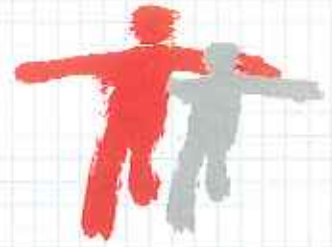


**T.E.**

NUM. 155 • SETIEMBRE 1994

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



*Balance  
Sindical*

**90-94**



# DICCIONARIOS SANTILLANA



*El Diccionario Escolar de la lengua española Santillana: todo el vocabulario e información que el alumno de PRIMARIA necesita.*

P.V.P.: 1.450 Pts.

- ✓ Más de 20.000 palabras con sus significados y ejemplos.
- ✓ Las conjugaciones de los verbos regulares e irregulares.
- ✓ Sinónimos, antónimos y familias de palabras.
- ✓ Cuadros para estudiar la gramática.
- ✓ Más de 2.000 dibujos y fotos.

*La ayuda más útil para hablar, leer y escribir mejor*

- ✓ Más de 85.000 definiciones y locuciones del español actual.
- ✓ Las entradas incluyen etimologías, ejemplos de uso, observaciones gramaticales, sinónimos, antónimos y familias de palabras.
- ✓ Un amplio repertorio de los americanismos, extranjerismos, neologismos y términos de argot más usuales.
- ✓ Ilustraciones agrupadas por temas, que aportan una rica terminología.
- ✓ Conjugaciones de los verbos irregulares.
- ✓ Apéndice con una síntesis de la gramática del español.



P.V.P.: 2.200 Pts.

*El Diccionario Esencial Santillana de la lengua española: una obra de consulta especialmente concebida para el estudiante de SECUNDARIA.*

*Una obra fundamental para la consulta, el trabajo y el uso de la lengua*

**Diccionarios Santillana**  
**El lenguaje más actualizado**  
**y la información más completa**



## endimos cuentas

*Una de las virtudes que caracteriza a los sistemas democráticos es la posibilidad que ofrecen periódicamente a la gente de pasar a examen, de evaluar, el trabajo de sus representantes. La evaluación se complica cuanto más alejados o alejadas estén los representantes. El Parlamento Europeo sería así un excelente ejemplo de institución lejana e incontrolable mientras que las Juntas de Personal o los Comités de Empresa, por ser la representación más cercana, es también la más fácilmente controlable.*

*¿Qué hemos hecho durante estos cuatro años los representantes y las representantes de CC.OO.? Este número de la revista trata de dar respuesta a este tema señalando las mejoras concretas, cuantificables, que hemos ido arrancando a patronales y administraciones.*

*En medio de un contexto adverso (de escasa afiliación, de débiles culturas solidarias, de división sindical, de crecimiento conservador y actitudes autoritarias) quienes representamos a la Federación de Enseñanza de CC.OO. hemos desplegado un enorme esfuerzo que creemos ha merecido la pena.*

*Sabemos que muchas veces ese trabajo pasa inadvertido. Que se silencia nuestra persistente labor de resistencia para tratar de hacernos desaparecer, eliminando así uno de los más incómodos obstáculos a su política de "orden y mando". Por eso es también obligación nuestra el difundir nuestro trabajo y señalar los avances que conseguimos. Sin falsos triunfalismos pero también sin culpabilizarnos de todo como si en nuestras manos estuviera toda la responsabilidad.*

*Explicando también los límites y dificultades de la acción sindical para que la valoración sea lo más rigurosa posible.*

*Al rendir cuentas del período 90-94 hay algo de lo que no debe quedar duda: de la entrega generosa y honesta de quienes formamos parte de las Comisiones Obreras. ■*



● **Dirección**

José Benito Nieto

● **Diseño y Maquetación**

Carlos López

● **Secretaría de Administración**

Pepa Blanco

● **Consejo de Reducción**

Fernando Lezcano, Juan Carlos Jimenez, Diego Justicia, Antonio García, 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<sup>a</sup> 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

## BALANCE SINDICAL 90/94

▼ <b>Editorial</b>	
Rendimos cuentas. ....	3
▼ <b>Enseñanza</b>	
Nuestro trabajo sindical. ....	5
▼ <b>Pública MEC</b>	
A pesar de la crisis. ....	11
▼ <b>Laborales MEC</b>	
Balance de nuestra gestión. ....	15
▼ <b>Privada</b>	
Rendir cuentas. ....	19
▼ <b>Universidad</b>	
Informamos, proponemos, negociamos, presionamos. ....	25
▼ <b>Catalunya</b>	
Importantes avances pese a la crisis y las políticas de ajuste. ....	28
▼ <b>Euskadi</b>	
Un balance enmarcado en importantes cambios educativos. ....	32
▼ <b>País Valencià</b>	
Cuatro años navegando contra corriente, pero avanzando. ....	36
▼ <b>Galicia</b>	
Seguimos avanzando. ....	42
▼ <b>Canarias</b>	
Balance de un mandato electoral. ....	45
▼ <b>Andalucía</b>	
Pasarán cuatro años. ....	49

### Portada:

*En el jardín del Luxembourg (1883) de Renoir*



## Nuestro trabajo sindical

**M**uchos y diversos son los acontecimientos que se han producido en el campo político, económico, social y sindical desde las pasadas elecciones. De todos ellos cabría destacar por sus repercusiones sociales, educativas y en nuestras condiciones de trabajo como profesionales de la Enseñanza, las siguientes:

- Se ha agravado la crisis económica hasta extremos en que resulta difícil comparar con períodos precedentes, las cifras de destrucción de empleo, el porcentaje de paro, el número de cierre de empresas y de huida de multinacionales, son datos que rovelan la profundidad de la crisis, que si bien es cierto que tiene dimensiones internacionales, no lo es menos que tiene una expresión propia en nuestro país derivada de las políticas económicas seguidas durante los últimos años.

Se han mantenido e incluso profundizado las políticas económicas y sociales que no solo no han servido para remontar la crisis sino que podemos decir que la han agravado.

En cualquier caso, han sido políticas que han puesto su acento en la reducción del gasto social, que ha re-

percutido en las prestaciones de los servicios públicos y en la desregulación de las condiciones de trabajo, atacando primero el poder adquisitivo de los salarios y a las garantías en el empleo después. Todo ello es lo que se ha calificado, en los últimos tiempos, como ataque al "estado del bienestar", en el caso de que en España hubiera existido alguna vez.

- Los empleados públicos, en este período, hemos pasado de conquistar el derecho a la negociación colectiva, la cláusula de revisión salarial, la deuda social e incrementos salariales iguales al coste de la vida, a la congelación de nuestros salarios y, en consecuencia, a una progresiva pérdida de poder adquisitivo de los mismos. Hecho que también ha afectado a todos aquellos trabajadores y trabajadoras cuyos salarios dependen de los Presupuestos del Estado.

- El Gobierno, las diferentes Administraciones Públicas, así como las patronales, han forzado la aplicación de estas políticas en base a cerrarse a la negociación con los representantes sindicales.

El menosprecio al diálogo social y la actitud intransigente ante los procesos de negociación ha sido una tónica que los sindicatos hemos tenido que enfrentar con movilizaciones que han

**Se han mantenido e incluso profundizado las políticas económicas y sociales que no solo no han servido para remontar la crisis sino que podemos decir que la han agravado.**



**En la Enseñanza se mantiene una fragmentación sindical, que no se encuentra en otros sectores y que sin duda debilita nuestra capacidad reivindicativa.**

contado con un gran respaldo social y que, tarde o temprano, han dado sus resultados.

Durante este período se ha producido una notable clarificación del mapa sindical, donde las grandes Confederaciones CC.OO. y UGT han jugado un papel decisivo en la oposición a las políticas sociales y económicas del Gobierno. A ello ha contribuido la unidad de acción alcanzada en este tiempo.

### **DIVISION EN ENSEÑANZA**

En la Enseñanza se mantiene una fragmentación sindical, que no se encuentra en otros sectores y que sin duda debilita nuestra capacidad reivindicativa.

Con casi diez sindicatos entre enseñanza pública y privada, las patronales y la Administración lo han tenido muy fácil para aprovecharse de esta división sindical.

Las políticas educativas seguidas por las diferentes Administraciones se han caracterizado por: la reducción del Gasto Educativo en los Presupuestos Generales del Estado, la ausencia de compromisos financieros para llevar adelante los procesos reformadores (LOGSE, LRU), en condiciones de calidad, una notable incapacidad para la planificación, una nefasta gestión administrativa y un insuficiente diálogo con los interlocutores sociales, todo ello está generando en los profesionales de los distintos sectores, un sentimiento de abandono que repercute notablemente en nuestra actividad profesional.

Las próximas elecciones sindicales se celebrarán en un contexto en que se mantienen los elementos antes señalados, agravados, si cabe, por una fuerte crisis institucional y política.

Por todo ello, en CC.OO. se considera indispensable la existencia de organizaciones sindicales fuertes, con un programa reivindicativo que sea a la vez reflejo de las aspiraciones de los trabajadores y trabajadoras y adecua-

do a la actual situación social y económica, con una clara voluntad solidaria, abarcando, en este sentido, a todos los sectores y categorías, haciendo especial énfasis en aquellos colectivos más discriminados y con una actitud decidida para defender las citadas reivindicaciones y para evitar retroceso en las condiciones de vida y de trabajo.

Así la Confederación Sindical de CC.OO. contrará sus líneas de actuación en:

- Defender aquellas políticas económicas, sea cual sea el Gobierno, que favorezcan la creación de empleo y dotar a éste de las garantías de necesarias.

