia a la c.c. 2088/9050/0013922445).

Envía esta ficha a **ENSEÑANZA**
 C/Fernández de la Hoz, 12.
 28010 Madrid.

FICHA PARA INTERCAMBIO DE CORRESPONDENCIA, EXPERIENCIAS Y ENCUENTROS

Nombre y Apellidos
 Dirección
 C.P. Municipio Provincia
 Tel. País

INTERCAMBIO

CORRESPONDENCIA
 EXPERIENCIAS
 ENCUENTROS

Periodo de intercambio:

.....

País/Provincia con quien desea intercambiar:

.....

Otros datos del intercambio:

.....

Envía esta ficha a **ENSEÑANZA**
 C/Fernández de la Hoz, 12.
 28010 Madrid.

Existen otros planes para el futuro, pero éste es tuyo

Plan Asociado de Pensiones

confederación sindical
de comisiones obreras **CC.OO.**

tu plan

- Desde 3000 pesetas mensuales
- Alta rentabilidad
- Sin retenciones fiscales
- Flexible, claro y transparente
- Con cartilla de Caja Postal
- Con seguro de vida opcional
- Máxima desgravación, según Ley
- Mínimos costes de administración



INFORMATE EN LOS LOCALES DEL SINDICATO, OFICINAS DE CAJA POSTAL
O LLAMANDO AL (91) 308 37 00



Caja Postal

ENTIDAD ECONOMICA