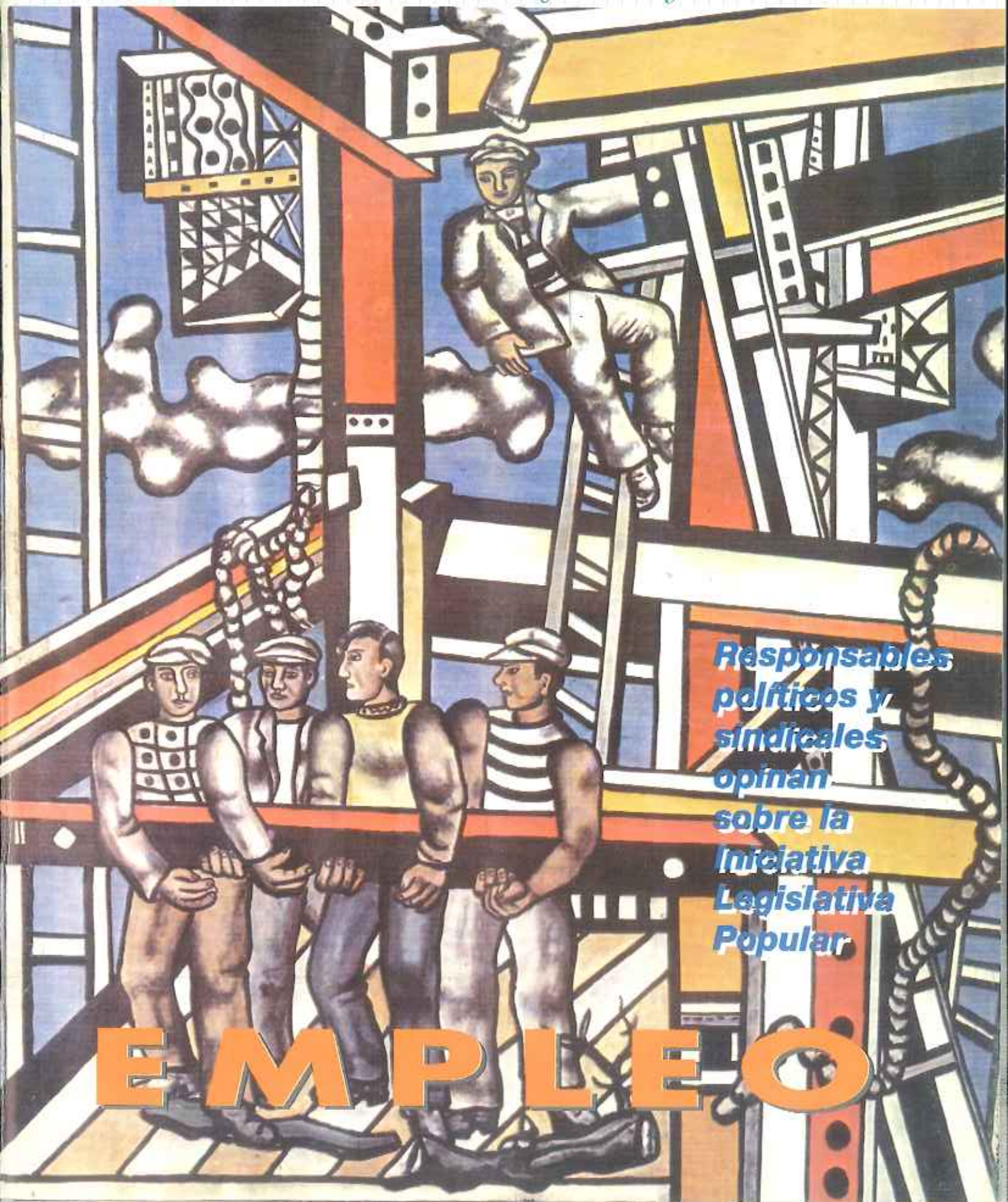


T.E.

NUM. 152 • ABRIL 1994

trabajadores de la enseñanza
treballadors de l'ensenyament
traballadores do ensino
irakaskuntzako langileak



**Responsables
políticos y
sindicales
opinan
sobre la
Iniciativa
Legislativa
Popular**

EMPLEO

FICHA PARA INTERCAMBIO Y ALQUILER DE CASAS EN VACACIONES

Nombre y Apellidos

Dirección

C.P.

Municipio

Tel.

Provincia

País

OFREZCO

INTERCAMBIO

ALQUILER

Piso

V. Unifamiliar

N° de Habitaciones

Campo

Playa

Ciudad

Lugar:

Municipio

Provincia

País

Periodo de Intercambio:

Otros datos de la vivienda

DEMANDO

INTERCAMBIO

ALQUILER

Piso

V. Unifamiliar

N° 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 y último recibo al corriente de pago).
- **No afiliados**, 4.000 ptas. (Transferencia a la c.c. 2088/9050/0013922445).

Envía esta ficha a **ENSEÑANZA**
Pza. Cristino Martos, 4.
28010 Madrid.

FICHA PARA INTERCAMBIO de CORRESPONDENCIA, EXPERIENCIAS Y ENCUENTROS

Nombre y Apellidos

Dirección

C.P.

Municipio

Tel.

Provincia

País

INTERCAMBIO

CORRESPONDENCIA

EXPERIENCIAS

ENCUENTROS

Periodo de intercambio:

País/Provincia con quien desea intercambiar:

Otros datos del intercambio

- **Afiliados a CC.OO.**, Gratis. (adjunta fotocopia del carnet del Sindicato y último recibo al corriente de pago).
- **No afiliados**, 4.000 ptas. (Transferencia a la c.c. 2088/9050/0013922445).

Envía esta ficha a **ENSEÑANZA**
Pza. Cristino Martos, 4.
28010 Madrid.

Crear empleo de calidad

Los problemas del empleo no son problemas individuales de quienes están en paro, como pretenden hacernos creer desde un gobierno y un partido socialista, ahora, tras su Congreso, inequívocamente liberales. Se insiste que las razones del paro están en el mercado laboral y sus rigideces. De nada sirve contra esta obcecación la evidencia: 35% de contratos temporales y costes laborales unitarios que han descendido en la última década el doble de la media comunitaria. Ayudados por la mayoría de los medios de comunicación, se le impone a la opinión pública una visión paradójica: "facilitar y abaratar los despidos conducirá a una mayor tasa de empleo, la reducción del poder adquisitivo servirá para crear riqueza, el recorte de las prestaciones sociales es un ejercicio de solidaridad, la precarización del empleo permite garantizar el futuro. En definitiva, aceptar la erosión de las conquistas sociales y el poder discrecional de las empresas constituye una muestra de responsabilidad ciudadana" (Jean Pierre Palacio en Cuatro Semanas y Le Monde Diplomatique del mes de enero).

Desde el lado sindical, desde la resistencia, desde las propuestas alternativas y la solidaridad vamos a seguir insistiendo en que el problema del paro demanda otra política económica que garantice un desarrollo solvente, que fortalezca el tejido productivo y el crecimiento económico.

No podemos competir con el tercer mundo en precariedad, bajos salarios o desprotección social. Lo tenemos que hacer en innovación industrial, en formación profesional, en infraestructuras y comunicaciones.

Un empleo precario deprime aún más la demanda y repercute en el desmantelamiento del tejido productivo español. Un empleo de calidad y con perspectivas de futuro ayudará a competir en el mercado internacional.

Staff

● **Dirección**

José Benito Nieto

● **Diseño y Maquetación**

Carlos López

● **Secretaría de Administración**

Pepa Blanco

● **Consejo de Redacción**

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

● **Consejo de Administración**

Antonio de la Cuesta Martín
Iñigo Etxenike.

● **Corresponsales**

Cataluña: Virgili Burrel i Ferrer
Andalucía: Isidoro García
País Valencià: M^o 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 Perona.

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

Pza. Cristino Martos, 4
28015 Madrid
Teléfono: 547 29 53. Fax: 548 03 20

● **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

T.E.

Índice

TEMA DEL MES: EMPLEO

Editorial: Crear empleo de calidad.	3
Tema del Mes:	5
El paro, prioridad absoluta al mayor drama humano. <i>Salce Elvira</i>	6
Nuevo marco normativo en materia de contratación. <i>Angel Martín</i>	9
Interinos. <i>Juan Carlos Jiménez</i>	13
La crisis en la Enseñanza Privada. <i>Angel Laborda</i>	15
¿Qué empleo tenemos en la Enseñanza Superior?. <i>Antonio Camarero</i>	36

NOTICIAS SINDICALES

Tras la Huelga General. <i>Fernando Lezcano</i>	19
Pública MEC: Desde el ángulo íntimo. <i>Esther Bueno</i>	20
Negociaciones interinos.	21
Laborales MEC: ¿Cómo está la negociación de nuestro convenio?.	22
Privada: La negociación colectiva a medida de las patronales.	23
Se ha firmado el Convenio de ACADE.	24
Euskadi: Un aniversario desaparecido.	26
Andalucía: ¿Reforma de la Función Pública Andaluza?.	27
Galicia: De menos en casi todo.	28
Cataluña: La reforma educativa avanza parcialmente.	29
País Valencià: La Formación del Profesorado a debate.	31
Canarias: Desde los presupuestos.	32

SECCIONES FIJAS

ILP: Pulsamos la opinión.	39
La solidaridad, tarea sindical.	43
Salud Escolar. <i>Mar Fernández y Agustín Alcocer</i>	47
Libros: Encuesta al profesorado.	50

El Tema del Mes ha sido coordinado por Juan Carlos Jiménez, coordinador de Acción Sindical de la FE de CC.OO.

TEMA DEL MES



El paro debería haber sido el título del tema del mes, pero pretendemos ser optimista y lo hemos titulado empleo. No queremos que se olvide que el trabajo es un derecho constitucionalmente reconocido, y como tal debe ser garantizado por el Estado.

El paro, prioridad absoluta al mayor drama humano, de **Salce Elvira**, Secretaria Confederal de Empleo, abre este bloque de artículos recordándonos que tras las cifras -que quedan sintetizadas claramente- se esconde el drama humano del paro. Nos describe la nueva pobreza que se instala ahora en capas de la población ajenas a este fenómeno.

Angel Martín, del Gabinete Jurídico Confederal, en *Nuevo marco normativo en materia de contratación laboral*, nos describe todas las modalidades de empleo que quedarán tras la reforma laboral que en estos momentos se encuentra en trámite parlamentario.

Juan Carlos Jimenez, en el artículo de *Trinorinos*,

describe la evolución de este colectivo en los últimos años, así como la situación actual del mismo en cada uno de los territorios del Estado. Mientras las Administraciones mantengan bolsas de contratos eventuales, este colectivo estará en conflicto permanente.

La crisis en la Enseñanza Privada, de **Angel Laborda**, describe los diversos acuerdos de recolocación de los afectados por cierres de centros privados, ocasionados éstos tanto por la aplicación de la LODE como por la disminución de la natalidad. Hace un recorrido tanto por el territorio MEC como por las autonomías con transferencias.

¿Qué empleo tenemos en la enseñanza superior?, de **Antonio Camarero**, describe la precarización del empleo en todos los sectores, especialmente en aquellos colectivos en que su actividad se ha adjudicado a contratistas que nadie controla. El número de modalidades de empleo evoluciona hacia el infinito. ■

El paro

...prioridad absoluta al mayor drama humano



Los datos de la última Encuesta de Población Activa (EPA), correspondientes al cuarto trimestre de 1993, no por esperados dejan de ser graves y preocupantes: 3.682.330 parados, el 23,9% de la población activa en paro, es algo difícil de explicar por mucha demagogia e inventiva que se tenga.

Salce Elvira

Secretaria Confederal de Empleo

El Presidente de Gobierno, incapaz de aceptar esta dura realidad que pone seriamente en cuestión toda la política económica, de la que él es el máximo responsable, en una entrevista reciente en televisión, lo único que se le ocurre es decir que no se cree el paro que refleja la EPA, y hace esta afirmación sin ningún tipo de argumento. Frivolidad que fue contestada inmediatamente por altos cargos del Instituto Nacional de Estadística, así como de la Sección Sindical de CC.OO., defendiendo la credibilidad de dicha encuesta e indicando que es una de las más fiables de Europa, y está elaborada de acuerdo con una metodología común a la del resto de los países comunitarios.

Otro medidor es el Paro Registrado del INEM, que mensualmente da a

conocer dicho Instituto, (2.774.579 parados en febrero pasado) y que, como da menos desempleados, le gusta más al presidente. En este sentido, es bueno recordar que este, es un puro registro administrativo, que recoge exclusivamente los que voluntariamente están apuntados como demandantes de empleo y renuevan su demanda en fechas y plazos establecidos, por lo que no refleja el llamado "paro desanimado", aún así, de las cifras arriba indicadas, se produce un serio de injustificadas exclusiones, que suponen en estos momentos más de dos millones de parados, que aún estando registrados en las oficinas de empleo, se les califica con el eufemismo de "demandantes de empleo no parados". Por todo lo anterior y a mi modo de ver, el Paro Registrado, como estadística que mide el desempleo real, se debe poner cada día más en interrogante, dada su poca fiabilidad.

EL PARO EN ESPAÑA

Dicho esto, pasaré a analizar los rasgos más importantes a destacar en cuanto al desempleo en España, a partir de los datos de la EPA.

Lo primero que se aprecia es una bajísima tasa de actividad, sólo el 49,1 por ciento de las personas en edad de trabajar buscan activamente un empleo, muy lejos de otros países industrializados: Alemania 67,2%, Dinamarca 76,1%, Grecia 54,7%, Francia 60,9%, Holanda 62,7%, ello significa que contamos con un gran número de "trabajadores desanimados", que cuando se les pregunta en las encuestas ni siquiera se consideran activos.

Si en España tuviésemos una tasa de actividad parecida a la media Europea (diez puntos más), nuestro desempleo sería superior en varios cientos de miles de personas.

Esta situación es mucho más desta-

cada en la mujer, con una tasa de actividad de sólo el 35%, quince puntos por debajo de la media europea, lo que hace prever una mayor incorporación de la mujer al mercado de trabajo en los próximos años, y por tanto un aumento del desempleo en este colectivo.

Otro aspecto a reseñar en la destrucción de empleo que se ha producido en los últimos años, así, desde el tercer trimestre de 1991, han desaparecido 954.000 puestos de trabajo, y sólo en los últimos doce meses, hemos perdido 422.450 ocupados.

Esta pérdida de empleo se ha dado con mayor intensidad en los hombres (-4,36%) que en las mujeres, lo que apunta a que son los varones, mayores de cuarenta años, y cabezas de familia, en muchos casos, los que están sufriendo la crisis en el último período, con las consecuencias sociales que ello conlleva.

Veamos cual es la situación de desempleo en Europa, reflejada en el Cuadro adjunto:

POR SECTORES

En cuanto a los colectivos más afectados, están a la cabeza los menores de 25 años, alcanzando el paro al 44,8% de la población activa, y las mujeres que a pesar de nuestra baja tasa de actividad, como indicaba más arriba, sufrimos un desempleo del 30,47%.

La convergencia del desempleo, y el drama humano que supone, lo refleja el que a fines de 1993, más de un millón de hogares tenían todos sus miembros en paro, lo que supone un aumento de nada menos que una cuarta parte en sólo doce meses.

Un aspecto que deberemos incluir siempre que tratemos el paro, son los costes sociales y para la salud que conlleva el estar sin trabajo. C.C.OO viene realizando desde hace años una serie de estudios en este aspecto, descubriéndose que un 35% de los parados de más de seis meses, presentaban alteraciones del sistema nervioso, y en las zonas de reconversión industrial y con altas tasas de paro, se de-

tecta, junto a una tendencia de la población a vivir en situación de asistencia, graves repercusiones en la población infantil, así el 48% tiene un retraso escolar de un año, con un aumento muy importante del abandono escolar.

El Paro de Larga Duración, (más de un año en paro) es otro importante problema que afecta a gran número de personas, agravado por la actual crisis económica, ya que al aumentar el desempleo, conlleva que crezca el número de afectados y sus perspectivas y oportunidades de obtener un empleo disminuyan.

Las categorías de trabajadores más afectadas son los trabajadores de edad avanzada, los que tienen problemas de salud, los de menor nivel de estudios, los de especialidades poco demandadas, los de baja cualificación y las mujeres.

PARO Y POBREZA

Es por ello que el paro y la pobreza son dos factores que cada día está

DATOS DE PARO EN LA UE

a diciembre de 1993

País	Tasa de Paro (%)
Europa 12	10'9
Bélgica	9'8
Dinamarca	10'4
Alemania	6'0
España	22'5
Francia	11'2
Irlanda	18'5
Italia	11'5
Luxemburgo	3'0
Holanda	9'5
Portugal	5'5
Reino Unido	10'3

Fuente: Eurostat





más relacionados. En estos años y como reconoce un informe de la UE, la pobreza ha cambiado de rostro. Ha dejado de ser coto casi exclusivo de viejos y marginados, para instalarse entre la población en edad laboral, a causa, fundamentalmente, de la masificación del desempleo, de ciertos colectivos que cada vez están más alejados del mercado de trabajo, así como del paro de larga duración. Es por ello, que se puede afirmar que en estos años ha nacido una nueva pobreza.

Como indican recientes estudios, los nuevos pobres que oculta la sociedad actual son madres solteras o separadas, son jóvenes con problemas de integración laboral o social, son los ancianos con pensiones mínimas, son los parados de larga duración, son los expulsados de sus empresas con veinte y treinta años de cotización, pero que aún les faltan otros quince años o más para poder jubilarse.

La nueva pobreza está compuesta por personas que han tenido un puesto de trabajo, incluso cualificado, incluso estable, que son despedidas de empresas que quiebran, por los jóvenes que no han tenido nunca su primer empleo, por inmigrantes, etc.

Las medidas puestas en marcha por el Gobierno, en 1992, con el llamado "Decreto", completadas en

1993 con la última reforma de las prestaciones al desempleo, están suponiendo un duro golpe a los colectivos más desfavorecidos, puesto que más de medio millón de personas van

a ver disminuida su protección al desempleo y en muchos casos van a ser expulsados de derecho a la misma, lo que va a tener consecuencias aún más dramáticas a su ya de por sí difícil situación.

CONTRARREFORMA

Si a lo anterior unimos la contrarreforma en materia laboral en marcha, en especial en lo que se refiere a la contratación temporal, va a hacer que cientos de miles de trabajadores sufran relaciones laborales, sin cobertura de la Seguridad Social, desempleo y jubilación, lo que va a suponer un aumento de accidentes y enfermedades no registrados ni controlados, sin olvidar las repercusiones en cuanto a su afiliación y participación sindical.

Los sindicatos CC.OO. y UGT conscientes de esta situación y de la urgencia de abordar soluciones capaces de frenar el deterioro económico actual, elaboramos, en el mes de septiembre pasado, como propuesta de negociación con el gobierno, el documento llamado Bases para un Acuerdo por el Empleo, de plena actualidad en estos momentos, en el que reseñábamos que la política económica debe partir del objetivo prioritario de crear empleo, y a ello iban dirigidos los diez puntos en los que se resumía el documento. Nada de eso se tuvo en cuenta, y el Ejecutivo ha optado por ampliar y profundizar en sus políticas antisociales que conllevan un recorte profundo de los derechos de los trabajadores y del raquítico Estado de Bienestar.

Nuestros gobernantes se han dejado atrapar por las magnitudes macroeconómicas y han perdido la capacidad de leer el sufrimiento en el rostro de los parados, los trabajadores reconvertidos, los jóvenes de primer empleo, las mujeres... pero desde el sindicalismo y la izquierda deberemos, en estos tiempos difíciles seguir defendiendo el derecho al trabajo y la solidaridad como valores fundamentales a rescatar y potenciar. ■

nuestros
gobernantes se han
dejado atrapar por las
magnitudes
macroeconómicas y
han perdido la
capacidad de leer el
sufrimiento en el
rostro de los parados,
los trabajadores
reconvertidos, los
jóvenes de primer
empleo, las mujeres..

Nuevo marco normativo en materia de contratación laboral

Nuestro ordenamiento laboral se ha visto afectado en la última década por un extraordinario proceso de flexibilización en materia de contratación que ha contribuido a un deterioro en las condiciones de trabajo: precarización, temporalidad, dualización, etc.; así como una derogación de facto de los principios de estabilidad en el empleo y de causalidad.

■ **Angel Martín Aguado**
Gabinete Jurídico CS. CC.OO.

Los hitos más importantes de este proceso, en orden a las consecuencias y contenidos de carácter negativo, han sido la reforma del Estatuto de los Trabajadores de Agosto de 1984 y el Real Decreto Ley 18/1993 de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación actualmente en tramitación parlamentaria como Proyecto de Ley.

A estas normas, cuya puesta en escena, supone un cambio radical de nuestro modelo contractual, hay que añadir, para mayor exhaustividad, el Proyecto de Ley sobre Empresas de Trabajo Temporal y las modificaciones que sobre contratación se introducen en el proyecto de ley que reforma el Estatuto de los Trabajadores.

La reforma del Estatuto de los Trabajadores de 1984, supuso en materia de contratación, la consagración legal de la precarización y la temporalidad, al establecer con carácter general y como elemento estructural, la contratación temporal no causal.

La presente Reforma incorpora, en materia de contratación, mayores ni-

veles de precariedad (aprendizaje, contratos marginales a tiempo parcial, Empresas de Trabajo Temporal etc.) y no recupera el principio de causalidad al mantener la habilitación legal del Gobierno para regular contratos temporales no causales, y al no derogar el contrato temporal por lanzamiento de nueva actividad.

Por último, esta Reforma introduce por primera vez en nuestro ordenamiento laboral, figuras contractuales y formas de interposición en materia contractual que de una parte, expulsan a determinados colectivos de la cobertura de Seguridad Social para determinadas contingencias, y de otra legalizan la cesión de mano de obra, con los consiguientes efectos precarizadores y de inseguridad para el trabajador.

Antes de relacionar los diferentes contratos hay que señalar que pueden introducirse algunas modificaciones en la tramitación parlamentaria, respecto de aquellas figuras contractuales que han sido objeto de tratamiento por la reforma laboral.