- Defender los servicios públicos, en las más óptimas condiciones de calidad, que permitan unas prestaciones sociales homologables a los países de nuestro entorno europeo.

- Defender la regularización del mercado de trabajo, ahora desbaratada por las nuevas reformas promovidas por el Gobierno y apoyadas por los partidos de derechas.

- Defender el poder adquisitivo de nuestros salarios así como una progresiva mejora de nuestras condiciones laborales.

- Extender, consolidar y dotar de mayores contenidos la negociación colectiva, como instrumento para avanzar en la mejora de nuestras condiciones de trabajo.

### **NUESTRO BALANCE**

- Durante el período 90-94 la Federación de Enseñanza de CC.OO. ha tratado de impulsar y desarrollar la negociación colectiva como instrumento para la participación de las trabajadoras y trabajadores en la determinación de sus condiciones de trabajo. La negociación está siempre amenazada por patronales y administraciones que tratan de vaciar el contenido y los preceptos legales que les obligan a negociar. Legislar unilateralmente es su objetivo.

El esfuerzo por convertir la negociación y el diálogo social en normali-



dad democrática ha presidido nuestra actuación en Privada, Pública, Laborales y Universidades y nos ha obligado a promover e impulsar cuantos procesos de movilización (generales o sectoriales) hemos considerado necesarios para abrir o desbloquear las negociaciones y para demostrar a las Administraciones y a las Patronales que nuestras propuestas eran mayoritariamente asumidas y defendidas por los diferentes colectivos.

En este sentido en el período que ahora sometemos a evaluación hemos protagonizado importantes movilizaciones confederales como respuesta a las políticas sociales y económicas que se han desarrollado desde el Gobierno.

Dosdo la Huelga General de 4 horas del 28 de mayo del 92 hasta la Huelga General del 27 de enero de 1994 hemos desarrollado una extensa campaña de movilización con huelgas generales regionales, locales, huelgas del área pública, etc., que han pretendido forzar al Gobierno a modificar su política impulsando políticas industriales activas, que creasen empleo, repartiesen los sacrificios y preservasen las prestaciones sociales.

Fruto de estas movilizaciones han sido los procesos de concertación social que se han desarrollado con los Gobiernos Autonómicos y que en los casos de Canarias (Jornada, Homologación retributiva), o el País Valenciano (Acción Social) se han traducido en acuerdos que han redundado en el sector educativo.

## HOMOLOGACION

Abiertas las negociaciones un objetivo central ha sido homologar y equiparar las condiciones de trabajo de los diferentes colectivos, particularmente en los casos que se desempeñan idénticas funciones con distinto régimen laboral o en distinto departamento o convenio.

Así la Federación de Enseñanza de CC.OO. ha impulsado y ha sido la

más firme defensora de los **convenios o acuerdos-marco**. En el sector de la **Enseñanza Privada** se trataba de hallar una regulación común y mínima para todos los trabajadores y trabajadoras que hoy están siendo divididos y debilitados en múltiples convenios. CC.OO. buscó un ámbito general que simplificase y normalizase la negociación permitiendo la máxima solidaridad de quienes trabajan en este sector. Los problemas de protagonismo de una patronal dividida y la sumisión del resto de las fuerzas sindicales a una u otra estrategia patronal han paralizado por ahora el Proyecto. Por ello, CC.OO. ha planteado sus reivindicaciones en las mesas de cada convenio, firmando aquellos (VIII Convenio y Acuerdo Laboral de Enseñanza Privada, II y III Convenio de Educación Infantil, XIII y XIV de Autoescuelas, V Convenio de Educación Especial, VI y VII Convenio de Universidades Privadas) que recogían globalmente avances significativos (en privada, vacaciones, mantenimiento del poder adquisitivo, mejoras sociales, etc) y que eran valorados positivamente por el sector correspondiente.

En **Universidad** CC.OO. se propuso unificar al PAS funcionario y laboral presentando una plataforma común que hasta el momento se ha estrellado con la falta de interés de la Secretaría de Estado para Universidad e Investigación. En ámbitos autonómicos habría que reseñar los acuerdos de homologación del PAS-Funcionario y Laboral de Andalucía y Euskadi y los acuerdos de homologación y promoción derivados de los fondos adicionales en diferentes territorios.

Además, en varias Universidades se han alcanzado acuerdos de funcionalización para el personal de Bibliotecas, Informático y Administrativo.

En Euskadi, Andalucía, MEC y Galicia los incrementos retributivos han superado el aumento medio salarial en los convenios.

También en **Laborales MEC** comenzó el proceso de funcionalización con los equipos multiprofesionales y

**Fruto de estas movilizaciones han sido los procesos de concertación social que se han desarrollado con los Gobiernos Autonómicos y que en los casos de Canarias (Jornada, Homologación retributiva), o el País Valenciano (Acción Social) se han traducido en acuerdos que han redundado en el sector educativo.**



**En Euskadi,  
Andalucía, MEC y  
Galicia los  
incrementos  
retributivos han  
superado el  
aumento medio  
salarial en los  
convenios.**

las Maestras y Maestros de Tallor. Además se establecieron acuerdos de homologación retributiva que supusieron para el personal laboral del MEC la equiparación con el resto de la Administración del Estado y en Galicia la equiparación con el resto del personal laboral de la Xunta.

Por último, entre el profesorado de **Pública** se han alcanzado acuerdos retributivos en todas las CC.AA. que suponían también avances hacia la equiparación con el resto de personal funcionario.

Como excepción hay que señalar el caso gallego donde nuestra Federación de Ensino no firmó el acuerdo al comprobar que las cantidades fijadas como deuda de homologación (el llamado sexenio coro) era aún bastante menos que el salario medio del personal funcionario de igual titulación que trabaja al servicio de la Xunta de Galicia.

En 1991 el profesorado interino cobró, y sigue cobrando, gracias a los acuerdos de 1988 de CC.OO., el 100% de sus retribuciones.

Todos estos acuerdos retributivos consiguieron que en la Enseñanza se soportase mejor que en otros colectivos la congelación salarial impuesta por el Gobierno en los últimos años.

### CREAR EMPLEO

La preocupación por mejorar, estabilizar y crear **empleo** ha presidido las actuaciones sindicales de CC.OO. tanto confederal como sectorialmente.

Las luchas por restablecer la causalidad en los contratos fue uno de los ejes de la huelga general del 27 de enero del 91 donde hemos denunciado los proyectos de precarización del mercado laboral y presentado nuestras alternativas de reforma.

Los resultados han sido más positivos en el sector educativo donde se ha conseguido:

- **Univerisdad**
  - Prorrogar la contratación de los y

las Asociadas a tiempo completo y de los y las Ayudantes.

- Racionalización y clasificación de las plantillas del PAS por medio de las Relaciones de Puestos de Trabajo (RPT)

- **Laborales**

- Incorporar al personal de comedores escolares al Convenio como fijos discontinuos.

- Acuerdo de estabilidad en Andalucía para hacer fijos al personal laboral contratado temporalmente. Así como diversas posibilidades de jubilación a partir de los 63 años.

- **Privada**

- Acuerdos para recolocar al profesorado afectado por la supresión de unidades en Privada concertada (centros en crisis)

- **Pública**

- Una oferta de empleo público docente durante 91-92-93 que casi triplica la existente en los tres años anteriores o la que se está produciendo posteriormente.

- Acuerdos de continuidad en el empleo del profesorado interino en todas las CC.AA. menos en el ámbito MEC.

- Pactar la jubilación anticipada a partir de los 60 años con la pensión que correspondería a la edad de jubilación obligatoria.

### LA JORNADA

La jornada ha sido uno de los grandes campos del conflicto durante estos años.

Se ha conseguido la reducción de jornada lectiva para el profesorado de Privada, equiparándose a las 25 horas lectivas de EGB-Pública aunque persisten las diferencias en Enseñanzas Medias y se ha creado un nuevo conflicto en torno a la regulación del horario complementario.

Ha habido pequeños avances (de 40 a 39 horas) en el Personal de Admi-



nistración y Servicios y en general se han ido mejorando los capítulos de vacaciones en casi todos los convenios.

También hay que resaltar los acuerdos de Jornada de Andalucía y Canarias que han permitido la implantación de la Jornada continuada y la organización del horario con tardes libres evitando el enfrentamiento con la Comunidad Educativa y abriendo el camino a esta reivindicación en el conjunto del Estado.

## TRASLADOS

Hay que mencionar también el especial esfuerzo dedicado a mejorar los procesos voluntarios de movilidad (Concursos de Traslados, Cambios de Cuerpo) estableciendo mayores garantías y derechos en los casos en que la movilidad es forzosa a causa de supresiones o desplazamientos. Aunque todo proceso de movilidad establece competencia entre aspirantes y difícilmente puede satisfacer a todas y todos, lo cierto es que la revisión de estos procesos ha permitido paliar los problemas de los colectivos más agraviados.

## 500.000 FIRMAS

Intervenir y reformar las políticas educativas ha sido otro de nuestros grandes objetivos coincidente con el trabajo confederal en defensa del estado de bienestar.

Las diferentes iniciativas que hemos desarrollado alrededor de la calidad de los servicios educativos han culminado estos días con la recogida de 500.000 firmas para llevar al Parlamento una Iniciativa Legislativa Popular para financiar con recursos suficientes y medios adecuados la enseñanza, estableciendo sistemas de evaluación y control democrático.