FIGURAS Y MODALIDADES CONTRACTUALES, TRAS LA REFORMA LABORAL

1. CONTRATO INDEFINIDO

Hasta ahora, el contrato de trabajo se ha presumido celebrado por tiempo indefinido, con las excepciones establecidas en la ley.

La consagración de la temporalidad y la precarización en materia de contratación, así como la modificación del art. 15.1 E.T., tendrá efectos negativos sobre este principio del Derecho Laboral.

Regulación. - Arts. 15 y 8 E.T. y Ley 22/1992.

Forma: Verbal o escrita.

2. CONTRATOS DE DURACION DETERMINADA (art. 15 E.T.)

A) Contrato de obra o servicio determinado.

• La reforma permite que por convenio colectivo se puedan identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza.

• Regulado en el R.D. 2104/84 que exige que la obra o servicio tengan autonomía y sustantividad propias y que estos contratos se celebren por escrito cuando su duración sea superior a 4 semanas.

B) Contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.

• La reforma permite que por convenio colectivo sectorial se puedan ampliar la duración legal de estos contratos que se mantiene en un máximo de 6 meses en un período de 1 año.

• Desaparece el requisito legal de que en el contrato deba figurar la causa determinante de su duración u originaria.

• Regulado en el R.D. 2104/84.

• **Forma:** escrita (salvo que su duración sea inferior a 4 semanas).

C) Contrato por sustitución o interinidad.

• Se mantiene la misma regulación de esta figura contractual.

• **Causa:** Sustitución de trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo.

• **Regulación Reglamentaria:** R.D. 2104/84.

• **Forma:** Escrita.

D) Contrato por lanzamiento de nueva actividad.

• Se mantiene esta figura, a pesar de ser un contrato temporal poco utilizado y para trabajo de carácter permanente.

• Su regulación es básicamente la misma que en la actualidad: arts 15 ET y R.D. 2104/84

• En la norma legal se establecerá el régimen de prórrogas, hasta ahora recogido en la norma reglamentaria.

• **Duración:** 6 meses a 3 años.

• **Forma:** Escrita.

3. CONTRATOS FORMATIVOS

En esta clase de contratos la presente Reforma Laboral ha introducido un cambio sustancial que produce una nueva regulación de los mismos.

A) Contrato en prácticas.

• **Titulación habilitante:** licenciado y diplomado universitario, técnico y técnico superior de la correspondiente profesión u otros títulos oficialmente reconocidos como equivalentes.

• **Duración:** 6 meses a 2 años. (por convenio se podrán establecer duraciones específicas dentro de dichos límites).

• **Prórrogas:** máximo 2 con una duración mínima de 6 meses.

• **Retribución:** la establecida en convenio y en su defecto el 60% + 75% (primer segundo año) del Salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

• Se podrían realizar contratos a tiempo parcial bajo esta modalidad (art. 4 R.D. 2317/93. Algunos autores consideran que esto es incompatible con otros preceptos legales).

• **Forma:** Siempre por escrito.

B) Contrato de aprendizaje.

Esta figura contractual no está diseñada como un auténtico contrato formativo, sino que su objetivo real es facilitar mano de obra barata y en condiciones de total adaptabilidad, al empresario.

• **Edad:** 16 a 25 años (hay enmiendas de varios grupos para reducirla).

• Trabajadores sin titulación suficiente para realizar un contrato en práctica (no tiene por que ser de primer empleo).

• **Duración:** 6 meses a 3 años (por convenio se podrán modificar estos periodos de duración de forma total e ilimitada).

• **Formación:** un mínimo del 15% de la jornada se podrá impartir en centros de la empresa, sindicatos, empresariales, públicos y en centros de enseñanza a distancia.

• **Retribución:** la pactada en convenio, sin que en ningún caso pueda ser inferior al 70%, 80% y 90% del Salario Mini-

mo Interprofesional (SMI) respectivamente, el primer, segundo y tercer año de vigencia.

- No se establecen controles antitraudo, ni garantías serias en orden a garantizar la formación.

- Se expulsa a los aprendices de parte de la cobertura protectora de la Seguridad Social (Incapacidad Laboral Transitoria-ILT- por contingencias comunes, desempleo etc.). Parece que en la tramitación parlamentaria van a incluir la protección por maternidad.

- **Prórrogas:** hasta un máximo de 2.

- Se establece un número máximo de aprendices por centro de trabajo (no por empresa). De esta limitación se excluye a las empresas que dispongan de escuela de aprendizaje, (con lo cual las grandes empresas podrán contratar el número de aprendices que deseen).

- **Forma:** Siempre por escrito.

4. CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

Esta modalidad ha sufrido un cambio sustancial.

- **Forma:** Por escrito en modelo oficial.

- **Duración:** Puede celebrarse por tiempo indefinido o limitado.

- Deberá hacerse constar el número y distribución de horas al día, a la semana, al mes o al año (la permisividad de utilizar el módulo anual, produce una extraordinaria y confusa flexibilidad y la desaparición del trabajo fijo discontinuo).

- Se considerará trabajo a tiempo parcial todo aquel que se inferior al considerado como habitual (con esta definición, nuestro ordenamiento se separa de la que utiliza la Organización Internacional del Trabajo-OIT).

- El trabajo a tiempo parcial "marginal" de menos de 12 horas a la semana o 48 al mes queda sin cobertura de I.L.T., invalidez provisional y pensiones (por contingencias comunes) y desempleo. (Algunos grupos plantean enmiendas en orden a incluir la cobertura por maternidad).

- En los supuestos de pluriempleo o pluriactividad -cuando se tengan varios contratos de este tipo- se darán problemas de cobertura de Seguridad Social (esta situación tan grave debe ser resuelta en la tramitación parlamentaria).

5. CONTRATO DE RELEVO

Se mantiene básicamente la regulación contenida en el art. 12.5 del E.T.

6. CONTRATO FIJO-DISCONTINUO

El trabajo fijo-discontinuo pasa a ser un supuesto de trabajo a tiempo parcial, en el que queda subsumido.

- Se deroga el art. 15.6 del E.T. donde se recogía este tipo de contrato y el derecho de los trabajadores fijos-discontinuos al llamamiento por orden de antigüedad (según algunos autores, los trabajadores temporeros de empresas de temporada no estarían incluidos en la regulación del art. 4.2 del proyecto de ley que convalida el RDL 18/1993 de 3 de diciembre).

7. CONTRATO TEMPORAL DE FOMENTO DEL EMPLEO

- Se establece una prórroga de estos contratos (cuando su duración máxima expiro entre el 1 de enero de 1994 y el 31 de diciembre de 1994). Dicha prórroga tendrá una duración mínima de 6 meses y máxima de 18 meses.

- Los proyectos de ley no derogan el art. 17.3 del E.T., que es donde se contiene la habilitación legal al Gobierno para regular este tipo de contratos.

8. CONTRATACION DE FOMENTO DEL EMPLEO NO TEMPORAL

A) Contratación de trabajadores minusválidos.

- **Regulación:** Ley 13/1982 de 7 de abril y R.D. 1451/83 de 11 de mayo.

- No se modifica con la reforma laboral.

B) Contratación de desempleados mayores de 45 años.

- **Regulación:** Ley 22/92 de 30 de julio.

- **Requisitos:** Inscrito como desempleado al menos 1 año.

C) Contratación de jóvenes menores de 25 años.

- **Regulación:** Ley 22/92 de 30 de julio de medidas urgentes sobre fomento del empleo y protección por desempleo.

- **Requisitos:** Inscrito como desempleado al menos 1 año.

D) Contrataciones de jóvenes con edad entre 25 y 29 años.

- **Regulación:** Ley 22/92 de 30 de julio.

E) Contratación de mujeres en profesiones u oficios en que estén subrepresentadas.

- **Regulación:** Ley 22/92 de 30 de julio.

- **Requisitos:** Llevar inscrita como desempleada al menos 1 año.

F) Contratación de mujeres desempleadas mayores de 25 años.

- **Regulación:** Ley 22/92.

- **Requisitos:** Haber tenido un empleo anterior y haber interrumpido la actividad laboral al menos 5 años.

9. CONTRATO DE TRABAJO A DOMICILIO

- Se mantiene la regulación contenida en el art. 13 del E.T.
- **Forma:** Escrita y visado de la oficina de empleo.
- **Documento de control:** El empresario debe poner a disposición del trabajador un documento de control de la actividad que se realice, las tarifas acordadas para fijar el salario, etc.

10. CONTRATO DE TRABAJO DE GRUPO

- Se mantiene la regulación contenida en el art. 10.2 del E.T.
- **Forma:** Escrita.
- Entre empresario y grupo media una sola relación jurídico-laboral.

11. CONTRATOS DE COLABORACION SOCIAL

No estamos ante supuestos de contratación laboral en sentido estricto, ya que no se configura una relación de esa naturaleza.

- **Regulación:**
 - * R.D. 1445/82 de 25 de junio.
 - * Orden de 9 de mayo de 1983.
 - * R.D. 1809/86 de 28 de junio.
- Las Administraciones Públicas podrán utilizar trabajadores perceptores de las prestaciones por desempleo, en trabajos de colaboración temporal y que sean de utilidad social.
- **Duración:** Máxima de 5 meses.
- Dichos trabajos deben coincidir con las aptitudes físicas y profesionales del trabajador desempleado.
- La presente reforma laboral establece la posibilidad de que el INEM concierte con Administraciones Públicas y Entidades sin ánimo de lucro, la prestación de servicios de utilidad social por parte de perceptores de prestaciones por desempleo. Estos servicios se considerarán trabajos de colaboración social y su prestación no implicará la existencia de relación laboral.
- A falta de su regulación reglamentaria, esta habilitación legal supone un peligro relacionado con la posible existencia de formas de privatización en el ámbito de estas actividades.

12. EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL (ETT)

La regulación de estas empresas sin una serie de reformas previas incrementará la temporalidad y la precarización; afectando asimismo y de forma negativa a los servicios públicos de empleo que verán reducidas o degradadas su capacidad

de control y sus fuentes de información en relación con el mercado de trabajo.

Aunque es cierto que en la mayoría de los países de la U.E. estas empresas están reguladas, las tasas de temporalidad existentes en dichos países son muy inferiores y de otra parte las regulaciones en algunos casos (Alemania, Bélgica etc.) son más garantistas para el trabajador sometido a estas formas de cesión de mano de obra.

- La E.T.T. podrá contratar por tiempo indefinido o por duración determinada: obra o servicio determinado, eventual por necesidades de la producción y sustitución o interinidad.
- **Forma:** Siempre por escrito con la obligación de registrar el contrato en la oficina de empleo.

A) Contrato de puesta a disposición.

Es el celebrado entre la E.T.T. y la empresa usuaria.

- **Objeto:** Cesión del trabajador para prestar servicios en la empresa usuaria a cuyo poder de dirección quedará sometido.
- **Forma:** Siempre por escrito.
- **Supuestos en que procede:** Cuando se trate de satisfacer necesidades temporales de la empresa usuaria en los supuestos de:
 - a) Obra o servicio determinado,
 - b) Atención de exigencias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos (eventual).
 - c) Sustitución de trabajadores de la empresa usuaria con derecho a reserva de puesto de trabajo (interinidad).
- **Duración:** En los supuestos del apartado b) (eventualidad) será de seis meses la duración máxima.
- En los otros dos supuestos, por el tiempo durante el cual subsista la causa que motivó el contrato.
- **Indemnización:** al término del contrato de puesta a disposición, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización equivalente a 12 días de salario por año de servicio.

13. PROGRAMAS DIRIGIDOS A LAS PEQUEÑAS EMPRESAS PARA QUE CONTRATEN TRABAJADORES PERCEPTORES DE PRESTACIONES POR DESEMPLEO

- El art. 5 del Proyecto de Ley que convalida el R.D. Ley 18/1993 de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación, recoge estos programas de empleo.
- Su regulación concreta y puesta en escena se remite a las Leyes de Presupuestos Generales del Estado.
- Teniendo en cuenta el mantenimiento de la habilitación legal (art. 17.3 E.T) podrían suponer una quiebra más del principio de causalidad en materia de contratación temporal.

Juan Carlos Jiménez

EL TRABAJO SINDICAL en este campo recuerda el legonario castigo de Sisito: empujando perpetuamente por la ladera de una montaña un enorme peñasco que siempre vuelve a caer antes de llegar a la cima. Tan absurda condición han padecido los diversos intentos sindicales por convertir el trabajo interino en trabajo definitivo. Y así tan pronto como los esfuerzos sindicales obtenían éxito y facilitaban el ingreso en la función pública a colectivos de profesorado interino, las administraciones educativas habían generado una nueva bolsa, resistiéndose a una solución definitiva (este mismo curso comenzaba, en el ámbito MEC, con 8.000 interinos desde el primer día).

Tras el periodo de mejoras 1988-1993, hoy estamos volviendo a intentar subir el peñasco. Y quizás sea bueno para subirlo mejor y más cómodamente sacar onsoñanzas del último periodo: de la etapa en la que a punto de coronar la cima volvió a caer el peñasco hasta el suelo.

A SOLAS, MAS DIFICIL

Las mejoras conseguidas entre 1988 y 1990 se realizan en procesos de movilización conjuntos con el resto del profesorado. Es tras la huelga del 88 cuando se obtiene el 100% de las retribuciones, el cobro del verano, la antigüedad incluso en el ámbito de la Comunidad Autónoma Vasca, y diversos acuerdos de preferencia para el trabajo.

La desvinculación de las reivindicaciones generales, el aislamiento que han fomentado corporativamente algunas coordinadoras no ha sido útil para el colectivo. La marginación de los procesos de movilización globales del resto del profesorado ha perjudicado al profesorado interino al deteriorar la solidaridad del resto de sus

Interinos

Si ha habido algún conflicto laboral prolongado en la enseñanza pública éste ha sido el del profesorado interino. La deliberada voluntad de las administraciones educativas de mantener una bolsa de contratos eventuales (de distinto tamaño según las épocas) es la responsable única y exclusiva de este conflicto.

tan pronto como

**los esfuerzos
sindicales obtenían
éxito y facilitaban el
ingreso en la función
pública a colectivos
de profesorado
interino, las
administraciones
educativas habían
generado una nueva
bolsa, resistiéndose a
una solución
definitiva...**

compañeros y compañeras. Comportamientos elitistas de sus fatuos portavoces que habían convertido la situación de interinidad en un privilegio (elección de centro, periodos sabáticos voluntarios cobrando el paro) debilitaron los apoyos que disfrutaban en 1988.

PEDID LA LUNA, LUNATICOS

Temen algunos galos que el cielo les caiga sobre la cabeza. Y a que el cielo se nos cayera encima jugaron durante el periodo 90-92 algunas fuerzas sindicales del supuesto bando progresista. Jugaron a devaluar los acuerdos de acceso prometiendo la luna y restaron fuerzas para su defensa, dividiendo y enfrentando entre sí al colectivo. Sembraron desconfianza sobre las bondades del acuerdo de acceso de manera que cuando llegó la ofensiva de los denominados opositores libres, muy pocos se atrevieron a defenderlo. Amenazaron con llevar el acuerdo a los tribunales y los tribunales les devolvieron en Andalucía o el País Valenciano los acuerdos recortados a la baja. Cuando quisieron reaccionar y suscribieron documentos de apoyo al sistema de acceso era ya

demasiado tarde y la confusión estaba creada.

Hoy ya sabemos que la luna era imposible. Que lo posible era la Comunidad Autónoma Vasca, sin oposiciones hasta el año pasado. O el País Valenciano, con la segunda convocatoria, la del 92, celebrada estos días con un baremo distinto en el que el peso de la experiencia docente ha disminuido un 75% sobre el del resto de las CC.AA.. Hoy sabemos que sólo vendían humo.

EL NUEVO CONFLICTO PUBLICO

Estos días en los que tan poca imaginación demostramos los sindicatos a la hora de encontrar medidas eficaces y de seguimiento masivo para hacer avanzar nuestras reivindicaciones puede ser útil volver a traer el amargo recuerdo de la campaña de la COEP (Colectivo de Opositores Libres).

Una campaña exitosa en medios de comunicación, claustros y calles que no consiguió triunfar porque teníamos amarrado al MEC con nuestro acuerdo. No me cabe duda, y deberían tenerlo presente quienes consideran inútil pactar nada con este gobierno, que el acuerdo firmado con nosotros fue el ancla que impidió que el MEC se dejase llevar por la marea de la COEP. Pero a pesar de no conseguir sus objetivos más inmediatos, la campaña de la COEP nos mostró, por un lado, cuál es el desgaste más contundente que se le puede hacer al gobierno en los servicios públicos: el desgaste en la opinión pública (mass media y claustros). Lo que nos debería enseñar a plantear los conflictos desde la perspectiva de ir ganando aliados mientras se aísla y desgasta al adversario. Por otro lado, comprobamos, cómo los efectos de esas movilizaciones se perciben de forma indirecta, postergada muchos meses después de su finalización. Con lo que deberíamos vacunarnos contra la impaciencia. ■

Situación actual

● ANDALUCIA

Las bolsas de trabajo de interinos se ordenan por especialidades y tiempo de servicios. Para el 94 se convocan 1.007 plazas (571 de Medias y 436 de EGB).

● CANARIAS

Hay un pacto de estabilidad desde junio de 1.993 hasta el final del curso 95-96. La convocatoria de oposiciones de este año es, en consecuencia, escasísima.

● P. VALENCIA

Mantiene estabilidad hasta que se cumplan las tres convocatorias del sistema transitorio de la LOGSE (que, en este caso, como ya hemos visto, tiene un baremo especial).

● CATALUNYA

Cuando termine el periodo transitorio (este curso) las listas seguirán ordenadas por la antigüedad (tiempo de servicio) y se ampliarán con los no seleccionados en el concurso-oposición del 94 ordenados por la nota global de éste.

● COMUNIDAD AUTONOMA VASCA

Estabilidad hasta que se cumpla el periodo transitorio (llevan sólo 1 convocatoria).

● NAVARRA

Se ordenan las listas según el resultado del concurso-oposición modificado de la siguiente manera: la puntuación del apartado 1, antigüedad, del baremo de méritos se multiplica por 2,5 mientras que el resto del baremo se multiplica por dos.

● GALICIA

Van aún por la primera convocatoria del sistema transitorio por problemas con los tribunales.

Las listas se confeccionan con el profesorado que tiene compromiso de estabilidad hasta el final del periodo transitorio en primer lugar, después el resto del profesorado incluyendo al final a los que no fueron seleccionados en el concurso-oposición del 91, ordenados por el resultado.

● TERRITORIO MEC

Las listas se ordenan por estadios según los resultados de la oposición. Primero quienes hayan aprobado todas las fases de la oposición sin ser seleccionados, después quienes hayan aprobado la fase escrita o la de prácticas, y después quienes no hayan aprobado ninguna. En cada estadio la fase de oposición se multiplica por 1/3 y la de concurso por 2/3. Al final las listas del curso pasado.

La crisis en la Enseñanza Privada

Varios eran los motivos que permitían prever que esto iba a suceder a determinados centros sin clasificación definitiva, que dependían para su funcionamiento de los presupuestos Generales del Estado.

a) Una mayor oferta de plazas públicas de nueva creación, que venían a cubrir la demanda existente en barrios surgidos, con el desarrollo industrial de algunas ciudades, en los 60 y 70.

b) El retroceso progresivo del incremento de natalidad en aquellos años.

c) La inminente implantación de la LODE y sus reglamentos, que impedirían que colegios con instalaciones deficientes pudieran continuar desarrollando tareas educativas.

Esta crisis se hizo palpable y cuantificable a partir del año 1986 cuando el MEC, Las Consejerías de Educación de comunidades autónomas, Patronales y Sindicatos reconocen su existencia firmando los primeros acuerdos de "Centros en Crisis":

- MEC, 8 de julio de 1986.
- Andalucía, 26 de Julio de 1986.
- Valencia, septiembre de 1986.
- Cataluña, 4 de mayo de 1988.
- Euzkadi, 29 de septiembre de 1992.

LA PERDIDA DE PUESTOS DE TRABAJO EN TERRITORIO MEC

• 1986

El primer acuerdo de Centros en Crisis se firma en julio de 1986 siendo el pionero del resto de acuerdos que posteriormente se firmaron en comunidades con competencias en Educación. Pretendía la recolocación de todos los compañeros y compañeras que perdían su puesto de trabajo con la puesta en marcha de la LODE.

El principal objetivo fue cubierto recolocando al colectivo en puestos de apoyo en centros concertados. Esta medida llevo consigo, para un importante número de personas afectadas,

Ya en los primeros años de la década de los 80, se apreciaba que una parte del sector de la enseñanza privada concertada (subvencionada en aquella época) estaba abocada a su extinción.

Angel Laborda

la recolocación fuera de su provincia de origen -Madrid-, ya que la crisis se ubicaba, prácticamente en su totalidad, en esta provincia y no existía en ella oferta suficiente de puestos de trabajo. (ver Cuadro 1).

• 1989

En mayo de 1989 se firma el II Acuerdo de Centros en Crisis, éste mejoraba el anterior, mantenía abierta la vía de recolocación de apoyo, ini-

ciando la apertura de otras como la interinidad, acuerdos con otras administraciones (sólo se negoció con Justicia en el año 89) y concedía indemnizaciones incentivadas para los que abandonaban el sistema. El acuerdo funcionó casi a la perfección los tres primeros años, solucionando la salida del colectivo durante este tiempo. Pero la convocatoria de oposiciones e interinidades, en la misma orden ministerial, realizada por el MEC en el año 1992, cerró la vía que permanecía abierta para el colectivo, incumpliendo la Admón. el acuerdo y dejando sin recolocar ese año a 216 compañeros y compañeras. (ver Cuadro 2)

• 1993

El III acuerdo fue firmado el 19 de mayo de 1993, CC.OO. no lo firmó en su momento aunque nos adherimos posteriormente, con la intención de mejorarlo en la mesa de Seguimiento y Gestión. El nuevo acuerdo, aunque creaba nuevas plazas de apoyo (162 en todo el territorio), modificaba el método de cubrir las dejando en manos del empresariado la elección del Profesor/a de apoyo, a la vez que modificaba a peor la relación contractual

e l principal objetivo fue cubierto recolocando al colectivo en puestos de apoyo en centros concertados.

de los mismos; mantiene para el curso 94/95 la posibilidad de recolocación en interinidades con una puntuación específica.

• Situación actual

Si observamos el "Cuadro 1" se aprecia que el 85% del personal afectado del territorio MEC proceden de Madrid, -en los últimos siete años se han perdido cerca de 2500 puestos de trabajo-, lo que determina que los problemas de recolocación se centren en esta comunidad. El resto de comunidades del territorio están recolocando al escaso número del profesorado afectado en las unidades de Apoyo, creadas en el presente ejercicio económico.

En Madrid quedan por recolocar del 90, 91 y 92 172 trabajadores/as, y a estos hay que añadir los del curso pasado, 162 personas afectadas más.

La perspectivas de recolocación del colectivo son escasas pues, en el mejor de los casos, se podría encontrar trabajo de apoyo a 90, las contrataciones en vacantes en centros concertados no han superado la veintena y será la tónica que seguirán los empresarios, a la hora de cubrir éstas en el próximo curso. Hay, que tener en cuenta, además, que las convocatorias de interinidades de los dos últimos cursos, a través del concurso oposición, ha supuesto que algunos compañeros y compañeras -de crisis anteriores- perdieran su trabajo, teniendo que volver a la bolsa de "Centros en Crisis".

Por lo tanto, es necesario para que la recolocación del colectivo sea efectiva y pueda llevarse a término lo siguiente:

- Arbitrar mecanismos para que las vacantes de centros concertados sean cubiertas, prioritariamente, con compañeros y compañeras de la bolsa.
- Canalizar la recolocación de apoyo de forma ordenada (baremo de listas).

- Separar la convocatoria de interinidades de la convocatoria de acceso a la función pública, volviendo al sistema utilizado con anterioridad al curso 92/93.

ANDALUCÍA, UNA CRISIS CONTROLADA

La crisis en Andalucía no alcanza el volumen del territorio MEC, el número de compañeros y compañeras afectados es de 272.

El primer acuerdo de Centros en crisis se firma el 26 de julio de 1986 y permitió la recolocación del profesorado que perdió su puesto de trabajo como consecuencia de la implantación de la LODE, también supuso la recolocación de los que habían perdido su puesto de trabajo en años anteriores por expedientes incoados por la Consejería a titulares de centros Subvencionados que conllevaban el cierre del colegio.

El acuerdo permitió la recolocación como profesorado de apoyo de todo el colectivo -120 trabajadores/as-.

El II acuerdo se firma en noviembre de 1989 y tenía características más restrictivas que el anterior, condicionando la inclusión en la lista a la aceptación de expedientes de regulación de empleo. Este acuerdo permitió la recolocación como apoyo de 52 compañeros y compañeras.

En 1993 se firma el III Acuerdo, con una vigencia de dos años, aumenta el número de profesores en centros concertados al permitir un apoyo hasta 12 unidades, uno más a partir de ese número y un tercero si el centro se encuentra en una barriada marginal. Asimismo establece indemnizaciones incentivadas (3.000.000 de pesetas) a trabajadores/as mayores de 50 años y a los que pasen a autónomos o cooperativistas. Las personas afectadas en el curso pasado son 90.

LOS ACUERDOS DE CENTROS EN CRISIS EN EL PAÍS VALENCIANO

En septiembre de 1986 se firma el primer Acuerdo de Centros en Crisis para el País Valencià, al que siguieron el de 21 de octubre del 88 y el de 27 de septiembre de 1991. El "Cuadro 3" refleja la evolución de las opciones que han tomado el personal afectado desde ese momento hasta el año 1993.

Desde CC.OO del País Valencià se hace una valoración muy positiva de la existencia de estos acuerdos "que han contribuido a solucionar, -de una forma mas satisfactoria unas veces y otras bastante menos pero soluciones son, al fin de cuentas- los acuciantes problemas de los trabajadores y trabajadoras afectados, especialmente de los 483 que han optado por la recolocación".

OPOSICIONES A PROFESORES

Para Licenciados, Ingenieros, Titulados Medios, Diplomados y FP2

- PROFESORES DE ENSEÑANZA SECUNDARIA

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

- PROFESORES TECNICOS F.P.

- | | |
|--------------------------|------------------------------|
| • Práct. Electricidad | • Práct. Automoción/Metal |
| • Práct. Electrónica | • Práct. Administrativos |
| • Práct. Serv. Comunidad | • Práct. Informática G. |
| • Práct. Sanitaria | • Práct. Peluquería/Estética |

- MAESTROS DE ENSEÑANZA PRIMARIA

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

Preparación a distancia, temas desarrollados, Ejercicios de examen, Planificaciones didácticas, Video informativo-didáctico. Todo lo necesario para las pruebas. Solicita información y recibirlas: listas, sueldos, plazas, etc. y un TEMA-MUESTRA. Envías a cualquier punto. Clases directas los sábados.



CENTRO DOCUMENTACION

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

• Situación actual

Dado el progresivo agotamiento de la recolocación en plaza de profesorado de apoyo, en el acuerdo del 91 se recogían dos nuevas vías: recolocación en vacantes "normales" de centros concertados, y paso a interinidades. La primera medida no se ha desarrollado, pues conociendo el talante cooperador y solidario del empresariado con las personas afectadas de centros en crisis, han utilizado el artículo 60 de la LODE de la forma más espuria para no recolocar a ningún compañero/a a pesar del elevado número de vacantes existentes (más de 400).

La vía de interinidades quedó desbloqueada, en La Mesa de la E. Pública el 6 de mayo de 1993, dado que en el País Valenciano existe una única bolsa fija de interinidades, se llegó al siguiente acuerdo: "Los trabajadores/as de Centros en Crisis que todavía permanecen en las bolsas del 91, del 92, los que se incorporen el 93, y todos los que se añadan hasta que termine el período transitorio que establece la transitoria 3 de la LOGSE se irán incorporando detrás del último interino/a con servicios y ordenados mediante el baremo habitual". (ver Cuadro 4).

Esto ha permitido la recolocación de la práctica totalidad de los que permanecían sin recolocar hasta ahora, y promete ser la vía de recolocación para los del 94 y 95.

CATALUÑA

El primer Acuerdo de Centros en Crisis para el territorio gestionado por la Generalidad Catalana es firmado el 4 de mayo de 1988, a este le siguió el de mayo de 1990 con una vigencia de dos años, prorrogándose posteriormente hasta el 31 de agosto de 1994.

Tres han sido las vías de salida para las personas afectadas por la supresión de unidades concertadas: recolocación en plazas concertadas, reconociéndose la antigüedad del centro

Pero existe otra crisis que resulta muy difícil, por no decir imposible, cuantificar, me estoy refiriendo, a la otra enseñanza privada (Escuelas Infantiles, Academias, Autoescuelas...), aquella en la cual la precaridad es un mal endémico y el trabajo estable es una "rara avis" en peligro de extinción.

proveniente —solo a efectos económicos—, jubilaciones anticipadas para el personal de 63 y 64 años, e indemnizaciones legales para los que renuncian a la recolocación a cargo del Departamento de Educación de la Generalidad de las cantidades no financiadas por el Fondo de Garantía Salarial. El proceso de opciones se puede observar en el "Cuadro 6".

EUSKADI, UNA CRISIS MODERADA

La crisis en el país Vasco ha comenzado hace un par de años y no

tiene el alcance de otras Comunidades Autónomas, se centra en Guipúzcoa y Vizcaya, no alcanzando el centenar de personas afectadas (ver Cuadro 5), mientras que en Álava la crisis no ha tenido ninguna repercusión.

Dos son las vías utilizadas por los compañeros y compañeras de Euskadi procedentes de la supresión de unidades: La indemnización incentivada que será una cantidad suplementaria según la edad del trabajador/a, teniendo como límite máximo la indemnización equivalente a 45 días; y la recolocación del profesor/a de Apoyo en centros concertados u ocupando vacantes y sustituciones, regulada mediante addenda de 4 de junio de 1993; hay que destacar que todos los trabajadores/as que optaron por esta vía están ya trabajando.

LA CRISIS OCULTA

La crisis es fácilmente cuantificable en los centros con niveles concertados, ya que las plantillas son muy estables y tienen bastantes años de experiencia en su trabajo.

Pero existe otra crisis que resulta muy difícil, por no decir imposible, cuantificar, me estoy refiriendo, a la otra enseñanza privada (Escuelas Infantiles, Academias, Autoescuelas...), aquella en la cual la precaridad es un mal endémico y el trabajo estable es una "rara avis" en peligro de extinción.

La crisis en estos sectores permanece oculta, ya que queda disfrazada con la rotación constante de contratos temporales, de obra y servicio, de contratación en régimen de autónomos o como ocurre en autoescuelas el contrato verbal a comisión fuera de nómina.

También se dan, situaciones semejantes, en Centros no concertados (ACADE) donde la contratación temporal es la más utilizada, agudizándose con la reciente reforma laboral impuesta por el gobierno. ■

Cuadro 1
TERRITORIO MEC • (Profesorado afectado)

	1986	1989	1990	1991	1992	1993	TOTAL
Albacete		9	1	0	0	0	10
Asturias		26	0	5	12	9	52
Avila		6	0	0	2	0	8
Badajoz		11	2	0	1	2	16
Baleares		0	0	0	1	0	1
Burgos		15	5	1	2	1	24
Cáceres	3	3	1	0	0	12	19
Cantabria		36	7	10	1	9	63
Cuenca	1	1	0	0	0	0	2
Guadalajara	2	0	5	0	1	0	8
Huesca		3	0	0	0	0	3
León		12	3	0	2	1	18
La Rioja		6	0	0	0	1	7
Madrid	961	740	161	261	190	162	2475
Murcia		25	17	5	2	1	50
Navarra		10	1	-	-	-	11*
Palencia		16	0	2	2	4	24
Salamanca		6	1	0	2	4	13
Segovia		7	0	0	0	0	7
Soria		0	0	1	0	2	3
Teruel		4	0	1	0	0	5
Toledo	1	6	0	2	0	1	10
Valladolid		26	0	9	0	6	41
Zamora		3	0	0	0	0	3
Zaragoza		46	1	4	5	2	58

* Navarra tiene competencias en Educación desde 1-9-1990.

Cuadro 2
TERRITORIO MEC • Desarrollo del II Acuerdo (24-5-89)

	1989/90	1990/91	1991/92	1992/93	TOTAL
Interinos/as MEC	199	104	205	2*	503
Interinos/as Prisiones	26	-	-	-	26
Apoyo	276	39	21	31	367
Indemnizaciones Incent.	459	21	31	14	525
Recolocación Patronales	13	6	0	6	25
Renuncian recolocación	44	6	19	2	71
Salen otras causas	10	16	17	-	43
Sin recolocar	-	14	15	187	216
TOTAL AFECTADOS	1027	206	308	240	1781

* Convocatoria conjunta de Oposiciones e Interinidad año 1992.

• Datos enero de 1993.

• continúa en pág. 35

TRAS LA HUELGA GENERAL

ESTE es el primer número de la revista TE en el que tengo la oportunidad de reflexionar sobre el seguimiento de la Huelga General del pasado 27 de enero.

Lo primero que quiero hacer desde esta página es felicitar a los/as afiliados/as y militantes de CCOO por el trabajo realizado en la preparación y éxito de la citada convocatoria.

Lo segundo es constatar que el seguimiento de la huelga ha sido un éxito que cobra mayor importancia si tenemos en cuenta las dificultades que, a diferencia de las anteriores, concurrían en esta ocasión: incremento del paro y de la contratación temporal, que suponen un gran elemento coactivo para la participación de los/as trabajadores/as; la inusitada virulencia con que se ha atacado la convocatoria desde el Gobierno, la patronal y ciertos medios de comunicación.

En estas condiciones podemos concluir, sin miedo a equivocarnos, que la participación en la huelga del pasado 27 de enero ha sido más consciente que en anteriores convocatorias, lo que al éxito cuantitativo hay que añadir la gran importancia cualitativa que esto supone.

En la enseñanza también la huelga ha registrado un seguimiento muy importante, superándose entre los distintos sectores y en los diferentes territorios la cifra del 60%.

No obstante esta valoración positiva, es justo destacar algunas cuestiones sobre las que es necesario reflexionar.

La huelga ha tenido un mayor seguimiento en los sectores industriales que en los de los servicios; y en la enseñanza, en los sectores más laboralizados que en el de los funcionarios.

Podríamos decir que lo que esto pone de manifiesto es que se registra un cierto distanciamiento de determinados colectivos respecto al hecho sindical, este distanciamiento puede deberse sin duda a deficiencias sindicales, pero parte fundamentalmente de los intentos del Gobierno y las patronales de aislar a los sindicatos para poder hacer avanzar sin oposición ni resistencia sus políticas.

*Una de las maneras
más efectivas de
anular la presencia
sindical es
cerrándose a la
negociación de tal
manera que
cualquier actitud
sindical se muestre
inútil.*

Una de las maneras más efectivas de anular la presencia sindical es cerrándose a la negociación de tal manera que cualquier actitud sindical se muestre inútil.

Eso es lo que han hecho en todo el proceso de negociación confederal y lo que hacen las administraciones y patronales educativas en nuestro sector, de ahí que el objetivo sindical prioritario, en este momento, sea revalidar la representatividad sindical por la vía de la capacidad de presión, ya demostrada en diferentes ocasiones y particularmente este pasado 27 de enero, y por la vía de conseguir avances concretos en la negociación colectiva.

Nuestro objetivo fundamental ahora, en esta dirección, es volver a los centros de trabajo a informar del desarrollo de la huelga general, mantener los foros unitarios configurados en torno a la convocatoria, seguir presionando en fechas tan significativas como la del 1º de mayo y coordinando las movilizaciones que se generan alrededor de la negociación colectiva.

Pensamos siempre que los resultados más concretos de una huelga no necesariamente se ven a corto plazo, que pueden tardar, pero que finalmente acaban produciéndose, máxime en un periodo tan rico en acontecimientos como son los que inauguran las elecciones andaluzas y europeas del mes de junio. ■

Fernando Lezcano López
Secretario General

Desde el ángulo íntimo...

Durante tres largos meses, y más intensamente en los 10 primeros días de marzo, he sido la corresponsal de la "batalla" que se libraba en Alcalá 34 entre el MEC y las organizaciones sindicales acerca de la formación de listas de aspirantes a interinidad.

▼ **Esther Bueno**

DURANTE tres largos meses, y más intensamente en los 10 primeros días de marzo, he sido la corresponsal de la "batalla" que se libraba en Alcalá 34 entre el MEC y las organizaciones sindicales acerca de la formación de listas de aspirantes a interinidad.

Circulares a los sindicatos provinciales, notas de prensa, relatos telefónicos del proceso negociador se han ido sucediendo, día a día, en un afán de informar a mis colegas del sindicato y, a través de ellos, al colectivo afectado, lo antes y más exhaustivamente posible. Las negociaciones, cuando llegan a su recta final se aceleran vertiginosamente: el despacho de Acción Sindical bulle, suenan sus cuatro teléfonos casi simultáneamente. Todo el mundo quiere tener noticias a primera hora y de primera mano. Ni el rigor de la información ni la premura en dárla me han permitido dar esa otra visión del proceso más íntima, más jovial, más de café.

¿Acaso era posible hablar en las circulares de la colección de corbatas del señor Director General de Personal?

Y sin embargo, es uno de los detalles más llamativos de su aparecer ex-terno. Tiene tantas como Imelda Marcos zapatos o nuestra baronesa Thyssen cuadros. Son corbatas floreadas, multicolores, nunca lisas ni de diseños geométricos a lo Carrascal. Son corbatas distintas y distinguidas de hombre caprichoso.

En mis notas sobre las reuniones con él, tras la fecha y el tema a tratar, siempre hay una reseña en letra pequeña para que ningún mirón en la estrechez de la mesa la vea: "estampado diversos tonos, domina azul", por ejemplo. Y será casualidad, pero en el repaso que ahora hago de mis apuntes, observo que la primera corbata del proceso negociador la tengo reseñada como "tonos verdosos, domina esmeralda-esperanza" y que la despedida la hizo de nazareno y oro. Me gustaría saber qué corbata se puso el día de la firma a la que no fuimos.

¿Acaso era posible hablar en las circulares de lo pesado que resulta escuchar siempre los mismos argumentos? ¿Y de la grandilocuencia de algunos y el ronroneo continuo de otros que no cesan de hablar entre ellos?

Las reuniones se celebran en una gran sala rectangular a la que se accede después de un laberinto de pasillos imposible de memorizar. Menos mal que no muy lejos de esa sala deben estar las calderas de la calefacción y, desde el ascensor hasta ella, ocho o diez indicadores rojos con el dibujo de un radiador blanco marcan el camino. Lo malo es cuando las reuniones son largas y hay que salir a desbeber. Los servicios están en otra dirección y para volver a la sala hay que ir dejando granos de arroz en el camino.

Tan difícil es llegar, que un día, mientras esperábamos a la Administración, vi cómo un colega de ANPE prometía a un compañero nuestro una cena si era capaz de dibujar el laberinto. El compañero, aunque con un tramo menos de pasillo en su dibujo, ganó la cena. La cena le había costado nueve años yendo a negociar.

La sala tiene dos paredes con grandes ventanales cubiertos de cortinas que precisan un lavado y un gran cuadro en blanco y negro con el dibujo de una iglesia románica contemplada desde un ángulo por una Cibeles también encuadrada. Una gran mesa ro-

deada de sillas, una mesita de rincón con un teléfono que cuando lo cogen hablan bajito para que no nos enteremos, y otra con botellines de agua, completan la decoración.

Los contertulios —a veces sólo somos oso— ocupamos siempre los mismos lugares: Junoy, flanqueado por sus subdirectores generales, en una banda corta de la mesa. Nosotros en la opuesta. El resto de los representantes sindicales se distribuyen en las bandas largas, excepto el de FETE, que siempre llega tarde y se sienta donde puede. Un día fue Junoy quien llegó tarde y rápidamente el de FETE nos aclaró que la cuestión de la tardanza no es de "pedigrí" porque Junoy no es afiliado suyo.

Por aquello de mantener la tradición en lo de los asientos, como si de académicos reales se tratara, yo ocupo siempre mi "7" minúscula y me toca al lado del hombre NETOL. El hombre NETOL le debe el nombre a su gran

parecido con el personaje que lo anunciaba —hoy habría que hablar de Mr. Proper, el de "el algodón no engaña"— y es uno de esos que ronronean cosas canturreando al que está a su lado. El día 8 de marzo quiso homenajearme como mujer y me contó el chiste del antiguo sexo manual y el moderno digital y otros de parecido gusto feminista. Debí pensar que no los había entendido o que soy una antipática, porque no me rei.

También hay contertulios catedráticos que elevan mucho el nivel del discurso con "juridizar", "ex aequo" y razones de "equidad distributiva", y otros que engolan la voz para que parezca que dicen algo. Al principio me parecía que sabían mucho, ahora me parece que saben siempre lo mismo.

A veces hay negociadores invisibles que, aunque no están presentes, negocian más que nadie, y, a veces, hasta el hijo casi-ingeniero del Subdirector General de Medias negocia, o

al menos hace las cuentas del negocio, porque eso llo de los bloques y las ponderaciones de 1/3 y 2/3, se lo ha currado él en el ordenador de su casa. Nosotros, como no tenemos ningún hijo casi-ingeniero, alquilamos uno a plazos para que nos hiciera un baremo, pero parece que no lo hizo bien, porque no les gustó.

Todas estas cosas, los cigarrillos Fortuna de Pedro de Blas, los Peter Stuyvesant de Junoy, el cambio de gafas de alguno, la chaqueta verde de otro, el dedo en la nariz, las miradas de reujo, los celos y los celos; son otros detalles que conforman la negociación y que se observan cuando se tiene la seguridad de que tu jefe de filas controla perfectamente sus fuerzas y las de los demás corredores, no pierde detalle, tiene cargada la mochila de argumentos y tiene gregarias, asturiana y madrileña, de lujo. En esta crono-escalada, mi jefe de filas era Indurain, ¿Se puede pedir más? ■

Valoración de la propuesta por parte de la Comisión negociadora

Negociaciones interinos M.E.C.

La Federación de Enseñanza de CC.OO. valora el acuerdo alcanzado entre el Ministerio de Educación y ANPE sobre el sistema de contratación de interinos como insuficiente y precipitado.

La F.E. CC.OO. considera que la última propuesta ministerial no garantiza la continuidad en el empleo de aquellos interinos e interinas que, seleccionados por un concurso público de méritos, han estado trabajando durante los últimos cursos, sino que, por el contrario, provocará un efecto considerable de rotación en el empleo.

CC.OO. considera que la aceptación de la propuesta por parte de ANPE ha sido precipitada en la medida en que existían grandes posibilidades de que cuatro organizaciones sindicales, al menos, hubiesen presentado una propuesta unitaria de mínimos.

CC.OO. se felicita de haber recuperado un derecho

del profesorado: el cobro del verano, que ya había sido alcanzado en acuerdos firmados en 1988 y 1990, y que hoy el MEC amenazaba con retirar. Así mismo, considera positivo, y fruto de la presión sindical, el mantenimiento de las listas de interinos en las especialidades donde no se convocan oposiciones.

CC.OO. valora negativamente la propuesta de contratación de interinos del MEC, porque, en la práctica, el peso de la experiencia docente media de un interino (en torno a tres años), no supone más de un 8% del total del proceso selectivo. CC.OO. había aceptado que en el baremo de méritos del sistema de contratación se valorasen los resultados de los ejercicios de la fase de oposición, pero considera inaceptable que dichos ejercicios se convirtieran en el requisito imprescindible para pertenecer a una u otra lista, a uno u otro escalón, del sistema de ordenación de los contratados eventuales. ■

¿Cómo está la negociación de nuestro convenio?

Llevamos casi un año con la negociación del V convenio de personal laboral del M.E.C. y todavía no hay posibilidades de acuerdo, aunque bien es cierto que ha habido algunos avances con respecto al principio de la negociación en temas como:

PROVISION DE VACANTES

Es uno de los puntos donde más avances se han producido, pues aceptan aspectos que han sido solicitados por una mayoría de trabajadores, tales como: que las resultas del turno de asonso pasen a traslado, que se garantice anualmente el concurso de traslados, con independencia de la existencia o no de Oferta de Empleo Público, que el personal fijo-discontinuo pueda participar en vacantes de fijos en las mismas condiciones.