Asimismo hemos impulsado diversas iniciativas encaminadas a mejorar la percepción social de las trabajadoras y trabajadores de la enseñanza, la

valorización de los servicios educativos y la importancia de su calidad impulsando plataformas unitarias con el resto de la Comunidad Educativa.

En Andalucía hemos firmado un acuerdo sobre condiciones de escolarización de niños y niñas de 3 años.

También hemos desarrollado la Campaña por una Universidad de calidad con decenas de actos y pronunciamientos así como la campaña por el Empleo en las Universidades tratando de reducir el empleo eventual y precario.

Otras campañas informativas han pretendido denunciar las propuestas del Gobierno (LRU, EPA, 74 medidas de calidad) al tiempo que popularizar nuestras alternativas.

Ante las transferencias educativas hemos desplegado varias iniciativas, contactos y reuniones tendentes a garantizar que el proceso se produce con participación democrática y financiación suficiente.

## FORMACION PERMANENTE

La formación permanente ha sido factor constante de nuestra preocupación sindical.

Gracias a ello hemos conseguido un acuerdo con Patronales y Gobierno que nos está permitiendo participar en toda la Formación Continua que se realiza para trabajadores y trabajadoras en activo con las cotizaciones que se nos descuentan mensualmente para formación profesional.

Este acuerdo que se ha trasladado a los diversos convenios de Enseñanza Privada regulando los requisitos para que se financien actividades formativas. Está pendiente de desarrollar en otros aspectos y particularmente en su aplicación al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas.

Otros acuerdos sobre formación también se alcanzaron en la enseñanza pública donde se ha logrado que se reconozca y compense el esfuerzo formativo del profesorado por medio de los sexenios (formación retribuida),

**En Pública hay que resaltar los acuerdos de Jornada de Andalucía y Canarias que han permitido la implantación de la Jornada continuada y la organización del horario con tardes libres evitando el enfrentamiento con la Comunidad Educativa y abriendo el camino a esta reivindicación en el conjunto del Estado.**



**Hemos aprobado y dedicamos el 0'7% de nuestros presupuestos a programas de cooperación y solidaridad internacional apoyando y promoviendo campañas para que también en el sector educativo se dedique esta cantidad a este objetivo.**

incrementándose la oferta formativa (a través de los convenios con MRP's, Sindicatos, etc.).

Asimismo se especifica en el convenio de laborales del MEC, la formación dentro del horario de trabajo a través del desarrollo de planes de formación anuales.

### **DE LA IGUALDAD FORMAL A LA REAL**

La Federación de Enseñanza de CC.OO. ha desarrollado también una importante actividad de sensibilización y reivindicación para avanzar de la igualdad formal, reconocida en las leyes, a una igualdad real compensadora de desigualdades por razón de sexo.

Diversas campañas sobre juegos, libros de texto, igualdad laboral, etc. han intentado que la coeducación impregne la práctica educativa y el funcionamiento de los centros.

Algunas reivindicaciones se han obtenido en la negociación colectiva: la no pérdida del mes de vacaciones cuando coincida con la licencia de maternidad (Convenio de EE.II. y E. Pública).

Incrementar la duración de la excedencia por cuidado de hijos (EE.II. y Convenio de Cataluña)

En Laborales MEC se ha conseguido el cambio de puesto de trabajo durante la gestación en caso de peligrosidad o riesgo para la madre o el feto sin pérdida de derechos y el compromiso de que el MEC abonara el 100% del salario en los supuestos de maternidad en las que pudiera faltar algún periodo de cotización o afiliación mínima.

### **Y TAMBIÉN...**

El trabajo sindical no ha girado sólo alrededor de las plataformas reivindicativas sino que hay que reservar también todo el trabajo realizado en las áreas pedagógicas, en el campo de la solidaridad y la educación para la paz, así como en la política sindical internacional.

Así se han realizado diversas jornadas, especialmente sobre la reforma educativa, la F.P., el interculturalismo, la normalización lingüística, etc.

Hemos participado y organizado en Galicia el Congreso Internacional de la Paz y hemos colaborado en las campañas de alfabetización de inmigrantes.

Nuestro servicio jurídico ha estado sobrecargado de trabajo, atendiendo a reclamaciones individuales tanto laborales como administrativas al mismo tiempo que promovía campañas de reclamación sobre diversos temas. En este breve repaso destacamos la defensa del sistema transitorio de acceso a la función pública, las reclamaciones sobre evaluación de la actividad docente e investigadora de Universidad y el conflicto colectivo sobre el Acuerdo de Analogía en Privada.

No se agota en estos grandes bloques el balance de la acción sindical de CC.OO. y su Federación de Enseñanza.

Hay resultados intangibles, poco perceptibles, porque no se traducen en acuerdos o medidas concretas. Cuando se producen estas sirven para "atar" a Administraciones y Patronatos y garantizar el cumplimiento de los avances acordados. En ausencia de éstos también la acción del sindicato obtiene frutos. En unos casos evitando retrocesos o agresiones: sin la resistencia de CC.OO. la política neoliberal del Gobierno habría sido indudablemente más lesiva para los trabajadores y trabajadoras. Y lo habríamos notado en la enseñanza: privatización de los servicios complementarios de la enseñanza pública, gestión democrática de los centros, reconversión de plantillas, etc.

En esta coyuntura no perder derechos es también avanzar. Pero, además, la constante presión de CC.OO. condiciona y modifica la política educativa de las Administraciones que se ven obligadas sin reconocerlo, a adoptar iniciativas y propuestas que hemos ido haciendo y popularizando previamente. ■



# A pesar de la crisis



El periodo que hoy sometemos a evaluación del profesorado, en consonancia con el modelo sindical de CC.OO. de rendir cuentas a quienes representamos del trabajo realizado.

Se ha caracterizado por dos etapas muy nítidas: el curso 90-91 en el que aún no se padecen los primeros efectos de la crisis y en que disponemos de la fuerza acumulada tras la huelga del 88 y el triunfo en las elecciones sindicales y los tres cursos posteriores, en plena crisis.

Si los buenos acuerdos jalonan el año 90-91, en los cursos posteriores sólo la perseverancia y la presión de CC.OO. conseguirá arrancar nuevos avances.

## **NUESTRO MODELO DE ACCION SINDICAL**

Durante el periodo 90-94 hemos tratado de:

- Fomentar un sindicalismo participativo, aumentando las visitas a los centros de nuestros representantes en las Juntas de Personal y el desarrollo de procesos de consulta.
- A pesar de la feroz campaña de desgaste a la que fuimos sometidos por quienes habían perdido las elecciones nos esforzamos por hacer un sindicalismo unitario, inten-

tando aglutinar propuestas de negociación y llevando propuestas de resolución para el control de la Administración a las Juntas de Personal.

Procuramos evitar la demagogia y dotar de rigurosidad a nuestras propuestas negociadoras o movilizadoras.

Fruto de ello hemos:

- Aumentado nuestra fuerza afiliativa.
- Desarrollado el modelo negociación/presión en todos los ámbitos de negociación donde está presente nuestro sindicato:
  - A través de la Confederación de CC.OO. en las negociaciones con el Gobierno y la Patronal bien con acuerdos, tras el 14-D, bien con la presión (contra la política económica y la reforma laboral participando en las Huelgas Generales del 28 de Mayo de 1992 y de 27 de Enero de 1994.)
  - En la Mesa de la Función Pública hemos impulsado las movilizaciones de los trabajadores de la Administración Pública.
  - En el Consejo General de la F.P., acabando con la práctica oscurantista del Ministerio, descubriendo la Red de Centros.
  - En la Mesa Sectorial, alcanzando acuerdos, elaborando propuestas y presionando desde movilizaciones convocadas por temas como implantación de especialidades en secundaria, manteni-

**Se ha caracterizado por dos etapas muy nítidas: el curso 90-91 en el que aún no se padecen los primeros efectos de la crisis y en que disponemos de la fuerza acumulada tras la huelga del 88 y el triunfo en las elecciones sindicales y los tres cursos posteriores, en plena crisis.**



El marco negociador canario ha ido unido a la inestabilidad política del archipiélago y que no ha propiciado por lo tanto vías fijas para la negociación.

miento del sistema de Acceso, continuidad en el empleo, campaña sobre horas extra.

Asimismo hemos intentado converger con el conjunto de la comunidad educativa:

- Luchando contra la jerarquización y por la gestión democrática de los centros.

- Desarrollando la "Campaña de educación de personas adultas", por un oferta de títulos en enseñanza presencial, que movilizó a más de 120.000 personas.

- Elaborando la propuesta de **Iniciativa Legislativa Popular** para garantizar la financiación necesaria al sistema educativo.

### EFICACIA Y FIRMEZA

Lo que hemos conseguido gracias a nuestra eficacia y firmeza:

En este apartado se reseñan aquellas cosas que de él se han conseguido. No se han alcanzado todas a través de acuerdos, sino que muchas de ellas se han ido introduciendo durante las negociaciones aunque no hayan sido fruto de pacto explícito.

Los avances más rotundos sí han sido avalados con la firma de CC.OO., algunas veces en solitario, como el acuerdo de jubilaciones anticipadas, y otras incluso con la crítica despiadada de ciertos sindicatos.

Repasemos, pues, nuestro trabajo sindical y analicemos los aspectos que se han conseguido en relación con los objetivos que entonces nos propusimos y presentamos en nuestro programa de 14 puntos.

### MEJORAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO

- Acuerdo sobre **orientación escolar**

Extensión de los servicios de orientación y compromiso de garantizar esta al conjunto del sistema sea cual fuere la edad del alumnado.