SALUD LABORAL

Aceptan la creación de una comisión de salud laboral con carácter paritario, así como el cambio de puesto de trabajo para la mujer embarazada. Queda pendiente de regular el cambio de puesto de trabajo por motivos de salud o enfermedad.

FORMACION

En este aspecto pretendíamos arrancar un compromiso para llevar a cabo planes de formación, pues hasta ahora la falta de presupuesto a este objetivo ha impedido hacer práctico cualquier proyecto. Aceptan que el convenio regule los mecanismos para la formación (elaboración de planes de formación), pero sin especificar ninguna partida presupuestaria, si un compromiso general de asegurar los recursos necesarios para la ejecución de estos planes.

Para la formación que se realiza fuera de la Administración se concederán 40 horas al año. Queda pendiente de regular

la concesión de permisos para formación con reserva al puesto de trabajo.

En el resto de temas sigue existiendo por parte de la Administración una actitud muy poco negociadora, quedan pendientes aspectos como:

CONTROL DE LA CONTRATACION TEMPORAL

Con este objetivo pretendíamos que la contratación temporal fuera un proceso transparente, acercándose a los principios de igualdad y capacidad que se regulan en el acceso a la función pública. Habíamos solicitado en la Mesa que esta contratación se hiciera a partir de una bolsa de trabajo o mediante una lista genérica que se solicitara al INLEM para posteriormente hacer la selección desde las Direcciones provinciales con la participación de los representantes de los trabajadores y las trabajadoras.

MODERNIZACION DE LA ESTRUCTURA PROFESIONAL

Para dar una respuesta adecuada a las necesidades del sistema educativo. Repetidas veces se ha puesto de manifiesto la necesaria adaptación o reclasificación de determinadas categorías profesionales, con el fin de modernizar los servicios de la administración educativa, teniendo en cuenta la importancia que los servicios complementarios, de soporte y mantenimiento tienen en la reforma educativa. Cualquier propuesta en este sentido ha caído en saco roto, ni siquiera un compromiso de estudiar en breve plazo estos aspectos. Parece ser que el

M.E.C. prefiere seguir con los problemas que se plantean en algunos centros respecto a las funciones y las dinámicas conflictivas que esto genera.

Asimismo la Administración tampoco da respuesta de otros temas como el **pago delegado en las situaciones de ILT y maternidad**, que evite el peregrinaje por las Administraciones al que está sometido una persona que cause baja. Acotar la expresión "*necesidades del servicio*" para que el trabajador no pierda el derecho a los días moscosos.

ESTABILIDAD DEL CONVENIO

Una cuestión importante es garantizar la estabilidad del convenio una vez finalizada su vigencia. Este es un objetivo en todos los convenios colectivos, ya que con la aplicación de la reforma laboral podemos asistir a una desregularización de las condiciones de trabajo. Antes de cerrar este artículo hemos recibido una rotunda negativa del M.E.C. a establecer una cláusula de estabilidad del convenio. Difícil se lo ponen a los trabajadores, difícil se lo ponen a los sindicatos para llegar a un acuerdo. El Ministerio con esta actitud refleja las verdaderas intenciones del gobierno con la reforma laboral: desregularizar las relaciones laborales, dando así un buen ejemplo a las patronales más duras de nuestro país.

Pienso que las organizaciones sindicales hemos hecho un esfuerzo en esta negociación por presentar propuestas que ayuden a mejorar las condiciones de trabajo, sin que suponga un aumento del gasto público. Ellos todavía no han correspondido de la misma manera, siguen olvidándose de estos trabajadores y trabajadoras de la enseñanza. Pero en fin, nosotros seguiremos insistiendo, seguiremos negociando y presentando alternativas que ayuden a dignificar la labor que realiza este colectivo, porque no nos cabe ninguna duda de que es fundamental para el buen funcionamiento de los centros, para llevar a cabo la reforma educativa que este país necesita. ■

Agustín Alcocer

La negociación colectiva a la medida de la patronales

Algunas organizaciones sindicales han propiciado que el sector de la Enseñanza Privada se disperse en multitud de convenios.

ANTE la espantá de FE-TE-UGT del día 14 de junio, rompiendo el compromiso adquirido, en el Acuerdo Laboral, sobre la negociación del Convenio Marco, y negándose a constituir la Mesa del citado convenio, las patronales se relamen al encontrarse con más fuerza para seguir dividiendo el colectivo.

No se han hecho esperar mucho y ya han comenzado a disgregarlo en pequeños subsectores: El Convenio General se ha dividido en dos (Concertados y no concertados), el Convenio ACADE se ha dividido en dos (Reglada y no reglada), también existe la intención de subdividir las enseñanzas no regladas en pequeñísimas parcelas (Escuelas de Turismo, Educación a distancia, Gimnasios, etc., etc.). Con esta filosofía puesta en marcha gracias a la colaboración inestimable de ciertas organizaciones sindicales, han comenzado a tener protagonismo otras patronales (FEAP, Serveis Educatius, ANCED, etc...) que se están encargando de llevarnos a un callejón sin salida.

Se ha hecho depender la Negociación Colectiva de los intereses de las organizaciones patronales y esto es el

primer síntoma de debilidad que muestran algunas organizaciones sindicales. El siguiente síntoma de debilidad se demuestra en los contenidos de la negociación tendentes al retroceso de algunos derechos adquiridos.

CC.OO. ha denunciado esta situación en cada una de las mesas constituidas y no ha renunciado a su permanencia en las mismas con todos sus derechos y obligaciones.

Desde nuestra incorporación a las mesas de negociación continuamos defendiendo la necesidad de un Acuerdo Marco para todo el Sector de la Enseñanza Privada, donde ningún trabajador salga perjudicado.

LAS CONSECUENCIAS DE ESTA DISPERSION NO SE HACEN ESPERAR

Las consecuencias inmediatas de la división de convenios propiciada por algunos sindicatos y por las patronales son:

1. La supresión de derechos aplicados hasta la fecha a trabajadores que pertenecían a un Convenio y que se les reubica en otros convenios distintos.

(aplicación de distinta jornada, salario y vacaciones. Desaparición de la posibilidad de llevar a los hijos gratuitamente a centros educativos adscritos al Convenio anterior, etc., etc...)

2. La falta de marco regulador para los colectivos que se han quedado fuera de la Negociación colectiva:

En el Convenio de Centros Privados reglados sin ningún nivel concertado firmado por algunas organizaciones sindicales con la oposición de CC.OO. han dejado fuera a los siguientes colectivos:

- Enseñanzas Especializadas (Academias, Conservatorios, C. Culturales, C. de Idiomas, etc.)
- Educación Permanente de Adultos.
- Colegios Mayores.
- Colegios Menores.
- Residencias de Estudiantes.
- Residencias Juveniles.
- Centros Sociales de titularidad Privada.
- Centros de Enseñanza de Artes Aplicadas y oficios artísticos.

En el Convenio de Centros Privados sostenidos total o parcialmente con

fondos públicos a punto de firmarse en la fecha de redacción de este artículo, dejarán fuera a todos aquellos trabajadores que pertenecen a empresas educativas sin subvenciones de organismos públicos.

3. Dependencia de las organizaciones patronales a la hora de que se nos aplique un Convenio determinado. A partir de ahora no será determinante la actividad que se este realizando sino la voluntad del empresario a la hora de pedir o no una subvención.

4. La debilidad sindical mostrada a la hora de negociar los convenios, hace que las patronales lo tengan muy fácil; nos ofrecerán constantemente "lentejas", y la respuesta no puede ser la movilización con subsectores débiles y controlados por los contratos basura.

5. En definitiva se ha propiciado un fortalecimiento aún mayor de las patronales, que contando con el apoyo del gobierno, ahora también disponen del entregado por algunos sindicatos.

LA ACTUACIÓN DE LA F.E. DE CC.OO. HA SIDO CLARA, EN LA DEFENSA DEL CONVENIO MARCO

Nuestro empeño por aglutinar al sector en vez de dividirlo, ha sido frustrado a pesar de ser más necesario que nunca.

El Convenio Marco sigue estando justificado por: la necesidad de unidad en momentos de agresiones sin precedentes a todos los colectivos de trabajadores, incluidos los de la enseñanza, sobre todo a los más débiles; por la agilidad y regulación que debe darse a la negociación colectiva; por ajustar el nuevo Marco jurídico educativo a la enseñanza Privada y sobre todo por el sentido solidario, de apoyo y reivindicación de los intereses de los más débiles, que debemos imprimir en cada convenio.

CC.OO. SIGUE TRABAJANDO POR SUS OBJETIVOS EN ESTE NUEVO MARCO NEGOCIADOR QUE NOS HAN IMPUESTO.

CC.OO. intentará mejorar en todas las negociaciones las condiciones laborales y sociales de todos los trabajadores, evitando al máximo las consecuencias de la Reforma Laboral, reivindicando la lógica de "a igual trabajo igual salario", pidiendo reducción de jornada en EE.MM. y la equiparación salarial de todos los docentes privados con los de la E. Pública, exigiendo mejoras para el personal de Apoyo a la Docencia y de Administración y Servicios, evitando al má-

ximo los elementos discriminatorios por diferentes motivos (raza, sexo, ideología, etc.)

La Federación de Enseñanza de CC.OO. está realizando todos los esfuerzos para estar presentes en los centros de trabajo informando a los trabajadores, recogiendo opiniones y consultando sobre el grado de aceptación que les merece cada uno de los Convenios que están apareciendo. Así mismo pide a todos aquellos colectivos de trabajadores que deseen la información en su centro, y no la han recibido por diversas causas, lo soliciten en el Sindicato de Enseñanza de CC.OO. de su correspondiente provincia. ■

Se ha firmado el convenio de ACADE con importantes retrocesos

La Federación de Enseñanza de CC.OO. valora negativamente el IV Convenio de Centros de Enseñanza Reglada no Concertada por no satisfacer las reivindicaciones de los trabajadores del sector por los siguientes motivos:

1. Se profundiza en la discriminación de estos trabajadores con respecto a los de la Enseñanza Pública y a los de la Enseñanza Concertada en jornada, vacaciones y salario.
2. La jornada firmada en este convenio es de 27 horas lectivas semanales para todos los docentes, mientras que en los centros públicos la jornada es de 25h. lectivas en primaria y de 18h. lectivas en secundaria.
3. No se ha producido ningún incremento en las vacaciones, en la línea de equiparar a los trabajadores con los homólogos de la pública.
4. Las diferencias salariales con respecto a la pública oscilan entre 309.000 pts. anuales en primaria y 794.000 pts anuales en Secundaria.
5. A estas graves discriminaciones hay que añadir las que van a sufrir los trabajadores de enseñanzas no regladas (Academias, Colegios Mayores y Menores, etc.) que quedan fuera del ámbito funcional de este Convenio.

Las opiniones de los delegados, afiliados y trabajadores consultados han sido contrarias a la firma y han considerado negativo el contenido.

La firma de este Convenio ha supuesto una ruptura con las expectativas que los trabajadores/as tenían depositadas en un Convenio Marco que superase las diferencias y los equiparase al menos con los trabajadores de los centros concertados.

El método de negociación ha carecido de la transparencia necesaria ante los trabajadores para poder hacer el seguimiento adecuado y participar en la toma de decisiones.

Además rompe con la actual situación sobre los ámbitos funcionales en la Enseñanza Privada, lo que va a ocasionar pérdida de derechos para una parte del personal trabajador del sector.

Para evitar que estas situaciones de humillación y discriminación se sigan produciendo es necesario cambiar la correlación de fuerzas sindicales en las mesas de negociación, que como sabéis se mide por el número de delegados alcanzado en las elecciones sindicales.

PRESENTARSE COMO DELEGADO/A EN LAS PRÓXIMAS ELECCIONES SINDICALES POR CC.OO Y EL VOTO A DICHAS CANDIDATURAS ES IMPRESCINDIBLE.

TABLAS SALARIALES 1994 CONVENIO CENTROS NO CONCERTADOS (ACADE)

Categoría	Base	Plus Produc	Compl. Temp.	Plus Transp.	Trienio	Total
PERSONAL DOCENTE						
Preescolar/E.I.						
- Director	148.421	6.886	27.110	15.000	5.387	2.873.711
- Subdirector	148.421	6.886	26.068	15.000	5.187	2.858.081
- Profesor Titular	148.421	6.886		15.000	3.770	2.467.061
- Instructor	98.753	4.701		15.000	3.282	1.698.006
E.G.B./E.S.O.						
- Director	148.421	6.886	27.110	15.000	5.387	2.873.711
- Subdirector	148.421	6.886	20.068	15.000	5.187	2.858.081
- Jefe de Estudios	148.421	6.886	22.571	15.000	5.111	2.805.626
- Jefe de Departamento	148.421	6.886	20.077	15.000	4.973	2.768.216
- Profesor Titular	148.421	6.886		15.000	3.770	2.467.061
- Profesor Adjunto, Ayudante o Auxiliar	119.213	5.601		15.000	3.032	2.014.806
- Instructor	108.444	5.126		15.000	3.032	1.848.046
B.U.P.						
- Director	156.091	7.459	39.487	15.000	7.082	3.180.719
- Subdirector	156.091	7.459	34.701	15.000	6.792	3.108.929
- Jefe de Estudios	156.091	7.459	33.367	15.000	6.595	3.088.919
- Jefe de Departamento	156.091	7.459	28.181	15.000	6.404	3.011.129
- Profesor Titular	156.091	7.459		15.000	4.724	2.588.414
- Profesor Adjunto, Ayudante o Auxiliar	147.432	7.120		15.000	3.935	2.454.800
- Profesor Adjunto de Taller o Laboratorio	144.908	7.022		15.000	3.883	2.415.862
- Instructor	133.224	6.566		15.000	3.797	2.235.586
F.P.I.						
- Director	147.317	7.018	31.970	15.000	5.501	2.931.503
- Subdirector	147.317	7.018	29.648	15.000	5.447	2.896.673
- Jefe de Estudios	147.317	7.018	27.360	15.000	5.238	2.862.353
- Jefe de Departamento	147.317	7.018	25.062	15.000	5.100	2.827.883
- Profesor Titular, Jefe de Taller o Laboratorio	147.317	7.018		15.000	3.621	2.451.953
- Profesor Adjunto, Ayudante o Auxiliar	121.918	5.369		15.000	3.245	2.052.829
- Instructor	108.165	4.475		15.000	2.931	1.836.700
F.P.II						
- Director	152.895	7.383	38.432	15.000	6.817	3.116.118
- Subdirector	152.895	7.383	33.770	15.000	6.543	3.046.188
- Jefe de Estudios	152.895	7.383	32.614	15.000	6.467	3.028.848
- Jefe de Departamento	152.895	7.383	27.492	15.000	6.167	2.952.018
- Profesor Titular, Jefe de Taller o Laboratorio	152.895	7.383		15.000	4.548	2.539.638
- Profesor Adjunto, Ayudante o Auxiliar	141.990	6.869		15.000	3.745	2.370.409
- Instructor	130.589	6.331		15.000	3.658	2.193.476
PERSONAL NO DOCENTE						
Otro Personal						
- Titulado Superior	149.287			15.000	4.724	2.404.305
- Titulado de G. Medio	141.772			15.000	3.769	2.291.580
- Personal No Titulado	82.470			15.000	3.071	1.402.050
P. Administrativo						
- Jefe de Admon.	106.836			15.000	3.823	1.767.540
- Jefe de Negociado	97.525			15.000	3.521	1.627.875
- Oficial	83.771			15.000	3.224	1.421.565
- Auxiliar	71.584			15.000	3.224	1.238.760
- Conserje o Gobernante	88.299			15.000	3.224	1.489.485
- Jefe de Cocina, Oficial de 1º	83.771			15.000	3.224	1.421.565
- Cocinero 75.904	78.034			15.000	3.224	1.349.010
- Celador, Portero	75.258			15.000	3.224	1.293.870
- Guarda, Sereno	71.584			15.000	3.224	1.238.760

¿QUÉ SEPARA ESTAS DOS SITUACIONES TAN RADICALMENTE DISTINTAS?

La nueva legislación educativa vasca, las Leyes de la Escuela Pública Vasca y su complementaria de Cuerpos Docentes, que eran aprobadas por el Parlamento ahora hace algo más de un año, son, junto con el acuerdo para una mayor financiación a la enseñanza privada, las piezas más importantes en el denominado *Acuerdo Político para el Pacto Escolar* suscrito por los socios en el actual Gobierno Vasco.

Pero las leyes están teniendo un desarrollo lento y rígido, en gran parte debido a la dificultad en concretar acuerdos entre los partidos políticos que sustentan al Gobierno. Fruto de toda esta problemática ha sido el retraso con el que se han aprobado los Decretos que convertían en centros plenamente públicos a las ikastolas que habían decidido su confluencia en la red pública.

Y NO ES EL ÚNICO RETRASO

La estructuración de las comarcas escolares prometida en ley y elemento fundamental para atender a una planificación más acorde con la situación educativa real se demora. El *Mapa Escolar* demandado por instituciones, padres y profesionales continúa sin mostrarse.

En la gestión de personal el Departamento de Educación ha unido al retraso graves errores que aún no ha solventado. Algunos de los más graves fueron los que afectaron a la Oferta Pública de Empleo, celebrada finalmente el pasado año y que este año podrían volver a repetirse.

Pero contradictoriamente las comunidades educativas viven en una situación agobiante. Y ciertamente como los plazos están vencidos en muchísimos casos, cuando alguno de estos temas se desbloquea en los ámbitos de negociación política, los centros y sus personas son requeridos para poner en marcha de inmediato, y en este caso sin ningun-

Un aniversario desaparecido

Hace unos meses hemos conocido al otro lado de la muga una de las mayores movilizaciones sociales. Cientos de miles de ciudadanos y ciudadanas han expresado el rechazo a la dualidad educativa. Y el motivo ha sido un posible cambio en la financiación de los centros escolares. A este lado, sin embargo, apenas se comentan fugazmente los recortes que sobre el sistema educativo están practicando las Administraciones.

ria demora, los nuevos mecanismos, las nuevas estructuras.

Qué duda cabe que a esta situación de *estrés escolar* contribuyen además de los retrasos (y posteriormente las exigencias), las ausencias de recursos suficientes.

Los compromisos retributivos alcanzados para los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza tanto pública como privada han quedado suspendidos. Igualmente el incremento previsto del 14% para este año 1994 en materia de Formación Permanente del Profesorado no se realiza, incumpliendo el compromiso suscrito y anexo al *Pacto Escolar*.

Y NO SON LOS ÚNICOS EJEMPLOS

En su última comparecencia ante la comisión parlamentaria de Presupuestos del Parlamento Vasco, el Consejero de Educación manifestó que además del *paréntesis* que se producía en el terreno de las retribuciones del personal de la enseñanza pública y privada, también el *capítulo de inversiones se reduce*

en torno a un 15% de promedio. Se ha considerado que también en este punto pueda hacerse un *paréntesis* de un año en la dotación de equipamientos y nuevas construcciones, sin duda necesarias continuaba afirmando el Consejero.

Se corre claramente el riesgo que muchos centros educativos identifiquen la nueva autonomía con ausencia de recursos, y en este ambiente triste se desarrolla el primer aniversario de las leyes de la Escuela Pública Vasca y de Cuerpos Docentes, que pocos han querido recordar.

En Francia, la discusión financiera no ha movido montañas, aunque sí ha inundado las calles. La Iniciativa Legislativa Popular de CCOO, más modesta en las formas, aunque ambiciosa en su contenido, debe provocar que en Euskadi los anuncios de reforma educativa vayan coherentemente financiados. Correlación entre lo que los políticos proyectan y lo que finalmente presuponían.

A un paso de Francia, el aniversario de las nuevas leyes ha pasado importantemente desapercibido. ■

PASADA la impresión inicial fuimos convocados con una urgencia inusual a una serie de reuniones de "negociación" en las que la Consejería de Gobernación nos iba preguntando qué pensábamos los sindicatos sobre cada uno de los artículos del anteproyecto e iba tomando nota de lo que le decíamos y a lo sumo contestaba a las preguntas que se le iban haciendo.

El día 1 de marzo la Junta nos entregó un documento supuestamente nuevo, pero que es básicamente el primero, con algún pequeño retoque, no habiendo recogido prácticamente ninguna propuesta sindical.

¿Qué va a pasar a partir de ahora? Pues que no va a ser posible aprobar el proyecto de Ley en la actual legislatura por falta material de tiempo y el nuevo Gobierno que surja de las elecciones del próximo 12 de junio empezará a elaborar, si es que lo considera conveniente, su propio proyecto de Ley.

¿Entonces por qué tanto interés de la Junta de Andalucía en el tema? La razón es bien sencilla, las elecciones autonómicas se presentan duras e inciertas y hay que intentar vender hasta las piedras y conseguir hasta el último voto.

¿Entonces por qué tanto interés de la Junta de Andalucía en el tema? La razón es bien sencilla, las elecciones autonómicas se presentan duras e inciertas y hay que intentar vender hasta las piedras y conseguir hasta el último voto.

¿Reforma de la Función Pública Andaluza?

En el pasado mes de diciembre la Junta de Andalucía nos sorprendió a propios y a extraños al enterarnos por la prensa que nos iba a entregar un anteproyecto de Ley de Función Pública que modificaría la Ley vigente desde 1985.

Otro elemento que nos indica que el deseo de la Consejería de Gobernación es el de salir en la foto diciendo que por fin va a conseguir que los empleados públicos trabajemos y la Administración sea eficaz es la nula participación de las Consejerías de Educación y Salud en las negociaciones, cuando ambas Consejerías tienen con mucha diferencia el mayor número de personal a su cargo. Ambas Consejerías han "pasado" olímpicamente del tema.