- Acuerdo para **secundaria** (junio 94)

- Reducción del horario lectivo por tutoría (1 hora) en la ESO.

- Revisión del Decreto de especialidades de secundaria para abrir el departamento de Orientación y la asignatura de Tecnología a especialidades con dificultades horarias.

- En los centros que implanten la ESO se informará con un año de antelación, respetarán las ratios, las instalaciones y la dotación de los departamentos.

- El profesorado no estará obligado a impartir "afines".

- Se eliminó la obligatoriedad de que el profesorado cuidara **comedores**.

- Regulación, aunque insuficiente, de las condiciones del **profesorado itinerante**.

- Extensión de profesores especialistas en centros incompletos.

- Disminución real del horario de docencia por la aplicación del nuevo catálogo de puestos de trabajo.

### RETRIBUCIONES

- **Acuerdo Confederal**, tras la huelga del 14-D, de **mejora del poder adquisitivo** de los salarios, los dos primeros años a través de la cláusula de Revisión Salarial, revalorización de las pensiones y derecho a la negociación colectiva.

- Acuerdo sobre **reforma del sistema retributivo** (sexenios, junio del 91). Culminación del proceso de la homologación retributiva.

- Modificación del Sistema Retributivo que no jerarquiza, y recoge la especificidad de la función docente (sistema de tramos -sexenios- incentivos de la formación adquirida en el trascurso de la vida profesional).

### FORMACIÓN PERMANENTE

- Acuerdo sobre **sexenios**: sis-



tema combinado de formación voluntaria incentivada y obligatoria en tiempo de trabajo (Incentivación por sexenios, extensión de la red de CEPs y sus plantillas, apoyo a los proyectos de los MRPs, sindicatos, colegios oficiales,...).

- Participación sindical en las Comisiones Provinciales de Formación.
- Acuerdo de **tutorías** (junio 94): extensión de las licencias por estudio: "años sabáticos" con la percepción del 100% del salario.
  - Planes de Formación Específica para nuevas habilitaciones y especialidades en crisis.
  - Medidas para facilitar la colaboración con la Universidad (proyectos de investigación mixtos y tutorización de los cursos didácticos del alumnado en prácticas; profesorado asociado).
  - Extensión del reconocimiento de la formación individual del profesorado (Universidades en el extranjero, simposios, congresos,...).
  - Apoyo y extensión de los programas de formación en Centros.
- Acuerdo sobre la **unificación de la Red Formación y adaptación de plantillas** (febrero 94), que ha evitado que se cree un nuevo cuerpo docente.

#### MOVILIDAD ENTRE CUERPOS

- Acuerdo de **movilidad del B al A**. (marzo 91)
- Acuerdo de **tutoría** (junio 94): mayor oferta en plazas universitarias para profesorado de secundaria y primaria a través de convenios para tutorizar alumnado universitario.
  - Aumento de las contrataciones de profesorado asociado de universidad.
- Prórroga de la adscripción voluntaria del profesorado de EGB al primer ciclo de la ESO hasta el año

2.001, fin del calendario de implantación de la Reforma.

#### INCENTIVACIÓN COLECTIVA

- Acuerdo sobre **tutorías** (junio 94). Fomento de las actividades de investigación mixta Institutos/Universidades, con compensaciones en méritos para el profesorado y económicas para el centro, pudiéndose llegar a todos los Institutos en tres años.
  - Flexibilidad horaria en caso de Formación en Centros.
- **Acuerdo de funcionarización del personal laboral** (Equipos multiprofesionales y maestros de taller) que supone una mejora de las condiciones económicas y laborales.

#### REFORMA DE LA FORMACION INICIAL

Pendiente, ya que no ha habido avances en nuestro interés de alcanzar el Cuerpo Unico.

#### CONCURSOS DE TRASLADOS

- Regulación de la posibilidad de cambio de especialidades por prueba.
  - **de medias:**
    - Modificación del baremo modulando la puntuación por permanencia en el centro.
    - Disminuir la influencia en el baremo de la puntuación por condición de catedrático.
    - Puntuación para el profesorado en expectativa.
  - **de primaria** (acuerdo mayo 91);
  - Transformando el concurso por zonas en concurso a centro.
  - Zonas con derecho preferente para el profesorado suprimido.
  - Ampliación de los derechos del profesorado suprimido: recuperación de puntuaciones, ampliación del periodo de provisionalidad (hasta de 6 años).

Los avances más rotundos sí han sido avalados con la firma de CC.OO., algunas veces en solitario, como el acuerdo de jubilaciones anticipadas, y otras incluso con la crítica despiadada de ciertos sindicatos.



**Hemos concluido esta campaña con la presentación en el Parlamento Español de 500.000 firmas avalando la Iniciativa Legislativa Popular por una Ley de financiación del sistema educativo**

- Mejora del sistema de habilitaciones (ventanilla permanente).
- Posibilidad de uso de puntuación por tiempo como provisionales y en primer destino definitivo.

### **LUCHA CONTRA LA PRECARIZACIÓN DEL EMPLEO: INTERINIDADES**

- Acuerdo de **Sistema de Acceso Transitorio**.
- Acceso a la Función Docente ligado a la formación inicial y la valoración de la práctica docente.
  - Se alcanzó una oferta de empleo público de 24.383 plazas en 3 años de vigencia del acuerdo de marzo del 91.
  - Respeto del compromiso de estabilidad hasta el final del Sistema Transitorio de Acceso.

### **DERECHOS DE MATERNIDAD, CUIDADO DE HIJOS/AS Y ALIMENTACIÓN**

Se consigue que se pueda trasladar el mes de vacaciones si coincide con la baja por maternidad.

### **PENSIONES Y JUBILACIÓN**

- Acuerdo de diciembre del 90, sobre Jubilaciones anticipadas LOGSE, que posibilita la Jubilación desde los 60 años, con la cotización de los 65.
  - Da derecho, en la mayor parte de los casos, a una gratificación.
  - Acuerdo de tutorías 94: continuidad de la vigencia de las jubilaciones anticipadas LOGSE hasta el fin de la implantación de la Reforma (el año 2.001).

### **SALUD LABORAL Y ASISTENCIA SANITARIA** (pendiente aún de negociación)

### **COMISIONES DE SERVICIO**

- Desaparición de la mayor parte de ellas por catalogación de los puestos de trabajo (E.P.A., CENEBA, Concurso de Méritos al Exterior...).
- Denuncia de los comportamientos clientelares y consiguiente disminución de los mismos.

### **REFORMA DE LA INSPECCIÓN** (no hemos conseguido avances en este aspecto)

### **EDUCACIÓN EN EL EXTERIOR**

- Consolidación de la presencia sindical.
- Victoria de CC.OO. en las primeras elecciones sindicales del Instituto Cervantes del pasado mes de abril.

### **Y TAMBIÉN**

...conviene señalar también nuestro esfuerzo en aras de consolidar los Organos unitarios de representación

- Institucionalizando el papel de las Juntas de Personal.
- Ampliando el ámbito de negociación provincial en temas tales como: plantillas, calendario,...
- Desarrollando las garantías de control social y de participación.
- Constituyendo marcos unitarios en favor de una financiación suficiente para: garantizar una mejor oferta educativa. Exigir el aumento de las dotaciones, la construcción de los espacios adecuados y el crecimiento de las plantillas. Mejorar los servicios complementarios. Disminuir las desigualdades sociales. Hemos concluido esta campaña con la presentación en el Parlamento Español de 500.000 firmas avalando la Iniciativa Legislativa Popular por una Ley de financiación del sistema educativo ■



## Balance de nuestra gestión



En 1990 un grupo importante de los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza; el personal laboral, depositaron su confianza en CC.OO.

Desde ese momento esta Organización asumió la responsabilidad de trabajar para mejorar las condiciones laborales de todos los sectores que lo componen y para que la Administración empiece a tener en cuenta a este colectivo tradicionalmente abandonado.

Para CC.OO. la extensión y desarrollo de los servicios complementarios, de apoyo y soporte a los centros educativos, es imprescindible para una reforma educativa de calidad, por lo que paralelamente a la lucha por las mejoras de las condiciones de trabajo ha estado el mostrar continuamente a la Administración y al resto de la Comunidad Educativa que el personal laboral es tan necesario como los demás trabajadores y trabajadoras de la enseñanza si se desea conseguir unos servicios públicos de calidad.

A la hora de hacer un balance conviene tener en cuenta dos dimensiones: lo que hemos conseguido, pero también aquello que se ha evitado.

### LO QUE HEMOS CONSEGUIDO

#### • Retribuciones

Acuerdo retributivo del año 91 que supuso un aumento por encima de los P.G.E. para los años 90, 91 92 y 93 con el objetivo de alcanzar la homologación con el resto del personal laboral de la Administración del Estado. La aplicación de este acuerdo ha permitido, por un lado, la distribución de los fondos con un criterio de compensación de los niveles más bajos, y por otro lado, poder participar de otras mejoras de carácter general, como fue el fondo de modernización del año 92.

Hoy prácticamente todo el mundo reconoce que fue acertado firmar la revisión salarial para dos años, pues esto ha permitido que en el 93 el personal laboral del M.E.C. pudie-

**Hoy prácticamente todo el mundo reconoce que fue acertado firmar la revisión salarial para dos años, pues esto ha permitido que en el 93 el personal laboral del M.E.C. pudiera cobrar unos incrementos, a pesar de la congelación salarial que afectó y afecta a todos**



**En el último convenio se regula el que todos los años exista concurso de traslados con independencia de la existencia o no de Oferta de Empleo Público.**

ra cobrar unos incrementos, a pesar de la congelación salarial que afectó y afecta a todos los empleados públicos.

• **Mejoras de las condiciones de trabajo**

En este sentido algunos de los aspectos más significativos son:

**Provisión de vacantes**, es uno de los aspectos que más influye en el conjunto de los trabajadores y trabajadoras laborales. Todavía hay muchos que están desplazados de sus domicilios y tienen que recorrer grandes distancias para acudir al centro de trabajo, por ello es uno de los temas que más tiempo se ha llevado en los procesos de negociación, pero también es cierto que es uno de los temas donde ha habido más avances. Hemos conseguido un sistema que se caracteriza por:

1. La transparencia e igualdad de oportunidades, a través de concursos de traslados anuales que permitan la movilidad del colectivo, con un control que garantice que la plaza es ocupada por la persona que más derecho tiene.
2. La regularización del concurso por localidad (al menos en aquellas de una dimensión considerable) que garantiza la oferta de puestos de trabajo vacantes a personas de la misma localidad.
3. La posibilidad de cambio de categoría dentro del mismo nivel económico.
4. El que todas las plazas vacantes o de nueva creación pasen por el concurso de traslados así como las propias resultas de éste y del turno de ascenso. En el último convenio se regula el que todos los años exista concurso de traslados con independencia de la existencia o no de Oferta de Empleo Público.

En relación con el sistema de provisión de vacantes, una constan-

te de preocupación ha sido garantizar el control de la contratación temporal mediante la existencia de listas complementarias que habiendo aprobado los exámenes no han obtenido plaza. En el caso de que estas listas no existieran, a través de una bolsa de trabajo, donde se establecerá un proceso de selección con la colaboración del INEM y la participación de los representantes de los trabajadores y las trabajadoras.

En **salud laboral** los avances más significativos podemos resumirlos en:

- Adaptación o cambio de puesto de trabajo por disminución de la capacidad o por razones de salud que afecten directamente a la condición del trabajador o trabajadora para la realización normal de su trabajo.

- Protección a la maternidad mediante la posibilidad de cambio de puesto de trabajo a la mujer embarazada cuando concurren situaciones de riesgo para la madre o el feto, manteniendo sus derechos económicos y laborales.

- Creación del Comité de Seguridad Laboral, que tendrá como objetivo fundamental la elaboración de un mapa de riesgos profesionales.

**Formación continua.**

Es evidente que mejorar la formación es contribuir a la promoción profesional. En este tema los derechos que se regulan son muy recientes y aún no podemos hacer una evaluación de su puesta en práctica, pero hay temas importantes que se recogen en el último convenio y que merecen la pena resaltar:

1. Reconocimiento de la formación dentro del horario de trabajo.
2. Compromiso de elaborar planes de formación anuales, aportando el M.E.C. los recursos necesarios para su ejecución.
3. Condiciones para facilitar la formación que se realice fuera de la Administración; concesión de 40 horas al año y de permisos no retribui-



dos de hasta tres meses.

En este sentido hemos propuesto poder participar de los Acuerdos de Formación Continua. Este es un tema pendiente de resolver para todos los laborales de la Administración, y en el que todavía no hay soluciones satisfactorias.

#### **Por la estabilidad en el empleo:**

Acuerdo de fijos-discontinuos:

En mayo de 1992 CC.OO., también, suscribió un acuerdo, al igual que en otras Comunidades Autónomas, por el que aproximadamente 1200 trabajadores y trabajadoras de comedores escolares se incorporan al convenio colectivo. Este fue un hecho importante de cara a la estabilidad laboral de estas personas; hay que decir que su situación era de lo más precaria y variopinta en cuanto a las condiciones de trabajo.

El proceso de incorporación al convenio se inició mediante denuncias jurídicas individuales en el período de representación sindical anterior y en éste hemos conseguido generalizarlo a todos los/as trabajadores y trabajadoras mediante este acuerdo, que ha supuesto: la contratación por un mínimo de 9 meses, incluida la parte proporcional de las vacaciones, y la percepción de las retribuciones que se fijan para el resto de trabajadores y trabajadoras de su categoría.

Posteriormente, en la negociación del último convenio, se consigue el derecho para que puedan participar a puestos de fijo a través de los procedimientos ordinarios de traslado y ascenso. Esto es fundamental de cara a aumentar la estabilidad de estos/as trabajadores y trabajadoras, que pudiera verse perjudicada en la aplicación de la Reforma Laboral.

#### **LO QUE HEMOS EVITADO**

La acción sindical no sólo se puede medir por las mejoras que se

consiguen, sino también por los retrocesos que evitamos y que estaban en la intención de la Administración. Evidentemente se tratan de resultados poco tangibles, pero que sin la resistencia de CC.OO. la política neoliberal del gobierno habría sido indudablemente más lesiva para los trabajadores y trabajadoras. En los momentos actuales no perder derechos es también avanzar. En este sentido hemos evitado:

- Perder derechos como consecuencia de la aplicación de la Reforma Laboral.

- Perder la estabilidad del convenio, asegurando ésta a través de una cláusula que mantenga en vigor el contenido normativo del mismo, una vez que se ha denunciado y hasta la firma del siguiente.

Asimismo se ha frenado la privatización de los servicios complementarios de la enseñanza pública, como por ejemplo comedores escolares.

#### **A MODO DE CONCLUSIÓN**

En todos los ámbitos de negociación hemos partido de las necesidades concretas de las trabajadoras y trabajadores, propiciando la participación en la respuesta a sus problemas y defendiendo un servicio público de calidad. Por tanto, a lo largo de todo este proceso hemos procurado tener siempre presente aspectos como:

- 1. La compensación de las desigualdades**, avanzando en la homologación y equiparación de las condiciones de trabajo respecto a otros colectivos de la Administración. Reduciendo las bandas salariales mediante una distribución de los fondos con criterio compensador. Acordando medidas de cara a la mujer trabajadora, como por ejemplo:

- Recoger en convenio el derecho a la reducción de la jornada

**En mayo de 1992 CC.OO., también, suscribió un acuerdo, al igual que en otras Comunidades Autónomas, por el que aproximadamente 1200 trabajadores y trabajadoras de comedores escolares se incorporan al convenio colectivo**



Proponer la participación del personal laboral en los órganos de gestión y participación de los centros educativos, así como en el Proyecto Educativo de Centro.

por cuidado de un hijo/a, o por incapacidad del cónyuge, padre o madre.

- Derecho al cambio de puesto de trabajo en el caso de embarazo (ver apartado de salud laboral).

- Compromiso del M.E.C. de pagar el 100% del salario en los supuestos de maternidad, cuando pudiera faltar período de cotización y/o afiliación mínima a la Seguridad Social.

- Formación dentro del horario de trabajo, etc.

**2. La participación de los trabajadores y trabajadoras en la mejora de sus condiciones de trabajo.** Para nuestra Organización la participación de los trabajadores y trabajadoras es una de las señas de identidad. Esta participación se ha intentado desarrollar a través de:

- La **información** directa a los centros como uno de los elementos más importantes. Durante estos cuatro años hemos hecho un esfuerzo visitando la práctica totalidad de los centros en varios momentos al año, con la intención de recoger vuestra opinión y llevar nuestras propuestas.

- **Jornadas de personal laboral de las Administraciones Educativas.** En el año 93 la Federación de Enseñanza de CC.OO. ha realizado unas jornadas estatales y algunas provinciales con el fin de debatir sobre la problemática del sector. En ellas se han estudiado problemas que afectan directamente a los trabajadores como las transferencias educativas, la modernización de los servicios (formación, clasificación profesional, etc.).

**3. La importancia de los servicios complementarios:** Desde CC.OO. venimos trabajando por dignificar el papel

del personal laboral en los centros educativos. En este sentido algunas de nuestras iniciativas han sido: presentar al Parlamento una Ley que regule adecuadamente la financiación del sistema educativo para asegurar los recursos necesarios y, por tanto, la mejora y extensión de los servicios complementarios. Realizar campañas para la dignificación de las funciones que realiza el personal laboral del M.E.C. Proponer la participación del personal laboral en los órganos de gestión y participación de los centros educativos, así como en el Proyecto Educativo de Centro.

Todo ello porque estamos convencidos que unas condiciones de trabajo adecuadas contribuyen a unos servicios educativos de calidad. Mejorando las condiciones de trabajo se mejora la calidad de los servicios públicos. ■

## 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. Sanitario      |

### - PROFESORES TECNICOS F.P.

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

### - MAESTROS DE ENSEÑANZA PRIMARIA

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

Preparación a distancia, temas desmenuados, Ejercicios de exámen, Planteamientos didácticos, Video-informativo-didáctico, todo lo necesario para los exámenes. Solicita información y recibirla: Bases, sorteos, plazas, etc. y un IEMA-MUESTRA. Exámen a cualquier punto. Clases directas los sábados.



**CENTRO DOCUMENTACION**

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



# Rendir cuentas

**P**ronto hará cuatro años desde que se celebró el anterior proceso electoral y antes de iniciar otro nuevo es necesario presentar a todas las personas que confiaron en la Federación de Enseñanza de CC.OO. los esfuerzos que hemos realizado durante estos cuatro años; el nivel de objetivos logrados, la coherencia mantenida en este periodo de tiempo y en definitiva presentar el balance de lo que se ha conseguido hasta la fecha.

A la hora de optar por una opción sindical es más aconsejable tomar como referencia el trabajo realizado que las promesas que figuren en los programas electorales.