Es alucinante que con el empantanamiento que ha habido y que hay en la Función Pública andaluza se quiera deshacer el inmenso caos en tres meses y con urgencia. Resultaría difícil poder enumerar, aún ocupando todas las páginas de la revista, los desastrosos cometidos en estos últimos años. Baste decir que desde que se aprobó la vigente Ley en 1985 sólo ha habido una oferta pública de empleo para los laborales, estando la situación sindicalmente "podrida" y con muy difícil solución por los intereses contrarios que se han generado entre los mismos trabajadores. Y si nos ponemos a contar los cientos o miles de demandas judiciales que hemos planteado no acabamos (ropa de trabajo, turnicidad, penosidad, derecho a la jirza, promoción, etc...). La Función Pública andaluza necesita un saneamiento a fondo que requeriría un esfuerzo por parte de todos y una credibilidad por parte de la Administración, que hoy no tiene.

Además, la Junta carece de la más mínima credibilidad ante los sindicatos y trabajadores y trabajadoras, ante el incumplimiento reiterado de acuerdos firmados.

¿QUÉ NOVEDADES INTRODUCE EL PROYECTO DE LEY?

Realmente pocas. Recoge alguno de los elementos de flexibilización (horarios de trabajo, movilidad geográfica y funcional con carácter forzoso, excedencias forzosas, etc...) ya recogidos en la legislación básica estatal, intenta definir con mayor precisión qué puestos serán ocupados por personal laboral y cuáles por funcionarios, amarra más, aunque creo que innecesariamente, el carácter de interinidad y precariedad de los interinos y para poner la guinda típica las infracciones que puedan cometer los funcionarios y las sanciones correspondientes.

Prácticamente lo único novedoso que introduce el proyecto de Ley es la posibilidad de los empleados públicos de ocupar indistintamente puestos de trabajo de la Administración Común, de la Sanitaria o de la Educativa, previo criterio de homologación de funciones.

Mucho ruido para tan pocas novedades. El futuro de la Función Pública andaluza se empieza a escribir el próximo 12 de junio. ■

Luis Castillejo

Presupuestos de Educación de Galicia. Año 94

De menos en casi todo

El proyecto de Presupuestos para el año 94 se encuentra en trámite parlamentario. En estas últimas semanas se han oído abundantes quejas por los recortes que se están produciendo en diversos apartados: supresión de la franquicia postal, eliminación de la

suscripción gratuita al Diario Oficial de Galicia, congelación -cuando no disminución- de los fondos para gastos de funcionamiento, todo ello referido al ámbito de los centros escolares. Con un poco de atención, podréis desvelar el por qué de tales tropelías.

El futuro inmediato es fácil de adivinar: congelación de las plantillas de personal docente y de servicios, aumento de la penuria en el funcionamiento de los centros, paralización en cuanto a construcción y reformas de las instalaciones educativas y despilfarro en la financiación a la Formación Profesional de titularidad privada.

Emilio Crespo Correa Victor Rodríguez Gesto

La propuesta elaborada por la Administración Autónoma de Presupuestos para el 94 agudiza la falta de compromiso con los objetivos de la Reforma Educativa. Adecuación y creación de centros, formación del profesorado, autonomía de funcionamiento, son apartados que reflejan de forma fidedigna el desinterés institucional. Así, el Capítulo General de Educación continúa perdiendo peso en el global de los Presupuestos de la Xunta de Galicia: la Consellería de Educación, que disponía de un 24,2% el año anterior, se queda con el 23,8% para el 94.

FORMACION, INFRAESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO

Para formación del profesorado la Consellería mantiene las mismas cantidades desde el año 92. Este estancamiento inversor posiblemente signifique el punto álgido en cuanto a despropósitos, ya que la relación entre número de profesores por cada centro de formación o por asesor es la más alta de todas las Comunidades con transferencias.

No menos preocupante es la disminución en cuanto a construcción, reforma y equipamiento de centros educativos. Respecto al año 93 se constatan 2.000 millones menos, entre un 14% en EE.MM. y un 36% en EGB de decrecimiento. La adaptación a los requisitos mínimos de la LOGSE, tan imperiosa para muchos centros, se pospondrá indefinidamente.

En el apartado de gastos de funcionamiento de centros, continuamos con la tendencia descendente. Reiteradamente CC.OO. y otros colectivos sociales hemos denunciado estos recortes. Esperamos que la presión social sobre este apartado, consiga modificar en el trámite parlamentario las cantidades inicialmente asignadas. Podemos citar a modo de ejemplo, la disminución en Enseñanzas Medias de más de un 4%, particularmente relevante por cuanto en los últimos años ha aumentado considerablemente el alumnado.

PLANTILLAS, SERVICIOS COMPLEMENTARIOS Y UNIVERSIDAD

El número total de profesorado no aumenta. La creación de nuevos centros de Secundaria tampoco va a suponer

una ampliación de plazas de bedeles, personal administrativo o de limpieza. Los centros de Primaria con menos de 25 unidades continuarán sin administrativos, a la espera de mejores tiempos.

En la partida de comedores escolares se constata una disminución de 275 millones, un 15% menos que en el 93, y una congelación en el capítulo de transporte.

En el presupuesto de universidades sí que hay aumento, del 8,9% que, descontando la inflación, se queda en el 3,9% real. No obstante, el capítulo de investigación disminuye su montante en 40 millones.

CONCIERTOS EDUCATIVOS

Estas partidas no quedan sujetas a las estrecheces y limitaciones de los otros capítulos analizados anteriormente. La subvención al preescolar de centros privados aumenta en 488 millones de pesetas, representando un 31% más que en el 93. Con este incremento se completa el plan de subvenciones —a razón de 2.000 millones por año— que puso en marcha el Partido Popular cuando asumió el gobierno autonómico.

Para conciertos en formación profesional aparece sorpresivamente un aumento de 545 millones, de los que 286 se asignan al primer grado. Si tenemos en cuenta que la LOGSE observa la desaparición de este ciclo educativo, al extender la Secundaria hasta los 16 años, y que la disminución de inversión en el mismo tramo de enseñanza para centros públicos es más que patente, este incremento resulta incomprensible e incluso escandaloso.

Para concluir, el futuro inmediato es fácil de adivinar: congelación de las plantillas de personal docente y de servicios, aumento de la penuria en el funcionamiento de los centros, paralización en cuanto a construcción y reformas de las instalaciones educativas y despilfarro en la financiación a la Formación Profesional de titularidad privada. Ciertamente, un panorama poco alentador. ■

CC.OO. ha exigido la introducción previa de 13 medidas de calidad

La reforma educativa avanza parcialmente en Catalunya

El Departamento de Enseñanza de la Generalitat de Catalunya ha decidido avanzar unilateralmente la reforma educativa en 58 centros públicos de secundaria, sin que se hayan formulado los criterios para escoger las zonas, y sin establecer en los institutos las condiciones de calidad previstas en la LOGSE.

EL DEPARTAMENTO DE ENSEÑANZA NO HA NEGOCIADO LA MEDIDA NI DEFINIDO CRITERIOS DE APLICACION

El avance consistirá en la oferta de plazas de 3º de Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) ya el próximo curso 1.994-95. Según el responsable de Enseñanza, Joan M. Pujals, con esta ampliación serán ya 169 los centros que en Catalunya habrán anticipado la impartición del 3º de ESO, 120 institutos públicos y 49 privados.

LA IMPROVISACION COMO SISTEMA

Resulta difícil adivinar las razones de fondo de esta nueva arbitrariedad, porque la Administración ni negocia ni informa suficientemente, pero lo que pa-

rece claro es que el avance del segundo ciclo de la ESO en determinadas zonas y localidades se decreta en medio de la más deplorable improvisación. Según fuentes del propio Departamento, cada una de las delegaciones territoriales de Enseñanza —existen siete en Catalunya— avanzará la reforma a su ritmo. Las únicas provisiones que parece haber efectuado la Administración para los institutos donde se avanza el segundo ciclo de la ESO son las siguientes: se incorporarán a los centros profesorado de primaria y secundaria, siendo los salarios de los maestros y maestras los correspondientes a primaria a excepción de los complementos por cargos directivos, que serán de secundaria; el horario lectivo será de 18 horas semanales; la formación del profesorado consistirá en cursos de 30 horas, con

formación específica en julio para los cargos directivos; la inversión prevista se calcula entre 6 y 10 millones por centro, dependiendo de las características de cada uno. La determinación de plantillas está de momento por hacer.

Para valorar adecuadamente este avance parcial de la reforma, debe tenerse en cuenta que se produce en un contexto de restricciones presupuestarias muy fuertes, que están afectando a las plantillas y los recursos económicos de los centros; por otro lado, el retraso de la reforma educativa acordado en diciembre de 1.993, la ausencia de Mapa Escolar y de una Ley de financiación del sistema educativo no hacen sino aumentar las incertidumbres sobre el desarrollo futuro de los centros que ahora avanzarán la aplicación de una parte de la ESO. La incoherencia pedagógica parece evidente: si se mantiene el actual calendario de reforma, o padece nuevos retrasos, el alumnado de los centros donde se avanza la reforma pueden acabar haciendo EGB, una parte de la ESO y después los actuales BUP o FP. Con todo ello, se corre el peligro de consolidar en los centros de reforma una tercera vía alternativa a los actuales cursos de BUP y FP, desvirtuando así los objetivos de la propia reforma educativa.

Otra consideración que merece la pena poner de relieve es el contraste entre el avanzado unilateral de la reforma y las peticiones de la Comisión de Directores de Institutos de Reforma, que recientemente ha entregado a Enseñanza un escrito donde, después de realizar un balance muy crítico con el actual proceso de experimentación, piden una planificación global de la reforma, más recursos humanos y materiales y más y mejor apoyo a los nuevos centros... precisamente lo que no garantiza la Administración catalana. Así las cosas, todo hace sospechar que la decisión de Enseñanza responde, más que a consideraciones pedagógicas, a presiones de determinados titulares de centros privados, que desean asegurarse lo antes posible ciertos económicos para el ciclo 14-16 de la ESO, evitando la competencia de los institutos de BUP,

La iniciativa de avance parcial de la reforma, ajena a cualquier proceso de negociación, está provocando una considerable contestación profesional y, en menor medida, social

por eso piden previamente el avance de la reforma en la red pública en las localidades y zonas que más les interesa.

Para acabar de complicar el panorama, parece que en el propio Departamento de Enseñanza no existe demasiado consenso sobre el avance de la reforma, con opiniones e intereses enfrentados entre las diversas direcciones generales, por lo que no deben descartarse posibles sorpresas en los próximos meses.

GARANTIAS PARA LA REFORMA EDUCATIVA

Ante las incoherencias que presenta el avance del proceso reformador, CC.OO. ha exigido al Departamento de Enseñanza garantía para que cualquier avance en la reforma se lleve a cabo en condiciones de calidad, aplicando las disposiciones de la LOGSE y las previsiones reglamentarias para su desarrollo. En concreto, hemos pedido que en los nuevos centros donde se imponen el avance del segundo ciclo de la ESO introduzcan 13 medidas para asegurar unos mínimos de calidad: aplicación de las ratios previstas por la LOGSE, reducciones del horario lectivo para que el profesorado pueda

llevar a cabo la acción tutorial; la atención personalizada, la dirección y coordinación pedagógica del nuevo sistema, la formación específica... También reclamamos dotaciones de especialistas en psicopedagogía, asesoramiento del Departamento de Enseñanza a los centros, dotación de material pedagógico y didáctico, adecuación de los centros... Y, por supuesto, transparencia en el proceso de asignación de plazas y retribuciones complementarias en correspondencia a la plaza que se ocupa.

La iniciativa de avance parcial de la reforma, ajena a cualquier proceso de negociación, está provocando una considerable contestación profesional y, en menor medida, social. Hay veces que las actuaciones de la Administración constituyen por sí mismas un ejemplo de cómo no deben hacerse las cosas: en el asunto que nos ocupa, parece que el Departamento de Enseñanza está empeñado en desprestigiar la propia reforma educativa y fomentar de rebote actitudes corporativas, en cierta medida comprensibles ante los despropósitos acumulados en la aplicación del proceso reformador, pero carentes de cualquier posibilidad de traducción práctica más allá de la pura lamentación, la angustia ante el futuro y la resistencia pasiva. En este orzito, no siempre resulta fácil mantener una posición coherente, rechazando a la vez la negligencia y las imposiciones del poder y las actitudes corporativas y defendiendo lo que queremos: que cada paso que se dé en la aplicación de la reforma suponga una mejora palpable en el desarrollo cotidiano del proceso educativo, con una planificación coherente que permita cumplir los objetivos de la LOGSE y consolidar en nuestro país un sistema educativo de más calidad y prestigio. Profundizar en la discusión interna, en la concreción de propuestas elaboradas y en mecanismos de respuesta colectiva para defenderlas continúa siendo una de las principales tareas de CC.OO. para abordar adecuadamente la complejidad creciente del proceso de reforma educativa. ■

Virgili Burrel i Ferrer

Exigimos un debate público sobre la red de formación permanente en el País Valencià

La formación del profesorado a debate

Recientemente, en nombre de la Federación de Enseñanza de CC.OO. del País Valencià, me he dirigido al Presidente de la Comisión de Participación, Seguimiento y Evaluación del Profesorado, Director General de Ordenación e Innovación Educativa de la Conselleria d'Educació i Ciència constituida a partir de los acuerdos del nuevo sistema retributivo y compuesta, en cumplimiento de éstos, por representantes de la Dirección General de Ordenación Académica e Innovación Educativa, de los Servicios Territoriales de Educación y Ciencia, de las universidades y los sindicatos firmantes del acuerdo: ANPE, CSIF, FETE-UGT y CC.OO., para reiterarle, una vez más, como venimos plantando en todas las reuniones de la comisión, la necesidad de abrir un debate público sobre las órdenes que desarrollan el Decreto de CEP.

EN diversas ocasiones, el Director General se ha mostrado partidario de este debate público, así como evitar la endogamia en el proceso de selección de los actuales asesores de CEP. A este respecto, CC.OO. ha manifestado en reiteradas ocasiones que no se trata tanto de evitar o no la endogamia, sino de garantizar realmente un debate público que, partiendo de una evaluación de la actual red de formación permanente del profesorado y del sistema educativo, se plantee, en primer lugar, qué red de formación permanente es necesaria para cumplir los objetivos que de la evaluación se desprendan, así como el mode-

lo de asesor de formación permanente que el sistema educativo precisa.

ABRIR LA NEGOCIACION

Una vez determinados estos principios –con la participación de todo el profesorado y de los sectores de la comunidad educativa interesados en participar en el debate, a través de sus representantes, claramente legitimados en los respectivos procesos electorales– es necesario abrir una negociación sobre:

- Modelo de red de Formación Permanente.
- Complementariedad de la red.

- Relación de los CEP con el Servicio de Formación del Profesorado.
- Autonomía de los CEP y modelo de relación con los diferentes agentes sociales de su ámbito territorial para determinar las necesidades democráticas de formación permanente del profesorado.
- Sistema de acceso a las plazas de asesor/a que se determinen en la negociación.
- Modelo de Formación de los asesores/as que se incorporen a la red.
- Situación administrativa y laboral de los asesores/as.

Finalmente, le hemos planteado que sigue sin cumplirse el compromiso adquirido por los representantes de la Administración en la comisión, el 8 de febrero, de entregar a todas las organizaciones representadas en ésta, los borradores de las órdenes que desarrollan el Decreto de CEP.

Entendemos que todavía es posible rectificar y poner las condiciones para que el debate tenga todas las garantías de trans-

Entendamos que todavía es posible rectificar y poner las condiciones para que el debate tenga todas las garantías de transparencia, participación y negociación que un tema de esta importancia requiere.

parencia, participación y negociación que un tema de esta importancia requiere.

Esperamos que la rectificación se produzca en el más breve plazo. Argumentar falta de tiempo -cuando lo que hoy planteamos venimos haciéndolo desde comienzo de curso- y publicar las órdenes sin que sean debatidas con unas mínimas garantías, no sólo no evitará que éstas sean criticadas por CC.OO., y posiblemente por otras organizaciones sindicales, sino que además impedirá, una vez más, que se recojan aportaciones que podrían contribuir a mejorarlas y, sobre todo, a que el profesorado no sólo acabe pensando que existe endogamia, sino cuestiones mucho más graves, lo que no contribuirá a mejorar la percepción que el profesorado tiene de los CEP, de los asesores y asesoras y, por supuesto, de la propia administración educativa.

Somos conscientes de que lo expuesto está lejos de los objetivos de la Dirección General, dado que nos ha manifestado en reiteradas ocasiones su voluntad de que el proceso sea transparente y participativo, pero esperamos que acabe coincidiendo con nosotros en reconocer que los medios expuestos hasta el día de hoy no son los más adecuados para los objetivos manifestados.

EVITAR EL OSCURANTISMO

Esperamos que, de acuerdo con nuestra reflexión, la respuesta de la Dirección General nos permita a todas las organizaciones representadas en la Comisión de Participación, Seguimiento y Evaluación de la Formación del Profesorado -y a las que aún no están representadas en la comisión, como son organizaciones sindicales legitimadas electoralmente y la Federación de MRP- comenzar a trabajar en lo que esperamos sea un objetivo común: la mejora de la red de formación permanente del profesorado y su incidencia en la mejora del sistema educativo. ■

Andrés Herraiz
Secretaría de Política Educativa

Después de los presupuestos...

Como comentábamos en el número anterior de T.E. el presupuesto educativo en las Islas no daba para mucho, por lo que el contenido negociador distaría de introducir mejoras sustanciales en el servicio público educativo y por consiguiente para los trabajadores/as.

NO obstante en los comienzos del 91 se han producido algunos avances que es preciso comentar, al mismo tiempo que continúan persistiendo algunas disfunciones del proceso negociador.

• Pacto de estabilidad

Después de varias mesas técnicas, hemos desarrollado el acuerdo de estabilidad, con medidas (propuestas por CC.OO.) de acción positiva hacia las compañeras interinas, a las que a partir de este curso se les va a permitir mantener el destino encontrándose disfrutando el permiso de maternidad.

Así mismo el conjunto de este sector mantendrá el destino si su baja por I.L.T. es superior a quince días.

• Catálogo de EGB

Se ha producido acuerdo en torno al catálogo de puestos de EGB/Primaria para el concurso de traslados de este año. Con este acuerdo se va a posibilitar que en los casos de movilidad inevitable el profesorado adquiera unos derechos de cara a la

obtención de destino para readscribirse a su centro o petición en septiembre de destino (todas las zonas).

• Derechos sindicales

CC.OO. elaboró una plataforma de derechos sindicales que fue asumida por todos los sindicatos, salvo el de siempre. En esta Plataforma se recogían temas como la fórmula para la obtención de liberados sindicales (uno por cada dos delegados), Derechos de pago de viaje para los plenos de la Junta de Personal, asistencias a Jornadas educativas (dos por sindicato), comisiones de seguimiento, subvenciones a los sindicatos, información, etc... A excepción de las subvenciones y la fórmula para su reparto (a concretar en marzo) en la Mesa Sectorial última fue recogida la mencionada Plataforma.

• Calendario

Se ha logrado también un calendario negociador con todas las "papas calientes" de la aplicación, pero sin una Mesa reglamentaria (con el escollo de la presencia de los colectivos y la insostenible propuesta del STEC de representación en mesa y

en las intervenciones según representatividad sindical). Seguro que no lo plantean en otros territorios.

• CEPs

Por otra parte y aún considerando que el nuevo Decreto regulador de los CEPs refleja un modelo de Centro de Profesores más apegado a la zona, al trabajo colaborativo, así como la participación de los liberados/as en su gestión, nuestra Federación ha considerado a la vista de la negativa de la Consejería a entablar una negociación más global que incluyera el modelo de adscripción de los asesores, tipologías de CEPs, presupuestos y plantillas, así como la participación de los trabajadores de la administración y las funciones y status de los coordinadores de formación (verdadera pieza clave del nuevo modelo) no firmar o lo que es mejor posponer su firma hasta aclararse lo ya expuesto. Los que nada firmaban, lo firman ahora todo. ¿Autonomía sindical? ■

Jaime Prieto

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

CURSILLO DE FRANCÉS EN PARÍS

14 días: Julio-agosto 1994

Mañanas: Excursiones y visitas.

Tardes: 2 horas diarias de clase.

Profesores nativos. Certificado asistencia.

Céntricos hoteles de 3 estrellas.

Excursiones a Bruselas-Brujas, Castillos del Loira, Mont S. Michel, etc.

14 días desde 58.950 ptas.

Incluye viajes, visitas y media pensión y excursión a EURODISNEY

Salidas de todas las regiones

Informes: «La agencia del profesorado»

Levante: (96) 514 15 51 - 520 24 13

Madrid-centro: (91) 570 82 93

(91) 638 08 80

Andalucía: (95) 490 26 78 y 229 16 36.

Organiza: V. Interlenguas CV-m.116.A

También tenemos viajes culturales a Italia, Suiza-Austria, P. Bajos, Berlín-Praga

NOMINAS 1994

**PROFESORADO DE LA ENSEÑANZA PÚBLICA NO
UNIVERSITARIA DE CANARIAS**

Las variaciones retributivas para este año se deben, únicamente, a la aplicación del 4º plazo de los Acuerdos de Homologación de Canarias, logrados en el marco de la Concertación Social impulsada por las Confederaciones de CC.OO. y UGT, producto a su vez del éxito de la convocatoria de Huelga General del 14 de diciembre de 1.988.

Se concretan en una subida de 11.475 ptas. mensuales para el profesorado del Cuerpo de Secundaria y del Cuerpo de Profesores Técnicos de F.P. y de 12.340 ptas. mensuales para el profesorado del Cuerpo de Maestros/as.

Otra conquista del 14-D, la Cláusula de Revisión Salarial, fue suprimida por el gobierno del PSOE en el proyecto de presupuestos para 1.993. Ante esta agresión, desde CC.OO. y UGT se convocó una huelga en noviembre de 1.992 que tuvo escasa incidencia y no consiguió parar dicho proyecto.

En los Presupuestos Generales del Estado para 1.994, además de continuar sin Cláusula de Revisión Salarial, el gobierno nos congela el salario con la complicidad de los diputados y senadores de Coalición Canaria que votaron favorablemente estos presupuestos en las Cortes Generales.