El objetivo de este artículo es comparar nuestro programa del año 90 con nuestro trabajo realizado y con la situación actual.

## ASPECTOS DETERMINANTES

Independientemente de qué a lo largo del documento profundicemos en todos los temas objeto de la acción sindical en nuestro sector, queremos comenzar señalando tres aspectos que consideramos determinantes en este periodo:

### • El enfrentamiento entre las patronales

Ya en el año 1.990 veíamos que uno de los problemas más preocupantes de nuestra acción sindical estaba en el enfrentamiento entre las patronales CECE y Educación y Gestión. Este enfrentamiento ha ocasionado que una buena parte de la negociación colectiva haya estado condicionada por intervenciones judiciales, que lejos de aportar algo positivo para las personas trabajadoras, trae siempre un retraso en la aplicación de cualquier acuerdo con el consiguiente perjuicio. Esta situación lejos de mejorar, se ha agravado más en estas fechas con la aparición de nuevas patronales, dificultando aún más la negociación y los procesos negociadores.

### • La ruptura de los compromisos sindicales

Las dificultades de unidad sindical se han agudizado en el último periodo como consecuencia del incumplimiento de FETE de sus compromisos de negociar un Convenio Marco para el sector, recogido en documentos firmados dirigidos a patronales, Ministerio de Trabajo, etc. o en el propio Acuerdo Laboral.

Esta situación, que nos recuerda épocas pasadas con las desmovilizaciones en momentos críticos de

**A la hora de optar por una opción sindical es más aconsejable tomar como referencia el trabajo realizado que las promesas que figuren en los programas electorales.**



**En nuestro programa electoral figuraba como objetivo general para el sector, el Convenio Marco. Lo presentábamos como el objetivo propio del sindicalismo de clase. En él debíamos buscar la solidaridad y la equiparación entre todos los trabajadores del sector.**

lucha; Semana contra Solana; calendario de 1993 para hacer cumplir el Acuerdo de Analogía; etc., tiene una especial incidencia en estos momentos porque esta nueva agresión a la solidaridad y al sindicalismo de clase está desmembrando todavía más la negociación colectiva en el sector.

• **La interferencia de las Administraciones Educativas en la negociación colectiva**

Las Administraciones Educativas intervienen dificultando los procesos de negociación en un doble sentido.

*Incumpliendo sus propios acuerdos.*

El incumplimiento del Acuerdo de Analogía condiciona decisivamente la negociación de los temas salariales y fortalece a las organizaciones patronales en sus planteamientos.

*Dando concesiones a las organizaciones patronales.*

Han permitido la contratación temporal para el personal afectado de Centros en Crisis, que incide negativamente en los derechos adquiridos por los trabajadores.

*Han tomado opciones por acuerdos de eficacia limitada.*

Apoyando estos acuerdos, han propiciado y validado la disgregación de la negociación colectiva y ensalzando el papel de las patronales frente al de los sindicatos.

**EL CONVENIO MARCO:  
EL HILO CONDUCTOR**

En nuestro programa electoral figuraba como objetivo general para el sector, el Convenio Marco. Lo presentábamos como el objetivo propio del sindicalismo de clase. En él debíamos buscar la solidaridad y la equiparación entre todos los trabajadores del sector.

Desde el principio, la Federación de Enseñanza de CC.OO. comenzó a trabajar en este objetivo como diseño estratégico a largo plazo. Hici-

mos unas jornadas en Noviembre del 91 en las que el citado Convenio y el mantenimiento del empleo fueron los dos ejes fundamentales de debate.

En estas jornadas, a las que invitamos a las organizaciones patronales y sindicales, comenzamos a elaborar las líneas sobre las que debería girar y comenzamos a dar publicidad a nuestras propuestas.

En noviembre de 1993 hicimos las II Jornadas sobre la Enseñanza Privada en las que debatimos sobre la estrategia interna y externa y concretamos sobre la negociación colectiva el contenido y la estructuración del Convenio Marco.

La participación de más de un centenar de delegados en cada una de las jornadas, y los procesos previos de debate en las diferentes Comunidades Autónomas, sirvieron para confirmar la gran aceptación, entre afiliados y trabajadores, de este objetivo y el interés por participar en su desarrollo.

Buscamos iniciativas sindicales unitarias que contasen con mayoría suficiente. Esta mayoría quedó configurada con los compromisos de FETE y de USO en los siguientes documentos:

- Preámbulo del Acuerdo Laboral para los años 1992 y 1993.
- Denuncia de los convenios que finalizaban su vigencia en el año 1.993, ante el Ministerio de Trabajo y ante las organizaciones patronales correspondientes, manifestando nuestra voluntad de estructurar la negociación en un Convenio Marco.
- Cartas enviadas a las patronales en las que nos negamos a constituir las mesas de ámbitos sectoriales.

La ruptura de estos compromisos por parte de FETE ha ocasionado que la estructura de la negociación, en estos momentos, esté más disgregada que en años anteriores,



dividiendo el anterior Convenio General en dos; Empresas de Enseñanza sostenidas parcial o totalmente con fondos públicos y centros reglados sin ningún tipo de concierto. Desaparecen del ámbito anterior los centros no reglados y se constituye otra Mesa Negociadora para regular las condiciones laborales de estos trabajadores desde una posición de debilidad.

La Federación de Enseñanza de CC.OO., en su empeño de conseguir el Convenio Marco, constituyó la correspondiente Mesa Negociadora, Mesa que en estos momentos se encuentra bloqueada al no asistir FETE y no contar con el 50% de representatividad sindical y que será necesario reconstituir si no quieren dejar fuera de la negociación a algún colectivo específico.

La Federación de Enseñanza junto con otras organizaciones sindicales presentó un texto articulado de Convenio Marco que mejoraba las condiciones laborales de todos los trabajadores del sector.

Sobre la estructura de la negociación debemos sacar las siguientes conclusiones:

- 1ª. Que la Federación de Enseñanza de CC.OO. ha hecho todos los esfuerzos posibles en la consecución del Convenio Marco en función de la representatividad que tenemos en el sector.
- 2ª. Que este objetivo es recogido con satisfacción por el conjunto de los trabajadores y que, por consiguiente, sigue siendo objetivo fundamental para la Federación de Enseñanza de CC.OO.
- 3ª. La estructura de la negociación es consecuencia de una determinada correlación de fuerzas en un momento dado y para conseguir nuestro objetivo debemos cambiarla en las próximas Elecciones Sindicales.

## NUESTRA POSICION ANTE LA ENSEÑANZA CONCERTADA

La F.E. de CC.OO. interviene en la realidad actual, que se presenta con una red concertada de centros, que se encuentra asonada social y políticamente. Es importante manifestar que no es objetivo sindical fundamental la modificación de esta realidad, salvo para aquellos centros que voluntariamente deseen su integración en la red pública.

Por el contrario, nuestra estrategia sindical para los centros de enseñanza concertados se orientará por los siguientes criterios:

- A. La mejora de las condiciones laborales de todos los trabajadores con el objetivo de equiparación en todos los aspectos con las condiciones de los trabajadores de la escuela pública.
- B. Las actuaciones necesarias en los centros, para conseguir las garantías sociales suficientes: admisión de los alumnos, control de los fondos públicos, gestión democrática, selección del profesorado, etc. para que la enseñanza que se imparta en estos centros se aproxime lo más posible a nuestro modelo. Para todo ello es esencial el impulso de la participación del profesorado y el fortalecimiento del sindicalismo de clase representado por la F.E. de CC.OO.
- C. La modificación de la LODE para equiparar la composición y el funcionamiento de los Consejos Escolares de los Centros Concertados con los de los Centros Públicos y exigir el cumplimiento de la legislación vigente sobre número de alumnos o selección del profesorado.

Nos reafirmamos en nuestro mo-

**Es importante manifestar que no es objetivo sindical fundamental la modificación de esta realidad, salvo para aquellos centros que voluntariamente deseen su integración en la red pública.**



Todos los trabajadores/as de la Enseñanza Privada buscamos en nuestros convenios condiciones parecidas a las conseguidas en la Escuela Pública y hay que recordar que esas condiciones se han conseguido gracias al empuje del Sindicato mayoritario en el sector: CC.OO.

dolo de consulta, corrigiendo aspectos que puedan inducir a pensar que no sirve para nada, por dos vías, intentar extender el modelo de consulta a los demás sindicatos de forma que lo podamos convertir en referendario, y perfeccionar nuestro modelo de consulta a los afiliados y delegados, haciendo que esta sea mantenida y sostenida a lo largo de todo el proceso negociador.

Siempre que comienza un proceso de negociación, simultáneamente se inicia otro de movilización. Entendemos que desde los primeros pasos que se dan en la negociación, empieza el proceso informativo, que no es otra cosa que la primera fase movilizadora.

#### LA FIRMA DE CC.OO. GARANTIZA AVANCES

Todos los trabajadores/as de la Enseñanza Privada buscamos en nuestros convenios condiciones parecidas a las conseguidas en la Escuela Pública y hay que recordar que esas condiciones se han conseguido gracias al empuje del Sindicato mayoritario en el sector: CC.OO.

La realidad es que gran parte de las reivindicaciones de la Enseñanza Privada consisten en reclamar lo que CC.OO. logra en la Estatal.

La responsabilidad de CC.OO. ante los trabajadores está en función de la representatividad sindical que tenemos y de la utilización que de ella hemos hecho para conseguir avances.

La Federación de Enseñanza de CC.OO. condiciona su firma al finalizar cada negociación colectiva en base a dos criterios básicos:

- El contenido de la negociación.
- La opinión de los/as afiliados/as, delegados/as y trabajadores/as en general.

El VIII Convenio significa el ejemplo más claro de nuestra actuación en la negociación colectiva. Conseguimos que entre el principio de acuerdo y la firma definitiva hubiese un periodo de tiempo, unos 10 días, para poder realizar las consultas y evitar que las firmas fuesen un hecho consumado, conseguimos introducir avances importantes en las condiciones laborales y consultamos a un número muy considerable de trabajadores/as.

Estos criterios nos han llevado a firmar Convenios porque había avances y los trabajadores lo reconocían, o a no firmar por que había retrocesos y los trabajadores los rechazaban:

#### ACUERDOS Y CONVENIOS FIR

##### ÁMBITO ESTATAL

- VIII Convenio de la E. Privada.
- IX Convenio de la E. Privada. (Adhesión condicionada a la eficacia general del mismo).
- Acuerdo Laboral.
- II Convenio de Educación Infantil.
- III Convenio de Educación Infantil.
- XIII Convenio de Autoescuelas.
- XIV Convenio de Autoescuelas.
- V Convenio de Educación Especial.
- VII Convenio de Universidades Privadas.
- I Acuerdo Estatal de Centros en Crisis.
- II Acuerdo Estatal de Centros en Crisis.
- III Acuerdo Estatal de Centros en Crisis.
- Acuerdos de Formación Permanente en todos los Convenios.

##### ÁMBITO DE COMUNIDADES AUTONOMAS

- **Andalucía:**
  - Decreto de Jornada.
  - Acuerdo de Centros en Crisis.
- **Cataluña:**
  - I Convenio de la E. Privada de Cataluña.
  - II Convenio de la E. Privada de Cataluña.

- Acuerdo de Cer Cataluña.
- Prorrogas del A. de Cataluña.
- IX Convenio Pro para Centros Reuidos profundo
- X Convenio Pro para Centros Reuidos profundo
- XI Convenio Pro para Centros Reuidos profundo
- XII Convenio P na para Centros disminuidos prof
- III Convenio de de Escuelas de C
- IV Convenio de l Escuelas de Cata
- I Convenio de T dos psicicos de
- Acuerdo de Hom portamento de lunya.
- **Euskadi:**
  - Acuerdo de oqi (Homologación).
  - Acuerdo de Cer Euskadi.
  - Regulación de l de Apoyo.



## LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE 1994

Cuando presentamos este balance aún no ha concluido el proceso negociador del año 1994, un proceso que, como apuntábamos al inicio, se está caracterizando por la profundización en la división subsectorial y la aparición de nuevos convenios.

Hemos dejado constancia de nuestra oposición a dividir cada vez más al sector y reiteramos nuestro objetivo de Convenio Marco y nuestra disposición a buscar soluciones de avance en ese objetivo reduciendo el número de convenios.

La Federación de Enseñanza de CC.OO. actuará en la negociación

del presente año de cara a la firma o no de los convenios sobre los mismos criterios que hemos venido poniendo en práctica años anteriores: el contenido de la negociación y la voluntad de la afiliación, de los delegados y las delegadas y de los/as trabajadores/as en general.

El estado actual de la Negociación colectiva se ha disgregado a partir de la firma de los Convenios siguientes:

- IV Convenio de Enseñanza Privada Reglada sin concertar.
- I Convenio de Empresas educativas sostenidas total o parcialmente con fondos públicos.

La F.E. de CC.OO. no ha firmado los citados Convenios, tras la consulta realizada por predominar los aspectos regresivos sobre los avances. Los demás Convenios (E. Infantil, E. Especial, E. no regladas y Autoescuelas), están en fase de negociación, así como otros muchos en el ámbito de las distintas Comunidades Autónomas.

## LAS NEGOCIACIONES CON LAS ADMINISTRACIONES EDUCATIVAS

Las negociaciones con las Administraciones Educativas se han centrado en torno a tres objetivos básicos:

- Mantenimiento del empleo.
- El incumplimiento del Acuerdo de Analogía.
- La aplicación de la LOGSE en la Enseñanza Privada.

### • El mantenimiento del empleo

La firma de acuerdos, tanto en el MEC como en Comunidades Autónomas para garantizar el empleo del personal afectado por la no renovación total o parcial de los contratos educativos, ha sido objetivo prioritario en las negociaciones con las Administraciones Educativas.

**Hemos dejado constancia de nuestra oposición a dividir cada vez más al sector y reiteramos nuestro objetivo de Convenio Marco y nuestra disposición a buscar soluciones de avance en ese objetivo reduciendo el número de convenios.**

## FIRMADOS

Centros en Crisis para

- V Convenio de la E. Privada de Euzkadi.

Centro de C. en Crisis

- VI Convenio de la E. Privada de Euzkadi.

Provincial de Barcelona Residenciales de dismi-

• **Galicia:**  
- Acuerdo de Centros en Crisis.

Provincial de Barcelona Residenciales de dismi-

• **Madrid:**  
- Convenio Provincial de Educación Especial.

Provincial de Barcelona Residenciales de dismi-

• **P. Valencià:**  
- Acuerdo de Centros en Crisis del País Valencia.

Provincial de Barcelona Residenciales de dismi-

- Acuerdo de derechos sindicales.  
- Convenio de Escuelas Infantiles para Alicante y Elche.

Educación Especial Catalunya.

## ACUERDOS Y CONVENIOS NO FIRMADOS

Educación Especial de Catalunya.

- III Convenio de Centros Privados no concertados.
- IV Convenio de Centros Privados Reglados no concertados.
- I Convenio de Empresas Privadas de Enseñanza sostenidas total o parcialmente con fondos públicos.
- III Convenio de la E. Privada de Catalunya.

Centros de dismi-

Negociación con el De-

nsañanza de Cata-

varación retributiva.

Centros en Crisis para

figura del Profesor



**La mayor dificultad en esta negociación nos la hemos encontrado con el MEC al modificar las condiciones de contratación, empeorando considerablemente el contenido del anterior Acuerdo a este respecto.**

La mayor dificultad en esta negociación nos la hemos encontrado con el MEC al modificar las condiciones de contratación, empeorando considerablemente el contenido del anterior Acuerdo a este respecto. Esta situación nos llevó a no firmarlo. Posteriormente y ante la necesidad de estar presentes en la Mesa de seguimiento de este Acuerdo manifestada por los afectados, decidimos adherirnos y firmarlo. A pesar de lo cual se están negando a admitirnos en la Comisión de Seguimiento. La F.E. de CC.OO. seguirá tomando iniciativas sindicales que nos permitan incorporarnos a dicha Comisión.

#### • El incumplimiento del acuerdo de analogía

A lo largo de estos cuatro años hemos visto cómo el MEC no ha dedicado las cantidades suficientes en los PGE respectivos para cumplir el Acuerdo firmado en el 88 y finalmente este año hemos constatado su incumplimiento, dictaminado así por el propio Consejo Escolar del Estado, reunido en abril de 1994.

La Federación de Enseñanza de CC.OO. ha estado siempre encabezando todas las acciones de protesta por este incumplimiento.

Primero fueron las protestas sindicales: movilizaciones de noviembre del 91, noviembre y diciembre del 92 y movilizaciones del 93. En todas denunciamos la falta de interés que demostraban otras organizaciones y reclamamos más contundencia y sobre todo continuidad en las protestas. No se nos hizo caso y se desconvocaron con nuestra oposición la "Semana contra Solana" primero y las tres jornadas de huelga en marzo del 93 después.

Posteriormente comenzamos con las iniciativas jurídicas, una vez concluido el plazo que fija el Acuerdo de Analogía y tomando como referencia las cantidades que figuran en los PGE del año 94 para el profesorado de la pública y para el profesorado de

la privada concertada, presentamos conflicto colectivo por el incumplimiento del MEC.

En estos momentos la Federación de Enseñanza de CC.OO. ha presentado una Iniciativa Legislativa Popular.

Mediante la recogida de quinientas mil firmas pretendemos una ley de financiación del sistema educativo en cuyo artículo 5 se expresa textualmente entre otras cosas: *La suficiente dotación para permitir la remuneración análoga de los trabajadores de los centros sostenidos con fondos públicos...*

#### • La aplicación de la LOGSE en la Enseñanza privada.

Desde la aprobación de la LOGSE ha sido un objetivo para nuestra Federación el negociar con las Administraciones Educativas todas aquellas modificaciones que afectan a las condiciones de trabajo.

Estas modificaciones afectan fundamentalmente a la formación del profesorado a las nuevas titulaciones, a la incorporación de especialistas, fijación de plantillas, ratios de alumnos, red de centros, etc. En la Iniciativa Legislativa Popular quedan recogidas nuestras aspiraciones en su Artículo 5, al pedir en ella la formación continua de todos/as los/as trabajadores/as de la enseñanza de todos los niveles educativos en sus diferentes modalidades, la suficiente dotación de recursos humanos para que haga efectivas las precisiones contenidas en el Anexo IV (Análisis de Centros tipo y plantillas del profesorado).

Hasta la fecha la actitud de la Administración ha sido negativa, al no constituir marcos estables de negociación tanto en el territorio MEC como en el resto de Comunidades.

La Federación de Enseñanza, además de las iniciativas enumeradas anteriormente, tiene elaboradas propuestas y viene reclamando reiteradamente la constitución estable de Mesas de negociación. ■



## Informamos, proponemos, negociamos, presionamos

**E**n los cuatro años transcurridos desde las últimas elecciones sindicales (año 1.990) la Federación de Enseñanza de CC.OO. ha tratado de impulsar y desarrollar la negociación colectiva como instrumento para la participación de los trabajadores y trabajadoras en la determinación y mejora de las condiciones laborales de las personas que trabajan en las Universidades.