La Federación de Enseñanza de CC.OO. Canarias tiene interpuesto un contencioso administrativo contra el Gobierno de Canarias desde el 25 de Febrero de 1.992, contencioso que en la actualidad se encuentra ya en el Tribunal Superior de Justicia de Canarias y que se interpuso por incumplimiento de la legalidad en materia de negociación colectiva y de la Ley de Homologación, ya que las cuantías del complemento específico de 1.992 no se ajustan a dicha Ley.

Esta situación, que denunciarnos también en su día ante el Diputado del Común, se vuelve a producir en parecidos términos en 1.994.

Así, para este curso, mientras según la Ley 4/91 (Homologación de Retribuciones de Funcionarios Docentes) y según CC.OO. las cantidades mensuales a percibir en concepto de Complemento Específico serían las siguientes:

- **Maestros** (27,6 puntos) 67.856 ptas.
- **Técnicos** de F.P. y Profesores de Secundaria (25,1 puntos) 64.030 ptas.
- **Catedráticos** (27,6 puntos) 70.409 ptas.

Con arreglo a los cálculos de la Administración Educativa las cantidades, evidentemente inferiores, son las siguientes:

- **Maestros:** 67.086 ptas. de Complemento Específico.
- **Técnicos de F.P. y Profesores de Secundaria** 63.400 ptas. de Complemento Específico.
- **Catedráticos** 69.223 ptas. de Complemento Específico.

Además de las cantidades que perderemos este año, a los maestros se les adeudan 22.128 ptas. y al resto del profesorado 10.440 ptas. desde el año 1.992, deudas que tienen su origen en la incorrecta aplicación del Complemento Específico de dicho año a la que ya hemos hecho referencia. ■

José Enrique Martín Santana

Acción Sindical del Sindicato de Enseñanza de CC.OO. en Tenerife

José Emilio Martín Acosta

Secretaría de Información y Publicaciones de las CC.OO. Canarias

NOMINAS 1994 (cont.)

CUADRO I. Retribuciones 1994

	Sueldo base Cod. 11	Trienios Cod. 12	Comp.Destino Cod. 52	Residencia-Cod. 31		Compl. Específico Cod. 49	Total Mensual Bruto (sin trienios) Cod. (11+52+31+49)	
				Isla Capitalina	Isla no Capitalina		Isla Capitalina	Isla no Capitalina
Maestros/as	120.458	4.360	60.893	14.368	47.880	67.085	262.805	293.317
Técnicos/as de FP	120.458	4.360	74.989	14.368	47.880	63.400	273.215	306.727
Profesores/as de Secundaria	141.928	5.449	74.989	15.963	53.200	63.400	295.985	333.222
Catedráticos/as	141.928	5.449	89.822	17.959	59.850	69.223	318.932	360.823

NOTA. En las islas de La Palma, Lanzarote, Fuerteventura, Gomera, Hierro y La Graciosa se cobra dentro del concepto de residencia un suplemento equivalente a multiplicar las trienios que se tenga por las siguientes cantidades:
 3.250 Ptas/mes por cada trienio en los maestros/as y técnicos/as de FP.
 3.730 Ptas/mes por cada trienio en los profesores/as de Secundaria.
 4.193 Ptas/mes por cada trienio en los catedráticos/as.

CUADRO II. Complementos específicos de cargos directivos de EEMM. Artísticas y Similares

TIPO DE CENTRO	CARGO				
	A Más de 1800 Alumnos/as	B Entre 1001/1800 Alumnos/as	C Entre 601/1001 Alumnos/as	D Menos 600 Alumnos/as	F Extensiones
Directores/as	49.137	43.389	40.266	37.369	20.960
Vicedirectores/as	28.603	27.908	20.960	18.178	—
Jefes/as Estudio	28.603	27.908	20.960	18.178	18.178
Secretario/as	28.603	27.908	20.960	18.178	18.178

CUADRO III. Complementos específicos de cargos directivos de EGB, similares y Ed. especial

TIPO DE CENTRO	CARGO						
	A Más de 35 unidades	B De 24/35 unidades	C De 15/33 unidades	D De 8/15 unidades	E De 6/7 unidades	F De 3/4 unidades	G Menos de 3 unidades
Directores/as	40.266	37.369	27.908	20.960	8.447	8.447	4.972
Jefes/as Estudio	18.178	17.484	17.484	12.617	—	—	—
Supletivos/as	18.178	17.484	17.484	12.617	4.972	—	—
Vicedirectores	18.178	17.484	—	—	—	—	—

I Certamen CUENTA CON TU PLANETA



Patrocina: Tetra Pak

Combinación y promoción del medio

El Certamen "CUENTA CON TU PLANETA" tiene por objeto estimular, reforzar y valorar las experiencias iniciadas por el profesorado en los temas de Medio Ambiente, Salud y Consumo desde el marco de la Educación Ambiental, a través de los materiales y recursos didácticos incluidos en el programa educativo "CUENTA CON TU PLANETA", facilitado al profesorado durante el curso escolar 1992-93 y comienzo del curso 93-94.

• Destinatarios

Profesores, profesoras o equipos de docentes que hayan desarrollado experiencias en Centros Escolares de Educación Primaria, Secundaria y F.P.

• Preinscripción

Se realizará antes del viernes día 15 de Abril de 1994, junto a una breve síntesis de la experiencia.

• Entrega de trabajos

La fecha límite de entrega de los trabajos es el martes día 17 de Mayo de 1994, a las 19:00 horas.

Tanto la Preinscripción como los trabajos se remitirán a la dirección que se indica en estas bases.

• Fallo del Jurado

Será comunicado por escrito a las personas coordinadoras o representantes de las experiencias presentadas, antes del miércoles día 1 de Junio de 1994.

• Premios

Se entregará un primer premio, que contará con una dotación económica de 250.000 pts. y un segundo premio, que consistirá en un lote de material didáctico para cada uno de los siguientes 19 trabajos seleccionados.

El profesor o profesora representante de cada una de las veinte experiencias seleccionadas será invitado a un Encuentro Formativo de Educación Ambiental.

• Para más información:

Certamen "CUENTA CON TU PLANETA"
 C/ INFANTAS, Nº18, 1º
 28004 MADRID
 FAX: (91) 531 82 61

Viene de pág. 18

Cuadro 3

EVOLUCIÓN DE LA CRISIS "PAÍS VALENCIANO"

AÑO	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	Total aprox.
Nº unidades suprimidas	35	8	25	190	71	114	100	543
Nº trabajadores afectados/as	133+33	9	21	111	112	96	94	611
Recolocación unidad apoyo	133+33	-	31	92	99	52	43	483
Indemnizaciones	-	-	-	18	12	15	28	73
Vacantes e interinidades	-	-	-	-	-	27	19	46
Pendientes	2	9	-	1	1	2	4	19

Cuadro 4

INTERINOS "PAÍS VALENCIANO"

Especialidad	con servicios	sin servicios	total
General	1.632	2.471	4.103
Preescolar	183	589	776
Inglés	58	0	58
Ed. Lspecial	107	10	117

Nota: El profesorado procedente de centros en crisis irán detrás de los 1.632 de General que ya están trabajando, pasarían por delante de los 2.471 que no han trabajado nunca, igual en el caso de otras especialidades.

Cuadro 5

EUSKADI

	91/92	92/93	TOTAL
Indemnización Incent.	17	27	44
Recolocación apoyo	14	20	34
Total afectados/as	31	47	78

Cuadro 6

CATALUÑA

	90	92	93
Personas recolocadas	185	217	134
Indemnizaciones	57	112	17
Jubilaciones anticipadas	-	1	2

¿Qué empleo tenemos en la enseñanza superior?

Las Universidades, en general, con su autonomía universitaria y sus Consejos Sociales llevan desde hace años practicando una política de personal irresponsable, avalada por las Administraciones Educativas (Ministerio de Educación y Consejerías de Educación).

Antonio Camarero

PERSONAL DE CONTRATAS

Empezaremos por citar y, posteriormente, describir los distintos tipos de personal que la componen y que permiten el funcionamiento de la Universidad. Sin ser excesivamente exhaustivos en la exposición, que en muchos casos requeriría un análisis más pormenorizado.

La clasificación es aleatoria y no pretende representar la primacía de un colectivo de trabajadores sobre otro. Entre los trabajadores de la institución universitaria se encuentra el Personal Docente e Investigador (PDI), el Personal de Administración y Servicios (PAS), los Colaboradores Sociales (ya sean parados que cobran el desempleo o que hacen la prestación social sustitutoria del Servicio Militar), los Contratados Autónomos Administrativos, el Personal de las Fundaciones, los Becarios, el Personal de Contratas...

Por lo general estos son los trabajadores que componen el mundo universitario y que permiten el funcionamiento y desarrollo de la institución.

Las Universidades han ido desgajando y desagregando, privatizando, actividades y servicios que en algunos casos, antes llevaba su propia plantilla y, en otros diferentes organismos, como: la construcción, la hostelería, la limpieza, la vigilancia, la reprografía, algunas áreas de mantenimiento, etc.

Las actividades desempeñadas por estos trabajadores se encuentran en bastantes ocasiones sometidas a una penuria y precariedad elevada que está vinculada a distintas causas: atomización de las empresas, condiciones de la contrata, falta de control institucional de la plantilla total que figura en el pliego de condiciones de la contrata, jornadas laborales abusivas, eventualidad en el empleo, incumplimiento de los Convenios del sector.

Asimismo se produce un elevado nivel de incumplimiento de las contratas por las empresas contratistas. Ya que no son supervisadas normalmente por la Universidad, ni tampoco existe un registro de empresas y titulares de las mismas que por su nivel de incumplimiento y vinculación al personal de la Universidad quedan automáticamente

excluidas de la contratación con las Universidades en su conjunto.

Tampoco está evaluada la mejora del servicio ni el coste añadido que representa para la administración universitaria haber desgajado de sus propias plantillas dichas actividades, si exceptuamos el descenso del coste de los Gastos de Personal propio. Pe-

Las actividades desempeñadas por estos trabajadores se encuentran en bastantes ocasiones sometidas a una penuria y precariedad elevada

ro lo que sí resulta evidente es el incremento de la indefensión de estos trabajadores y la dificultad de que las Secciones Sindicales de Universidad les puedan aportar alternativas y respuestas a sus problemas, más allá de las situaciones puntuales.

La cuantificación total de estos trabajadores resultaría, más o menos, fácil en cada una de las Universidades existentes, así como los grados de empleo estructural y coyuntural que representan. Pero es difícilmente evaluable el total de los trabajadores de Contratas en las Universidades de todo el Estado y el conjunto de Convenios que les rigen.

PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR

Los distintos Cuerpos de profesores funcionarios son: Catedráticos de Universidad (CU), Profesores Titulares de Universidad (TU), Catedráticos de Escuela Universitaria (CEU), Profesores Titulares de Escuela Universitaria (TEU) y, un Cuerpo que la LRU condenó a su extinción, los Maestros de Taller y Laboratorio (MTL). Desde CC.OO. mantenemos la petición de integración de este Cuerpo en los Cuerpos de profesores funcionarios.

Entre las asignaturas pendientes están:

- El **acceso** a las plazas de funcionarios docentes que no vulnere la autonomía universitaria.
- La **promoción** que en el mundo de los profesores de la enseñanza superior es nula y, además, está escasamente relacionada con el resto del sistema educativo.
- La **formación** que en el conjunto de la enseñanza superior debía estar claramente definida tanto para la actualización de contenidos como para la incorporación de nuevos conocimientos.
- Y la clarificación real de la **jornada** de trabajo (lectiva, tutoría, prepara-



ción y evaluación) y el periodo de descanso. Ya que la exigencia de una evaluación de la calidad Docente e Investigadora del profesorado demanda una mayor claridad al respecto para impedir compaginar distintas actividades retribuidas en el mismo tiempo de trabajo (docencia reglada, proyectos de investigación de artº 11, docencia no reglada) sin que actualmente se pueda deslindar con meridiana claridad a qué tiempo laboral se está dedicado en cada momento. Y todo ello redundará en un deterioro de la calidad de la enseñanza y de la investigación.

Además, hay otras categorías de profesorado que están vinculados a las Universidades con un mayor o menor grado de precarización, en función de los contratos, que representan el 50% de los profesores:

- Funcionarios **interinos** cuya situación está vinculada a que reúnan los requisitos para obtener la plaza de numerario y, en otros casos, a que se dote la plaza de funcionario.
- **Asociados a tiempo completo** que se crearon por la vía del Real Decreto para cubrir el espacio necesario de la docencia, dicho colectivo se ha convertido en una nueva bolsa de

profesores contratados propios de las Universidades equiparable a los históricos "PNNs" sin contemplar un objetivo de estabilización, ni adecuación de sus retribuciones. Desde CC.OO. pedimos que para los Asociados Doctores se cree transitoriamente el Asociado Tipo 4 a tiempo completo.

- **Asociados a tiempo parcial** que la Ley de Reforma Universitaria contemplaba para los profesionales de reconocido prestigio y se han ido convirtiendo de hecho en contratos de trabajadores docentes a tiempo parcial, antes de que se aprobara la Reforma del Mercado de Trabajo, que provienen de diferentes canteras y son mano de obra barata complementaria que supera su jornada de trabajo habitualmente.

- **Ayudantes** que se han ido transformando desde su aparición en la LRU de personal en formación, con un objetivo básico de formación docente e investigadora, en profesores en activo con la misma jornada que el personal contratado a tiempo completo.

- Profesores **visitantes** y profesores **eméritos** que son un colectivo reducido que por regla general cumple

con las funciones que contemplan las leyes, en este caso surgen problemas de contratación y selección.

• Y, por último, el personal que podríamos denominar el campo de pruebas de los "contratos basura" los **Becarios** de FPI y asimilados que CC.OO. considera que son Personal Investigador en Formación y, que son utilizados tanto para un rollo como para un doscosido: docencia, investigación ajena a su formación, etc.

PERSONAL DE ADMINISTRACION Y SERVICIOS

Compuesto fundamentalmente por dos grandes colectivos: los funcionarios y los contratados laborales, que llevan aparejados sus respectivos sistemas de contratación eventual (funcionarios interinos y contratados eventuales laborales).

Tanto las personas fijas de plantilla (funcionario o laboral), como el personal eventual (contratado o interino) responden claramente a la estructura funcional de Cuerpos o Escalas o a la estructura de Grupos y categorías recogidas y reguladas en los convenios colectivos y en la normativa jurídica.

Y al mismo tiempo hay otras figuras de contratación que se han ido incrementando en las Universidades:

• **Contratos de Alta Dirección** o extraconvenio para un número de personas concretas vinculadas normalmente a los equipos de gobierno, que pretenden perpetuarse en las Universidades al margen de su sistema de contratación que los asocia a la confianza de la autoridad que realiza el nombramiento fuera de la plantilla de la institución universitaria.

• **Colaboradores Sociales** (INEM o Prestación Social Sustitutiva) es un colectivo importante en las Universidades, la normativa aclara quién puede ser colaborador y en que ámbitos pueden realizar su labor, estando incluidas las instituciones públicas de

enseñanza superior, lo que legalmente no está desarrollado y demanda Comisiones Obreras es clarificar las actividades que se corresponden con la colaboración social y condiciones de prestación de dichas actividades. El desarrollo de las actividades que actualmente desempeñan está sufriendo por lo general usurpación de puestos de trabajo y el sometimiento a las mismas condiciones de trabajo que los trabajadores de plantilla.

• **Becarios** en tareas administrativas, es una fórmula de "contratación" de estudiantes para aportarles recursos económicos temporalmente, que se encuentran sujetos a una relación laboral real, sobre todo en momentos de actividad de temporada, en las bibliotecas y en gestión y tramitación de alumnos.

• **Contratos autónomos**, es una alternativa que se ha generado fundamentalmente vinculada a los proyectos de investigación para que no se produjesen las contrataciones previstas por la Ley, también encubren el desempeño de un puesto de trabajo que se corresponde con el contrato de obra o servicio.

• **Personal de Fundaciones, Sociedades Anónimas**, etc. que sirve para desviar determinadas actividades y recursos de las Universidades al margen de los órganos institucionales y de las organizaciones sindicales, así como de sus órganos de representación en la medida que no son la Universidad.

En esta exposición puede haber algún tipo de laguna o imprecisión específica de una o varias Universidades, pero lo que resulta evidente desde todos los puntos de vista es la imprescindible racionalización de la plantilla de cada Universidad y el establecimiento de las perspectivas de futuro de la política de perso-

nal (plantilla ideal) a desarrollar tanto en los puestos de trabajo dedicados a la Administración y Servicios como a la Docencia y a la Investigación.

El establecimiento de la plantilla ideal redundaría en beneficio de la mejora de la Universidad Pública de Calidad que demanda la sociedad y modificaría las dos tendencias crecientes en las Instituciones Públicas de Enseñanza Superior, por un lado la privatización de servicios sin una valoración previa y sin una evaluación de resultados de la privatización y, por otro, la creciente precarización del empleo tanto en la plantilla (Contratados eventuales, Asociados, Ayudantes, Interinos) como los eventuales ajenos a la plantilla con unas condiciones de trabajo indignas (Colaboradores Sociales, Becarios, Autónomos, Contratas,...) y dentro de la más absoluta indefensión de los derechos laborales básicos. ■

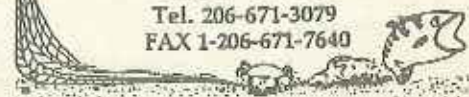


APRENDA INGLÉS EN VACACIONES...

en la casa de una maestra y su familia.
¿Por qué? ¡Porque no se puede conocer un idioma hasta que lo haya vivido!

- Dormitorio y medio baño privados
- 15 horas de instrucción
- Casi todas las comidas • Vecindad segura
- Transportación y guía a muchos sitios
- Pequeña ciudad muy bonita en la costa de la Bahía de Puget
- 60.000 ptas por persona cuando dos compartan un dormitorio
- 92.000 ptas por una persona

Precio es por semana
(no se incluye el precio de avión).
Escriba a: Sra. Linda Santini, M. Ed.
2112 Vining Drive
Bellingham, Washington 98226
U.S.A. - E.E.U.U.
Tel. 206-671-3079
FAX 1-206-671-7640



Iniciativa Legislativa Popular

Pulsamos la opinión

Posiblemente muchos de vosotros y vosotras ya habreis firmado la Iniciativa Legislativa Popular por una Ley de Financiación del Sistema Educativo.

Seguro que conocéis el apoyo dado a dicha iniciativa de la Federación de Enseñanza por el conjunto de la Confederación Sindical de CCOO en el Consejo Confederal celebrado el pasado 22 de Febrero.

Es intención de la revista TE acercaros también las opiniones de otras organizaciones relacionadas con la enseñanza. Remitimos a ANPE y FETE-UGT, entre los sindicatos, al PP, CIU, IU y PSOE entre los partidos y a la CEAPA entre las organizaciones sociales, las cinco preguntas que acompañamos en este artículo.

Aquí están las respuestas de todos ellos, a excepción de las del PSOE, ya que los pillamos en pleno congreso federal; prometieron las respuestas para el próximo número de nuestra revista.

● STEs

Aprovechamos este artículo sobre la ILP para informaros que la Federación de Enseñanza (FE) de CCOO ha seguido realizando gestiones para crear marcos unitarios con el resto de fuerzas sindicales y de agentes sociales que garantizase el éxito de la ILP, fruto de ello ha sido la declaración conjunta de la FE de CCOO y la Confederación de Sindicatos de Trabajadores de la Enseñanza (STEs) por una Ley de Financiación de las reformas educativas y una negociación global del desarrollo de la LOGSE, donde abogando por trabajar de forma unitaria se afirma que "la exigencia

de una Ley de Financiación fue una reivindicación de las organizaciones educativas progresistas antes de la probación de la LOGSE y la LRU en el Parlamento. El PSOE y otros grupos políticos de la derecha no sólo han impedido la aprobación de esa ley, sino que, también se está produciendo un elevado grado de incumplimiento de la Memoria Económica que acompañaba a la LOGSE. Es por ello que cada vez se hace más necesario exigir un serio compromiso de los partidos políticos y de la sociedad en su conjunto para exigir una ley que garantice las inversiones que precisa un sistema educativo de calidad", remarcando que exista un proceso negociador que afronte globalmente los problemas. "Abordar con garantías esa negociación global, sería un claro elemento motivador y aglutinador para los sectores que siempre hemos querido una reforma educativa en profundidad".

Siendo actividad destacada "la recogida de las 500.000 firmas que se precisan para que se debata en el Parlamento la Iniciativa Popular por una Ley de Financiación del Sistema Educativo".

Debemos añadir también que la Federación Andaluza de Cooperativas nos ha dirigido un escrito apoyando sin ningún tipo de reservas la iniciativa propuesta desde CCOO. ■

LAS PREGUNTAS

1 ¿Consideras suficiente el dinero que en la actualidad dedican las administraciones públicas al mantenimiento del sistema educativo?

2 Cuando se aprobó la LOGSE, el Gobierno se comprometió, mediante una memoria económica, a su financiación, ¿crees que ese compromiso se está cumpliendo?

3 La modificación de la LRU quedó paralizada con la disolución de las Cortes para la convocatoria de las últimas elecciones generales, cuando se retome este tema, ¿consideras necesario una Ley de Financiación que garantice una universidad pública de calidad?

4 ¿Consideras la iniciativa de CCOO como un elemento aglutinador de la sociedad en torno a la necesidad de una enseñanza de calidad?

5 ¿Qué opinión te merece la Iniciativa Legislativa Popular?

Franco González

Portavoz

Parlamentario de

Educación de IU-IC

1. Totalmente insuficiente. La Educación, según demuestran los Presupuestos Generales del Estado, no es una prioridad para el Gobierno. La educación ha perdido peso en el conjunto de los gastos del Estado. De cada 100 pesetas gastadas en el Presupuesto de 1993 se destinaron a gasto público educativo 7'2 y en 1994 sólo 6'5. Esto quiere decir que el gasto público educativo ha sufrido una reducción del 10% sobre el Presupuesto. El porcentaje del PIB dedicado a educación vuelve a retroceder por cuarto año consecutivo. Hay reducciones notables en los programas de Formación del Profesorado, enseñanzas universitarias, e incrementos por debajo de la inflación, por tanto también una reducción en educación infantil y primaria, en secundaria y en educaciones especiales. Todo el mundo conoce que los programas de becas se han situado por debajo de la inflación.

2. La Memoria Económica que acompañaba a la LOGSE vuelve a incumplirse este año, lo cual significa una continuación en el incumplimiento que ya se produjo en los años precedentes. No hay recursos suficientes para la dotación de plantillas de especialistas en idiomas, plástica, música y educación física.

No existen recursos tampoco para los gastos de funcionamiento previstos, para cumplir el Real Decreto de requisitos mínimos. La Memoria, en su apartado de inversiones, se incumple en un tercio de lo previsto. La situación es mucho peor, si cabe, en cuanto a gastos corrientes. Las cifras destinadas a universidad vuelven a situarse en decrementos o en incre-

LAS RESPUESTAS

mentos muy por debajo de la inflación prevista. Por tercer año consecutivo no se cumplirá la Disposición adicional 3ª en la que se afirmaba que el gasto público educativo sería equiparable al de los países comunitarios.

3. La futura Ley de Financiación debe primar tanto la autonomía universitaria como el concepto de universidad como un servicio público. Ni un solo ciudadano puede quedar fuera de la universidad por motivos económicos y nuestros jóvenes tienen que estudiar en una universidad no masificada, por lo que es necesario incrementar una oferta suficiente de plazas universitarias. De ahí la importancia de esta iniciativa de CC.OO. que pretende dar respuesta a las demandas que produjeron las últimas movilizaciones estudiantiles y a la falta de participación de los estudiantes en los diversos órganos rectores de la universidad. Hay que acercar la universidad a los niveles europeos y eso se consigue, fundamentalmente, con un mayor esfuerzo inversor.

4. Efectivamente. Es necesario que, entre todos, contribuyamos a sensibilizar al Gobierno que la educación debe ser prioritaria para cualquier

gobierno progresista y más para un gobierno que se llama socialista. Vale la pena hacer el esfuerzo para que el sector de la educación vuelva a animarse en torno a la consecución de una Ley de Financiación que asegure el cumplimiento del derecho constitucional a la educación a todos los niveles. Es posible, con el esfuerzo de todos, conseguir una reforma en profundidad del Sistema Educativo.

5. Sintóniza, salvo ligeros matices, con las propuestas programáticas de IU-IC. Por tanto, estoy básicamente de acuerdo con su contenido. Me parece, en todo caso, adecuada para conseguir los objetivos antes señalados.

Su única dificultad es externa y se deriva de la actual composición del Parlamento, los pactos de gobierno con Convergencia i Unió y el reto de obtener las 500.000 firmas necesarias. Es un objetivo posible que hay que conseguir.

Si no queremos seguir caminando en el furgón de cola entre los países desarrollados, si queremos evitar la progresiva tendencia hacia la privatización de la educación, tenemos que poner toda la carne en el asador para conseguir que esta iniciativa legislativa tenga éxito.

Andrés Ollero

Tassara

Presidente de la

Comisión de Educación

del Partido Popular

1. Uno de los motivos fundamentales de nuestro voto negativo a la LOGSE fue el rechazo de la enmienda por la que exigíamos una ley de financiación para la proyectada reforma. Nos quedamos solos, lo que nunca es

cómodo, pero —desgraciadamente— el tiempo ha venido a darnos la razón. No sólo no se ha reforzado el presupuesto educativo, como exigiría cualquier reforma, sino que de los incrementos del 18% en el 88 o del 20% en el 89 se ha pasado al 2% o 1% de los dos últimos años, muy por debajo del índice de inflación.

2. No existió compromiso alguno, aunque algunos se empeñaron en verlo, para poder justificar su voto positivo. ¿A qué se estaba compromiéndose un Gobierno que rechazaba una ley de financiación? El Gobierno quiso tener las manos libres para dedicar a Educación cada año lo que le pareciera y es lo que está haciendo, gracias a los que volaron con él.

3. Sería bueno, en efecto, que el Parlamento dejara oír su voz a la hora de fijar criterios objetivos al respecto.

4. Nos gustaría que así fuera. Todo lo que sea bueno para la Educación nos parece positivo.

5. Es una buena ocasión para dar un paso a una movilización social que sensibilice más hacia los problemas de la enseñanza. Si llega al Parlamento, apoyaremos su toma en consideración, sin perjuicio de aportar en el trámite de enmiendas sugerencias que pudieran mejorarla.

Josep López de Lerma i López
Responsable de Educación de CiU

1. Nunca aparecerán como suficientes los presupuestos públicos destinados a la Educación, porque la exigencia de calidad es imposible de traducir en un concreto número. Con

LAS RESPUESTAS

todo, es cierto que el esfuerzo realizado ha sido mucho y que nunca España había destinado tantos recursos económicos a la formación de sus ciudadanos.

2. Creo que se mantiene el compromiso, pero igualmente creo que ese compromiso viene hoy matizado por la voluntad política de contención del gasto y de reducción del déficit público.

3. No nos engañemos: la existencia de una Ley de Financiación no es garantía de una universidad pública de calidad. Puede ser una manifestación política de tender hacia ello y un compromiso jurídico de hacerlo posible, pero no hay mejor traducción financiera para ello que los Presupuestos Generales del Estado que anualmente aprueban las Cortes.

4. La iniciativa de CC.OO. debe ser valorada en lo que cabe; es decir, como impulso hacia una política de calidad que precisa de la correspondiente traducción presupuestaria.

5. La iniciativa legislativa popular está constitucionalmente prevista y sólo respeto me merece.

Francisco Delgado
Presidente de CEAPA

1. No. Históricamente España ha sido un país donde se han dedicado muy pocos medios a la Educación. En los últimos años se había apreciado un incremento apreciable. Pero desde 1991 se ha desacelerado y, además, en el momento de implantación de la Reforma. Toma que va a condicionar su puesta a punto. El déficit que estima CEAPA en los Presupuestos Generales del Estado es de doscientos millones de pesetas.

2. Evidentemente, no.

3. Más que una Ley de Financiación, es necesario un debate en profundidad sobre el papel de la Universidad, su estructura interna, la calidad de atención que el profesorado hace a la misma y la capacidad de decisión que el alumnado tiene.

4. Puedo serlo, siempre que, acompañado de esta iniciativa, haya un compromiso firme del profesorado y de los poderes públicos de apoyar la LOGSE en toda su dimensión.

5. Es una facultad que nos da la Constitución y, por tanto, es de agradecer esta iniciativa.

Luciano González
Secretario General de FETE-UGT

1. Es evidente que no; los PGE para 1994 continúan en la misma línea de decrecimiento relativo, de tal manera que el porcentaje que representan sobre el PIB se sitúa sólo dos décimas por encima del nivel de 1990.

Esta situación no sólo representa la no implantación de la Reforma, sino que

también supone un progresivo empeoramiento de la calidad del sistema actual.

2. Los sucesivos aplazamientos del calendario de aplicación (denunciados por nuestra organización permanentemente) y la no programación de las inversiones precisas, implica no sólo el incumplimiento de las previsiones de la demora económica, supone la invalidación de ese compromiso ante el Parlamento al no resultar creíble.

3. El estallido de protesta surgido ante la indiscriminada política de incremento de lasas, ha evidenciado la progresiva pérdida de financiación pública de nuestro sistema público universitario; clarificar el modelo de Universidad que pretendemos y consiguientemente su financiación es una necesidad no aplazable.

4. No. Lamentamos que esa iniciativa no se haya podido concretar en un marco unitario, tal y como os planteamos inmediatamente a vuestro anuncio, ello hubiera contribuido mejor al objetivo de aglutinar al más amplio espectro social y organizativo por la calidad del sistema.

Entendemos también que no basta con el objetivo que pretende la iniciativa popular para garantizar la mejora de la calidad educativa y por ello nuestra organización (FETE-UGT) viene proponiendo un acuerdo integral por el Sistema Educativo que contemple: el desarrollo definitivo de la Reforma y de las condiciones en las que se aplica en las distintas CC.AA. La negociación de las transferencias, un amplio acuerdo laboral (Convenio Colectivo) y por supuesto la financiación.

5. Es una iniciativa interesante, que por su dimensión, coste y esfuerzo requeridos para culminarla con éxito, hubiera requerido de un planteamiento unitario para llevarla a cabo desde su gestión. Cabe el temor de que los esfuerzos dedicados a su consecución distraigan a la comunidad educativa en detrimento de la totalidad de los problemas que aquejan al sistema.

LAS RESPUESTAS LAS

Daniel Céspedes Navas
Presidente Nacional de ANPE

Recibo el texto de Iniciativa Legislativa Popular, promovida por la F.E. de CC.OO., y cinco preguntas referidas a la misma.

Respecto a estas últimas es pública y notoria, desde antes de la aprobación de la LOGSE y del proceso de su aplicación, la crítica opinión negativa de ANPE-Sindicato Independiente sobre la atención económica del Gobierno al sostenimiento y mejora del sistema educativo en el sector público.

Consecuentes con ello y con el análisis de necesidades que el desarrollo de la Reforma requeriría, reclamamos insistentemente la aprobación de una Ley de Financiación de la LOGSE.

El MEC hizo acompañarla únicamente de una Memoria Económica que, raquítica en sus presupuestos y carente de fuerza ejecutiva por su propio carácter de subsidiaridad, se ha revelado insuficiente para la aplicación de la Reforma en el calendario y condiciones

previstas. El Ministerio de Educación se ve ahora constreñido a una parálisis de la Reforma que reconoce, aunque no públicamente, producida por la insuficiencia de recursos económicos, pero aplicando una, en apariencia, sorprendente política de retrasos generalizados y anticipaciones esporádicas, que pretenden imprimir, desde unos pocos centros bien atendidos, el marchamo de calidad de esa Reforma que no pueden conseguir en todos.

El mismo objetivo se propone en el documento de debate (las 77 medidas) sobre la calidad de la enseñanza que en fecha reciente el MEC ha ofrecido a la Comunidad Educativa, la aplicación de cuyo articulado, por su propia concepción, parece estar prevista con mínimos aportes económicos.

Efectivamente, como se plantea en su Iniciativa Legislativa Popular, la necesidad de un Plan o Ley de Financiación del Sistema Educativo ha de alcanzar a todos los niveles de la enseñanza pública, desde la enseñanza infantil a la Universidad pero, si bien la referencia al R.D. 557/1/1.991 en el artículo 5º de su I.L.P., párrafos 1 y 6, podría contemplar la atención a la investigación, parece escasa la cita, si se tiene en cuenta, sobre todo, la penuria en que tal sector se desenvuelve.

Sorprende que, en el mismo artículo 5º, se haga mención expresa a "la remuneración análoga de los trabajadores de los centros sostenidos con fondos públicos de..." y que no se haga con el mismo carácter a la mejora de la remuneración de los profesores funcionarios de la enseñanza pública.

Cualquier medida que pueda contribuir a una mejora de la calidad de la educación y a una mayor implicación de la sociedad en este objetivo es, evidentemente, plausible y, sin entrar a juzgar pormenorizadamente el texto de la I.L.P., ANPE-S.I. considera muy loable el esfuerzo que, en su promoción, viene realizando la Comisión Ejecutiva Federal de CC.OO. de Enseñanza y deseamos que el mismo se vea recompensado con el logro de su elevación a texto legal. ■

Entrevista a



Andrés Mellado

Director de la Fundación Paz y Solidaridad

A finales de 1989, la Comisión Ejecutiva Confederal creó la "Fundación Paz y Solidaridad", con el objetivo de organizar, impulsar y racionalizar las actividades solidarias que en el plano internacional venía realizando CC.OO. desde los tiempos de la clandestinidad.

La solidaridad, tarea sindical

La "Fundación Paz y Solidaridad Serafín Aliaga" —ya que incorporó a su propio nombre el del fallecido compañero Aliaga, primer responsable de Relaciones Internacionales de CC.OO. y verdadero impulsor de la solidaridad en nuestro sindicato— en el corto espacio de tres años ha realizado una labor de acercamiento solidario con los países del Tercer Mundo, especialmente de América Latina, en los que hoy el nombre de CC.OO. es conocido en todos los países como sinónimo de organización solidaria, y considerado prácticamente "sindicato hermano" por todas las contra-

les de clase de aquel hemisferio, sea cual fuere su adscripción ideológica.

La "Fundación Paz y Solidaridad Serafín Aliaga" fue puesta en marcha por Andrés Mellado, su primer y actual director, a propuesta del responsable de Relaciones Internacionales, Juan Moreno.

Andrés Mellado, profesor de Filología francesa, ex-secretario general del Sindicato de Enseñanza de CC.OO. de Murcia, ex miembro de la Comisión Ejecutiva Federal de este sindicato, se enfrentaba a un mundo que, desde el punto de vista práctico y organizativo, constituía una incógnita que había que abordar con tanta voluntad como imaginación. Sus años de emigrante en diversos países de Europa eran, junto a su experiencia

sindical, su bagaje "profesional" para afrontar la actividad en países en su mayoría desconocidos. Lo demás, como el propio Mellado confiesa, ha venido dado por la realidad. La dura realidad de los países del Tercer Mundo, ante la que muchas ideas, muchos prejuicios y muchos falsos valores acababan naufragando. No fue éste el caso de la "Fundación Paz y Solidaridad", que hoy ocupa un lugar de prestigio entre las organizaciones no gubernamentales que se mueven en el ámbito internacional.

Andrés Mellado comenta en esta entrevista la política de solidaridad internacional de CC.OO. y la situación actual de la "Fundación Paz y Solidaridad"

■ Aunque la política de solidaridad la ha practicado siempre CC.OO., en el último Congreso Confederado, sin embargo, se marcan metas y se establece la solidaridad con carácter de mandato congresual.

□ Andrés Mellado: Sí, yo creo que el V Congreso Confederado fija un cambio sustancial, en cuanto que establece ya la cooperación internacional —lo que en los documentos congresuales se llama el internacionalismo solidario— como uno de los principios constituyentes del modelo sindical de CC.OO. Es decir, ya no se trata de una actividad, digamos, paralela o simultánea a la actividad sindical normal, sino que se trata de la misma actividad sindical, que abarca un campo mucho más amplio, que va desde la empresa a los trabajadores de todo el mundo.

ACCION EN LATINOAMÉRICA

■ Aunque las actividades de la "Fundación Paz y Solidaridad" se extienden a muchos países del Tercer Mundo, es en América Latina donde se ha desarrollado una labor más intensa. ¿Puedes concretar el trabajo de la Fundación en Latinoamérica?

□ Hay tres o cuatro líneas de actuación esenciales en el trabajo de la Fundación, que se reflejan en la actividad en América Latina de un modo más intenso.

En primer lugar, nosotros trabajamos en el ámbito de la formación sindical. Una parte de nuestros proyectos, de nuestros seminarios, de nuestros talleres, de nuestros cursos, se destinan a formar dirigentes sindicales. Un ejemplo de este ámbito de trabajo es el programa de la Escuela Popular y Sindical que estamos desarrollando desde el año 93 en El Salvador. Escuela que tenía en un principio una duración prevista de un año —que va a durar algo más— y a la que se estimaba que asistirían del orden de 1.800 sindicalistas salvadoreños; número que

ya, a estas alturas, cuando todavía falta prácticamente la mitad del proyecto por desarrollar, ha sido superado.

También, en ese ámbito, hemos realizado toda una serie de seminarios sobre temas muy distintos: negociación colectiva, la organización sindical, salud laboral, legislación internacional del trabajo, etcétera, etcétera.

■ La actividad de la Fundación se dirige, pues, a los sindicatos...

□ Bueno, nuestra Fundación se dirige prioritariamente pero no exclusivamente a los sindicatos, teniendo en cuenta que en alguno de los países la precaria situación política, económica, social, hace muy difícil establecer fronteras claras entre lo que es el movimiento sindical y lo que es el movimiento popular.

En ese sentido, hemos trabajado también, de forma consistente, con distintos colectivos populares en dos ámbitos que a mí me gustaría destacar. Uno, el colectivo constituido por la mujer trabajadora. Hemos realizado una serie de cursos específicamente dirigidos a preparar mujeres sindicalistas. Creo que un buen ejemplo de ese programa son los cursos que, junto con el PET, una organización no gubernamental chilena, el Programa de Economía y Trabajo, venimos realizando en Chile para mujeres, en principio

de los sectores agro-industrial y de educación, y ahora ampliado también al sector textil. Durante tres años venimos realizando esta serie de cursos que han permitido que un buen número de sindicalistas, de trabajadoras chilenas, de los sectores a los que antes me refería, hayan obtenido la cualificación imprescindible para pasar a ser dirigentes de sus sindicatos.

LAS CUESTIONES ÉTNICAS

■ Sabemos que la Fundación, por motivos obvios, ha dedicado una especial atención a las cuestiones étnicas.

□ Sí, el ámbito de las comunidades étnicas es otro de los ámbitos de trabajo, que creemos particularmente importante. En efecto, estamos asistiendo en los últimos años a la emergencia de toda una serie de comunidades étnicas, tradicionalmente postergadas y discriminadas en sus países de origen por la cultura occidental hegemónica, que han pasado de un papel de absoluta subsidiariedad a asumir progresivamente un papel de primera fila en la conquista de derechos democráticos, en la imposición de un nuevo modelo de desarrollo so-



cial, incluso de un nuevo modelo político. Un buen ejemplo de esas comunidades se puede encontrar tanto en los países andinos como en Centroamérica, particularmente en Guatemala y en México.

En todos esos países, nosotros estamos realizando programas de desarrollo, formación, educación, producción, etcétera, con grupos, comunidades o nacionalidades indígenas autóctonas. Es el caso, por ejemplo, de Guatemala, donde estamos en este momento realizando un proyecto con comunidades indígenas —mam, kichés, kaqchiqueles—, en lo que se ha dado en denominar las comunidades de población en resistencia (CPR), que son grupos indígenas desplazados dentro del país por el acoso del Ejército, y que se ven obligados a subsistir en condiciones lamentables en zonas de la sierra o en zonas fronterizas con México.

■ **Precisamente, uno de los lugares en que venía trabajando la "Fundación Paz y Solidaridad" es la región mexicana de Chiapas.**

□ Sí, éste es un lugar que ha cobrado celebridad últimamente por los acontecimientos del Ejército Zapatista de Liberación. En esta región desarrollamos un programa que combina a la vez el apoyo al mantenimiento de estas comunidades étnicas, el carácter de recuperación y defensa del medio ambiente, para permitirles, de esa manera, escapar de las limitaciones del modelo impuesto de desarrollo por el Estado central mexicano, y permitirles el autoaprovechamiento, el abastecimiento propio en granos básicos, alimentación. Es decir, posibilitar la independencia económica y la autonomía política.

Tuvimos contacto con los habitantes de Chiapas a principios del año 93. Se elaboró un proyecto en la primera mitad del 93 y se realizó una misión en septiembre-octubre de ese año para comprobar *"in situ"* la viabilidad de ese proyecto. El proyecto se inicia a principios del año 94, es decir que está ahora comenzando.

e

l subdesarrollo

era, pura y

simplemente, la otra

cara del desarrollo, la

condición necesaria del

desarrollo.

Hay que añadir que, además del de Chiapas, están funcionando cursos en El Salvador, en Guatemala, en Chile. Y ahora acabamos de hacer dos cursos de Salud Laboral en Colombia y en Perú.

■ **Has hablado de los colectivos de mujeres, de las comunidades étnicas, ¿algún otro colectivo que, de algún modo especial, merezca la atención de la "Fundación Paz y Solidaridad"?**

□ Sí, hay otro ámbito, que no es puramente un colectivo, al que ya me he referido, que es el ámbito del medio ambiente, al que dedicamos especial atención.

Una de las cuestiones que aparecieron como relevantes, cuando empezamos a analizar la necesidad de transformar la solidaridad en cooperación, fue la de los límites objetivos que el medio ambiente impone al modelo hegemónico de producción y consumo para su extensión al ámbito planetario.

Por ser más preciso. El pensamiento tradicional entendía el subdesarrollo como una etapa del desarrollo; es decir, los países subdesarrollados eran subdesarrollados porque estaban en vías de ser desarrollados, aplicando las políticas económicas habían hecho de los países del Primer Mundo países industrializados. De esta forma,

los países subdesarrollados llegarían, en un futuro más o menos breve, a ser países desarrollados. Obviamente esto es falso, por varias razones...

TERCER MUNDO Y DESARROLLO

■ **Tú, en otro lugar, has expuesto el rechazo a las políticas desarrollistas, que incluso has argumentado con aportaciones técnicas...**

□ Sí, no voy a extenderme ahora en esas razones. Señalaré sólo que el propio desarrollo, en primer lugar, se ejerció, se construyó sobre la base de la explotación del Tercer Mundo, y por tanto impuso una situación de subdesarrollo objetivo para poder crecer en el Primer Mundo.

En segundo lugar, hay que señalar que, además, no hay posibilidades objetivas en el medio ambiente para sustentar, en el ámbito planetario, un sistema tan terriblemente depredador como el sistema industrializado de los países del Primer Mundo. Hay ejemplos múltiples, análisis y teorías muy construidas; ya desde los años cincuenta, Colso Furtado demostró palmariamente que el modelo era absolutamente inexportable, que el subdesarrollo era, pura y simplemente, la otra cara del desarrollo, la condición necesaria del desarrollo.

■ **La "Fundación Paz y Solidaridad", aunque dedica una actividad especial a Latinoamérica, mantiene también trabajo y contactos con otros países; nos consta, especialmente, este contacto por lo que afecta a Palestina...**

□ Sí, se han enviado delegaciones a los territorios ocupados, se ha intervenido con cierta frecuencia en campañas de emergencia, en campañas de ayuda. Por supuesto, se ha participado siempre en denuncias regulares de las violaciones de los derechos humanos en los territorios ocupados, de apoyo a la delegación en España, la representación diplomática de la OLP en nuestro país. Y precisamente, en este año, tenemos previsto realizar un

programa de desarrollo agrícola con los sindicatos de Cisjordania y de Gaza.

Por otra parte, nuestras organizaciones en Cataluña y País Valenciano han apoyado también proyectos en Túnez, Marruecos y Mozambique.

EL PROBLEMA DE LA FINANCIACION

■ Hay una cuestión importante, que ha puesto de relieve y hecho popular la reciente huelga de hambre por el 0,7..., nos referimos al problema de la financiación.

□ En primer lugar, hay que subrayar que CC.OO., a partir de su último Congreso, es por ahora la única organización de masas, que yo conozca, que tiene el compromiso de destinar el 0,7 por ciento de sus ingresos, en cada uno de los niveles orgánicos con presupuesto propio, a tareas de cooperación internacional. Es decir, todas las organizaciones de CC.OO. que elaboran su propio presupuesto tienen el mandato del último Congreso de destinar a lo largo del presente mandato el 0,7 por ciento de sus ingresos a programas de cooperación internacional.

■ ¿Se dispone, además, de otros recursos?

□ Sí, disponemos de recursos de todo tipo; es decir, recursos procedentes de la Administración central, de las Administraciones locales, de las Administraciones autonómicas, entidades privadas, de la Comunidad Europea, etcétera, etcétera. En último término, lo que hacemos es concurrir, en el ejercicio de nuestra situación legal de organización no gubernamental, a las convocatorias públicas, y en igualdad de condiciones con las demás organizaciones no gubernamentales, donde se conceden subvenciones y ayudas para llevar adelante programas de cooperación internacional.

■ ¿Qué mensaje último das a los compañeros del sindicato en relación con la solidaridad?

□ Yo creo que en la organización, en

CC.OO., ahora mismo hay un grave desafío —un grave desafío global—, y es el mismo desafío al que está enfrentándose el conjunto del movimiento sindical mundial probablemente, y se trata de renovar el conjunto del pensamiento sindical y, por tanto, la propia estructura orgánica del sindicato, su práctica sindical, nacida —como es obvio— en una situación de economía todavía esencialmente dirigida a los ámbitos nacionales, gobernada en ámbitos políticos, acotados y determinados históricamente. Mientras que ahora nos encontramos en una situación de evidente transnacionalización, de gobierno mundial de la economía, lo que algunos economistas han denominado como de economía-mundo. En ese ámbito de mundialización económica, no es posible continuar una práctica sindical cerrada

en los ámbitos nacionales, y mucho menos a los ámbitos regionales, federales o ámbitos de empresas; problema que, por cierto, es un problema grave en buena parte del sindicalismo de los países del Tercer Mundo: la reducción de la acción sindical al marco estrecho de la empresa.

Hoy es absolutamente imprescindible que los sindicatos se planteen la acción sindical internacional, y esa es la base de lo que denominamos, en el último Congreso, el internacionalismo solidario. El internacionalismo solidario no es sólo un impulso ético: es un impulso ético, pero es además una necesidad política; es la necesidad de establecer plataformas conjuntas, por encima de las hoy obsoletas, anticuadas fronteras nacionales, para definir estrategias globales de cooperación hacia un cambio político mundial. ■

VEN A PARÍS CON NOSOTROS VOLVERÁS CONTANDO MARAVILLAS... EN FRANCÉS

Verano '94

* Períodos de dos semanas desde el 3 de julio al 15 de septiembre.

Precio: Desde 69.500 Ptas.

- * Alojamiento en residencias universitarias de París.
- * Acompañado de profesores.
- * Mañanas: visitas a museos y monumentos.
- * Tardes: 2 ó 4 horas de clase diarias (optativo).
- * Clases organizadas por L'Alliance Française de París.
- * Certificado de asistencia al curso.

Alliance Française
Viaja en francés.

PENSION
COMPLETA
EN PARÍS

SE ADMITEN ACOMPAÑANTES SIN LÍMITE DE EDAD
INFORMES:
EN LA ALIANZA FRANCESA DE TERRASSA
Calle Bajo Plaza, 18. Tfños.: (93) 203 71 64 / 780 21 49
08221 TERRASSA (Barcelona)

BARCELONA:	Sr. Arévalo. Teléfono: (93) 280 56 44
BADAJOS:	Alianza Francesa. Teléfono: (924) 22 48 48
BILBAO:	Elona Morroño. Teléfono: (94) 421 72 78
GIJÓN:	Alianza Francesa. Teléfono: (98) 535 37 08
GRANADA:	Alianza Francesa. Teléfono: (958) 29 47 03
LA CORUÑA:	Alianza Francesa. Teléfono: (981) 22 23 56
MADRID:	Alianza Francesa. Teléfono: (91) 435 15 32
MADRID:	Yolanda Santos. Teléfono: (91) 523 01 90 y 541 39 89
MADRID:	Francisco Costado. Teléfono: (91) 543 47 47
MADRID:	Mario Chantal Hernández. Teléfono: (91) 759 55 74
MURCIA Y ALICANTE:	M ^a Teresa Muñoz. Teléfono: (968) 20 17 22
OVIEDO:	Alianza Francesa. Teléfono: (98) 522 02 92
VALENCIA:	Enrique Rodríguez. Teléfono: (96) 369 27 60
ZARAGOZA:	Teresa Vallés. Teléfono: (976) 37 00 17

Y EN TODAS LAS ALIANZAS FRANCESAS DE ESPAÑA

Dirección Técnica CAT: GC-94

Una responsabilidad compartida

Salud escolar

Intermitentemente, los medios de comunicación se hacen eco de los problemas que entrañan los riesgos para la salud y seguridad en los centros de enseñanza. Sin embargo, el tratamiento que tienen estas noticias suelen carecer de rigor y todo parece indicar que, empujados por la tendencia sensacionalista propia de la crónica de sucesos, no pretende tanto profundizar en las causas y alternativas como buscar un chivo expiatorio que, "evidentemente", no puede ser otro que el profesorado.

■ **Mar Fernández y Agustín Alcocer**
Federación de Enseñanza CC.OO.

Desmontar esta propaganda requiere, en primer lugar, aclarar que la proporción de accidentes en el marco de los centros de enseñanza es inferior a la correspondiente al marco de familia y, desde luego, bastante menor que la que podría deducirse del tremendo con que algunos casos salen a la luz pública:

De cada 10 niños menores de nueve años que sufren algún tipo de percance, 5 lo tienen en casa, mientras que sólo de 1 a 2 lo tienen en la escuela. El resto se producirían en la calle, fuera del tiempo escolar.

A partir de esa edad, y ligada a una mayor participación en juegos y ejercicios deportivos, la proporción de accidentes dentro de la escuela puede aumentar hasta el 50%: de 1 a 2 de cada 10 accidentes suceden en el interior del edificio escolar (entre el 18% y el 20%), y de 3 a 4 en los espacios recreativos y deportivos (entre el 32%

y el 30%). Con todo, el otro 50% de los accidentes del alumnado de más de nueve años seguiría teniendo lugar en casa o en la calle.

RECLAMACIONES

En segundo lugar, es necesario clarificar que el nº de reclamaciones administrativas, entre las que se encontrarían las posibles originadas por problemas de seguridad, fue de 123 durante el curso 1992/93, según datos del informe del Consejo Escolar del estado, de las cuales han sido estimadas tan sólo 80, mientras que por la vía de responsabilidad patrimonial de la Administración fue tramitado tan sólo un expediente durante el curso pasado. Por lo demás, casos que saltan a la prensa envueltos en una atmósfera de escándalo suelen acabar en sentencias exculpatorias de hipotéticas responsabilidades docentes. Lamentablemente, cuando esto sucede, queda poco margen para resolver el daño ocasionado al profesional afectado: la publicidad de su inocencia no se acerca ni de lejos con la que

de cada 10 niños menores de nueve años que sufren algún tipo de percance, 5 lo tienen en casa, mientras que sólo de 1 a 2 lo tienen en la escuela. El resto se producirían en la calle, fuera del tiempo escolar.

pudo llegar a tener la interpretación errónea, origen del conflicto. Y a la larga, las consecuencias de estos equívocos acaban afectando a la imagen y al prestigio de la totalidad del colectivo docente.

PREVENIR

Situar en sus justos términos las dimensiones de la accidentalidad de los chavales en la escuela y el perjuicio que supone para el profesorado el tratamiento de estos temas por parte de algunos medios de comunicación, no debe hacernos olvidar la necesidad

de plantear medidas de prevención, especialmente porque hay multitud de riesgos que no desembocan en accidentes pero que pueden ocasionar daños, en apariencia ajenos al medio ambiente escolar que, sin embargo, guardan una estrecha relación con él: catarros, infecciones de diverso tipo, problemas de visión, posturales, defectos en el uso del aparato fonador, estrés o alteraciones comportamentales... Hay que tener en cuenta que los centros educativos acogen a una población considerable, en contacto y comunicación constante (en una media que en Primaria, exceptuando las escuelas rurales, se situaría en torno a las 350 personas, en Medias no bajaría de las 650, y en Universidad se dispararía si consideramos que el nº de alumnos por aula no suele bajar de los 100).

Considerando que la prevención debe basarse en un concepto de salud concebido, no sólo como la ausencia de daño, sino como situación de bienestar integral, físico, psíquico y sensorial, del individuo, la garantía de este bienestar a todos los miembros de la comunidad educativa debe ser el objetivo primordial de una política de prevención de la salud en los centros de enseñanza, que habría de sustentarse, al menos, en las siguientes estrategias:

- **Control del medio ambiente**, a través del cual se analizaran todos los factores susceptibles de dañar la salud tanto del alumnado como del profesorado. Se trataría de conocer los riesgos físicos y psíquicos que pueden afectar a todos los miembros de la comunidad educativa (alumnado, personal docente y de administración y servicios), considerando el tipo de tarea o actividad que cada uno desarrolla, exigir el cumplimiento de la normativa vigente, en cada caso, y disponer los medios y medidas necesarios para prevenir tales riesgos.

- **Educación e información** sobre salud y medio ambiente en el

marco de la enseñanza, en una triple vertiente:

- Dirigida al **alumnado**, integrándola en las áreas transversales del currículum, de manera que promuevan hábitos de autocuidado y comportamientos higiénicos, evitando, en el origen, multitud de riesgos y accidentes.
- Dirigida al **profesorado**, procurando un conocimiento práctico que le permita: la programación de actividades didácticas del alumnado sobre situaciones y hábitos saludables; hacer frente a necesidades de primeros auxilios; disponer de instrumentos de control de su propia salud en el trabajo.
- Dirigida a los **padres y madres**, de manera que el marco familiar fomente los hábitos higiénicos que los chavales vayan adquiriendo en su experiencia en los centros de enseñanza.

- **Servicios de medicina escolar**, cuyas funciones serían:

- Realizar exámenes periódicos de salud de la población escolar y del profesorado.
- Educación sanitaria en el medio escolar, tanto a los alumnos, como a padres y profesorado.
- Estudio y propuesta de corrección de las condiciones higiénico-sanitarias del entorno escolar y del ámbito social en que se encuentre ubicado el centro.
- Higiene de la alimentación y de la educación física.
- Acciones preventivas de las enfermedades transmisibles en el medio escolar.

NORMATIVA DE MINIMOS

En la actualidad, las funciones de los antiguos servicios de medicina e higiene escolar (reglamentados por el decreto de 25 de agosto de 1978, ya

e *l estado de confusión que ello genera perjudica enormemente el entendimiento entre padres y profesores en el seno de la comunidad educativa, dificultando el planteamiento correcto de la salud y la seguridad en los centros de enseñanza.*

derogado) dependen de las diferentes CC.AA., a través de los departamentos de Sanidad. Algunas Comunidades han desarrollado normativa sobre sanidad y salud escolar, sin embargo, no existe una normativa de mínimos, orientadora de las actuaciones necesarias en los centros de enseñanza, que garantice un desarrollo básico de la salud escolar en todas las administraciones educativas. La falta de coordinación entre los dos tipos de departamentos (educativos y sanitarios) es la tónica en la mayor parte de las CC.AA., y por supuesto, en el Territorio MEC.

Todos los centros de enseñanza habrían de tener asegurada la cobertura de este servicio, que debería incluir, al menos, la atención de un médico y un ayudante técnico sanitario. Cada Servicio Médico podría agrupar diferentes centros, hasta un máximo de población de 2.000 personas (entre alumnado, profesorado y personal de administración y servicios), siendo necesaria la dedicación exclusiva de los profesionales a este tipo de tarea (en la actualidad son los servicios de atención primaria del INSALUD los que se hacen cargo de estas cuestiones, sin entrar, normalmente en un trabajo sistemático de control de riesgos).

SANIDAD Y EDUCACION

El planteamiento de una política de prevención de la salud en centros de enseñanza requeriría de la cooperación interdepartamental entre Sanidad y Educación, en un primer lugar, y a continuación, de la participación de los ayuntamientos en el nivel de zonificación territorial de los servicios de medicina escolar. El Ministerio de Educación y las respectivas consejerías de las CC.AA. no pueden obviar su responsabilidad en un tema de esta trascendencia para el funcionamiento de los centros, sobre todo si tenemos en cuenta la influencia que el control de la salud en los espacios educativos

tiene en la calidad de la enseñanza. Los ayuntamientos, por su parte, aportarían el conocimiento inmediato de la realidad y, por ello, una mayor rentabilidad de las estrategias. En todo caso, los municipios ya toman determinadas iniciativas en este terreno, que sería conveniente comenzasen a formar parte de intervenciones más generales y de continuidad.

¿CUAL SERIA LA RESPONSABILIDAD DEL PROFESORADO?

Pues, al margen de la derivada de una posible actuación negligente, que en la práctica se limita a casos muy excepcionales, la suya debe ser, claramente, una responsabilidad compartida, a nivel de centro, con el resto de los miembros de la comunidad educativa. Su papel es central en el desarrollo de las actividades del alumnado, pero ello no puede significar que se conviertan en los únicos responsables de lo que sucede dentro de las escuelas: los consejos escolares son los órganos principales de participación y decisión, y será en su seno donde se deba asumir la máxima competencia del centro en los temas de salud y seguridad. Por otra parte, recordamos que, en la enseñanza pública, la responsabilidad de cualquier accidente o daño producido como consecuencia del funcionamiento del servicio educativo será siempre asumida por la administración educativa competente. En la enseñanza privada, la mayoría de los convenios incluyen cláusulas que obligan al establecimiento de pólizas de seguro que garanticen la cobertura de responsabilidad civil ante accidentes que puedan producirse con motivo de las actividades propias de los centros.

Por todo lo dicho, urge variar el tratamiento que tienen algunos medios de comunicación de los casos de accidentes escolares, donde, invariablemente, se busca y subraya al profesor o profesora "negligente", creando un

estado de opinión en que, mucho antes de demostrar la posible responsabilidad, el profesional, en particular, y el colectivo de enseñantes, en general, aparecen como culpables de una situación de inseguridad extradimensionalizada. El estado de confusión que ello genera perjudica enormemente el entendimiento entre padres y profesores en el seno de la comunidad educativa, dificultando el planteamiento correcto de la salud y la seguridad en los centros de enseñanza.

Finalmente, el Ministerio de Educación, en coordinación con el de Sanidad y con las diferentes consejerías y departamentos de las CC.AA. implicadas, debería orientar respecto a las estrategias e instrumentos básicos imprescindibles que habrían de incorporarse a las diferentes políticas de prevención de la salud escolar de todo el territorio del estado.

Sólo desde la corresponsabilidad administrativa, profesional y familiar podrá avanzarse en este terreno, porque con la salud no se juega. ■

CLINICA DENTAL

- Odontología conservadora
- Endodoncia
- Prótesis
- Implantología
- Odontología infantil
- Ortodoncia
- Odontología preventiva

Ofrece, a todos los miembros del Sindicato, así como a sus familiares directos, los siguientes

SERVICIOS GRATUITOS:

- ✓ Consultas y presupuestos
- ✓ Revisiones
- ✓ Rx Intrabucales
- ✓ Higiene y Profilaxis (limpiezas)
- ✓ Programa de prevención infantil

Así mismo, ponemos a su disposición:

- ✓ Reducción de precios sobre nuestra tarifas habituales
- ✓ Posibilidades de financiación de su tratamiento (pago aplazado sin recargo)
- ✓ Sociedades médicas: ASISA, ADESLAS, UNION MADRILEÑA, SALUS, etc.

Consulta mañana y tarde, previa petición de hora.

C.S.D., S.L.

CONSULTA SALUD DENTAL S.L.

José Abascal, 7 - 1ª izda.

Tfno. 5 94 03 57. Madrid

PARA HABLAR DE NUESTRA REALIDAD CON DATOS

La Federación de Enseñanza de CC.OO. ha querido contrastar el conocimiento de las condiciones de trabajo, opiniones y actitudes de los trabajadores del sector que le proporciona la acción sindical diaria con un trabajo objetivo de análisis aplicado a una muestra representativa del profesorado de la enseñanza pública no universitaria. Una parte considerable de los resultados de la encuesta, realizada en 1992, fue dada a conocer al finalizar la primera fase de explotación de los datos, a través de nuestra revista T.E. (ver nº 131 de Marzo de 1992) y de informes y artículos entregados a la prensa.

El Gabinete de Estudios de la F.E. concluyó el trabajo de análisis aportando nuevos datos sobre las opiniones del profesorado sobre aspectos de su trabajo tales como el funcionamiento de los equipos directivos, la coordinación pedagógica, el baremo del concurso general de traslados, su propia formación y la evaluación de su trabajo. Los resultados globales de este estudio de la Federación de Enseñanza se han publicado a través del Centro de Investigación, Documentación y Evaluación (CIDE) del MEC.

De la importante base de datos que este análisis proporciona, hemos seleccionado, en el breve espacio de esta reseña, algunos que nos han parecido llamativos desde el punto de vista de la acción sindical:

Destacamos, en primer lugar, que un 80,2% del profesorado estaría de acuerdo con realizar las actividades de formación permanente en periodo de vacaciones, siempre y cuando fuese remunerado. Coincide esta opinión con las consecuencias de los acuerdos de sexenios firmados en varias CC.AA. por CC.OO. Acuerdos que vienen a reconocer e incentivar el esfuerzo formativo que ya estaba realizando el profesorado voluntaria y desinteresadamente, pues, como muestra el estudio, las tres cuartas partes del profesorado dedicaban ya su tiempo a formación en una proporción que no debe dificultar el cumplimiento de los 100 horas cada seis años. Así, según la encuesta, un 26,5% dedica más de 100 horas anuales a la formación, un 25,8% dedica entre 60 y 100 horas, y un 25,7% entre 30 y 60. La mayor parte de esta formación se realiza en los Centros de Profesores (60%).

En segundo lugar, la polémica acerca de cómo debe compensarse la realización de tutorías en Secundaria se refleja en las opiniones del profesorado encuestado, siendo mayoritaria (40,3%) la opinión de que deben compensarse con reducción horaria. Un complemento salarial es pedido por el 24,7% mientras que la demanda de apoyo profesional la suscribe un 14,5%.

Por otra parte, y sin salirnos del terreno de la Secundaria, destaca, en tercer lugar, que un 46,1% del profesorado de BUP no es partidario del cuerpo único, frente a las opiniones mayoritarias a favor del profesorado de F.P. y de Primaria.

En cuarto lugar, en Primaria, destaca que un 44,6% de los docentes tienen cifradas sus expectativas profesionales en el paso a la E. Secundaria, siendo de similares proporciones el nº de los que pretenden hacerlo inscribiéndose al primer ciclo de la FSO que el de los que pretenden utilizar el sistema de promoción, también pactado por CC.OO.

Por último, señalar que un 66,4% del profesorado es partidario de que se evolúe su trabajo docente, siendo mayoritarios (70%) los que querrían que esa evaluación sirviese como diagnóstico para la formación, y siendo también importante (55%) el nº de los que opinan que debería servir, asimismo, para la promoción.

En conjunto, el estudio ofrece un panorama en el que el profesorado aparece comprometido con su trabajo, crítico con cuestiones tales como su reconocimiento profesional, las condiciones físicas de los centros, o la inspección educativa, pero apostando, en una alta proporción, por la participación en la gestión de los centros y el trabajo en equipo, y animado, finalmente, a continuar en su profesión.

NOTA: El libro está a la venta en la librería del CIDE del Ministerio de Educación y en los sindicatos provinciales y federaciones de enseñanza de CC.OO.

ENCUESTA AL
PROFESORADO DE
PRIMARIA Y
SECUNDARIA DE
LA ENSEÑANZA
PÚBLICA

ENCUESTA AL
PROFESORADO DE
PRIMARIA Y
SECUNDARIA DE
LA ENSEÑANZA
PÚBLICA

FEDERACION DE ENSEÑANZA
DE CC.OO.
GABINETE DE ESTUDIOS

FEDERACION DE ENSEÑANZA
DE CC.OO.
GABINETE DE ESTUDIOS

C.I.D.E.

C.I.D.E.

ENCUESTA AL PROFESORADO DE PRIMARIA Y SECUNDARIA DE LA ENSEÑANZA PÚBLICA

▼ *Federación de Enseñanza de CC.OO.*
Gabinete de Estudios
▼ *C.I.D.E.*

II CONCURSO LITERARIO

PARA ESTUDIANTES DE ENSEÑANZAS MEDIAS

Los nuevos de Alfaguara

ALFAGUARA

ILUSTRACIÓN: JAVIER DE JUAN

EDITORIAL ALFAGUARA sigue apostando fuerte por los jóvenes. Por ello, y animados por el éxito del I Concurso, quiere volver a invitar a todos los estudiantes de Enseñanzas Medias a participar en el II Concurso Literario de relato corto *Los nuevos de Alfaguara*. Para que los jóvenes sigan dando testimonio literario de su realidad y nos descubran el placer de la buena literatura de jóvenes para jóvenes.

Temática: libre • Extensión: mínimo 10 folios y máximo de 20
• Fecha límite de admisión: 15 de septiembre de 1994 • Diez premios de 100.000 pesetas cada uno • Los originales se enviarán a: Editorial Alfaguara. Concurso *Los nuevos de Alfaguara*. C/ Elfo, 32. 28027 Madrid.



INICIATIVA POPULAR
PARA UNA ENSEÑANZA
DE CALIDAD

**POR UNA
LEY DE
FINANCIACION
DEL SISTEMA
EDUCATIVO**

*Podemos
conseguirlo con tu*

firma

CC.OO. comisiones obreras