En unos casos nuestras propuestas e iniciativas han tenido una plasmación en Acuerdos o Recomendaciones y otras han conseguido la sensibilización social y de la comunidad universitaria, pero no han logrado plasmarse en Acuerdos.

### CONVENIOS COLECTIVOS

Andalucía, Cataluña, Euskadi, Galicia, MEC (Canarias y Navarra), País Valencià.

Asimismo, hemos sido los más firmes defensores de la Universidad Pública de Calidad, ante los múltiples intentos que promueven las distintas Administraciones y las distintas fórmulas que persiguen para su progresiva privatización (de servicios, constitución de fundaciones y sociedades anónimas, titula-

ciones propias y cursos de especialización, auténticas universidades dentro de la Universidad, centros adscritos y asociados (base de futuras universidades privadas), gestión de los centros, reconversión de plantillas, etc.

### DESARROLLO DE LAS SIGUIENTES CAMPAÑAS

- Por la Universidad Pública de calidad.
- Por una Ley de Financiación del Sistema Educativo.
- Por el empleo.
- Participación con candidatura apoyadas por CC.OO. en las Elecciones a Claustros

Además se han producido cambios significativos en el transcurso de estos años unos que son específicos del mundo universitario y, otros que nos afectan como trabajadoras y trabajadores. Entre los que destacan el pacto del PSOE y del PP para las Transferencias, la reducción de los recursos económicos vía Presupuestos, la creación de nuevas Universidades (mayoritariamente desgajadas de universidades matriz), el incremento de las Universidades privadas, la reforma de los planes de estudio, más los no natos proyectos de modificación del Título V de la LRU, las reformas de la ley 30/84 y del Estatuto de los Trabajadores.

**...hemos sido los más firmes defensores de la Universidad Pública de Calidad, ante los múltiples intentos que promueven las distintas Administraciones y las distintas fórmulas que persiguen para su progresiva privatización**



Nuestras demandas se han centrado en estos años en la petición de una negociación articulada desde el Área Pública hasta las Universidades

### CAMPAÑAS

- Proyecto de Ley de Adaptación de la LRU (Solana -Rubalcaba 92-93).
- Enmiendas en los proyectos de LRU.
- Enmiendas a las leyes de universidades privadas.
- Contra la Reforma de la Ley 30/84 y el Estatuto de los Trabajadores.
- Proyecto de ley de adaptación de la LRU (Suárez Pertierra 94).
- Enmienda para la transformación de becarios FPI en Personal Investigador en Formación.

La negociación está siempre amenazada por las administraciones patronales, que partiendo de su capacidad normativa y de la autonomía de cada uno, tratan de vaciar el contenido y los preceptos legales que les obligan a negociar, desviando siempre hacia el otro la competencia negociadora. Su objetivo es decretar unilateralmente y hemos hecho todos los esfuerzos por modificar las políticas de hechos consumados. Nuestras demandas se han centrado en estos años en la petición de una negociación articulada desde el Área Pública hasta las Universidades, pasando por la Secretaría de Estado de Universidades y las Direcciones Generales de Universidades de las Comunidades Autónomas.

Desde CC.OO. hemos impulsado y defendido los **Convenios o Acuerdos Marco**. Se trata de hallar una regulación común y mínima que homologue a todos los trabajadores y trabajadoras (PAS funcionarios o laborales) que hoy están siendo divididos y debilitados en múltiples convenios (autonómicos) y acuerdos (universidad). CC.OO. buscó un ámbito general y un ámbito territorial que simplificase y normalizase la negociación permitiendo la máxima solidaridad de quienes trabajan en el sector que hasta el momento se ha estrellado con la falta de interés de la Secretaría de Estado para Universidad e Investigación.

Elo se plasma en el acuerdo SFUI-Sindicatos 1.993 sobre la Recomen-

ción de constitución Mesas Autonómicas y de Universidad dotándose de un protocolo de Negociación

El esfuerzo por convertir la negociación y el diálogo social en norma democrática ha presidido nuestra actuación en todos los sectores y subsectores de la Universidad y nos ha obligado a promover o impulsar las medidas de presión que hemos considerado precisas para abrir o desbloquear las negociaciones y para demostrar a las Administraciones que nuestras propuestas eran mayoritariamente asumidas y defendidas por los diferentes colectivos.

### PROPUESTAS

Se han elaborado propuesta, ampliamente debatidas, entre las que destacan:

1ª Conferencia sobre Universidad 91 (31 mayo y 1 junio)

VI Congreso propuesta de CC.OO. LRU 92 (abril)

Sección Federal Ampliada 29-30 junio 93 Convenio/Acuerdo Marco, Documentos de Acción Sindical PAS y PDI

Documentos de Becarios de FPI y de Convenios 94

Documento de Transferencias 94 (abril-mayo).

### AUTONOMIAS

Sin embargo, habría que reseñar de los ámbitos autonómicos los Acuerdos de homologación del PAS Funcionario y Laboral de Andalucía y Euskadi, así como los Acuerdos de homologación y promoción derivados de los Fondos Adicionales en los diferentes territorios.

Todos los Convenios han incorporado la elaboración de Relaciones de Puestos de Trabajo y su Negociación en las Universidades y han reducido a 5 los Grupos. Igualmente se han negociado las Relaciones de Puestos de Trabajo de PAS Funcionario en las Universidades con importantes avances retributivos.

La paralización de la denuncia del



Convenio MEC (91) puede servir de base para un Convenio/Acuerdo Marco del PAS que con las adhesiones y cláusulas de reciprocidad de los Convenios Acuerdos de Comunidad Autónoma sirva para articular la negociación sectorial.

Además, en Euskadi, Andalucía, Cataluña, MFC (Canarias, Rioja, Navarra), Galicia, País Valenciano los incrementos retributivos han superado el aumento medio salarial en los Convenios del PAS laboral en los años 91 a 93.

Entre los Maestros de Taller se han aplicado los acuerdos retributivos que en su sexenio o estadio cero suponían también avances hacia la equiparación con el resto de personal funcionario. Mientras que el Profesorado y el PAS funcionario interino veían homologadas sus retribuciones al 100% con los funcionarios. Y el profesorado contratado (Ayudantes y Asociados) y el PAS alcanzaba un incremento retributivo con los Fondos Adicionales.

Todos estos acuerdos retributivos consiguieron que en la Universidad se soportase mejor que en otros colectivos la congelación salarial impuesta por el Gobierno en los últimos años.

## EMPLEO

La preocupación por mejorar, estabilizar y crear empleo ha prosidido las actuaciones sindicales de CC.OO. como ha quedado reflejado en las propuestas de negociación y los Acuerdos y Recomendaciones alcanzados con la SEU:

- Racionalización y clasificación de las plantillas del PAS laboral y funcionario por medio de las Relaciones de Puestos de Trabajo (RPT)
- Desbloqueo 23 de mayo 1.991 de la negociación Acuerdo de prórroga para asociados que terminen contratación a 30 septiembre 91.
- Acuerdo de prórroga Asociados Ayudantes de dos años que terminen contratación en el 93 o 94, hasta septiembre 95 pendiente nueva LRU.
- Acuerdo de Recomendación a todas las Universidades cobertura plazas vacantes presupuestadas en el 93

- Campaña de empleo 93
- Petición de medidas por CC.OO. para regularizar la situación de los trabajadores en precario de las Universidades (1.993 Colaboradores sociales de prestación social sustitutoria o del INEM, becarios, autónomos, ...)

## TRANSFERENCIAS

Ante las transferencias educativas hemos desplegado varias iniciativas, contactos y reuniones tendentes a garantizar que el proceso se produce con participación democrática y garantías de financiación suficiente y solidaria:

- Petición de Mesas Técnicas de transferencias en las Comunidades Autónomas (Aragón, Asturias, Cantabria, Castilla-León, Castilla-La Mancha, Extremadura, I. Baleares, Madrid, Murcia, Rioja).

Nuestro servicio jurídico ha estado sobrecargado de trabajo con las consultas y las reclamaciones sobre la evaluación de la actividad docente e investigadora y presentando los recursos correspondientes a las demandas de los trabajadores. Además de los informes jurídicos facilitados para desarrollar nuestra actividad.

No se agota con ello el balance de la acción sindical de CC.OO. y su Federación de Enseñanza en las Universidades y en las Comunidades Autónomas.

También hay otro tipo de resultados que no se traducen en acuerdos o medidas concretas. Cuando se producen éstos sirven para "atar" a Administraciones garantizar el cumplimiento de los avances acordados. En ausencia de éstos también la acción del sindicato obtiene frutos. En unos casos evitando retrocesos para los trabajadores y trabajadoras.

Pero, además, la presión constante de CC.OO. condiciona y modifica la política universitaria de las Administraciones que se ven obligadas sin reconocerlo, a adoptar iniciativas y propuestas que hemos ido elaborando, haciendo, divulgando y popularizando previamente. ■

**Todos estos acuerdos retributivos consiguieron que en la Universidad se soportase mejor que en otros colectivos la congelación salarial impuesta por el Gobierno en los últimos años**



# Importantes avances pese a la crisis y las políticas de ajuste

**Esta responsabilidad se incrementaría con la actitud de otros sindicatos, al situarse inmediatamente en clave competitiva y enfrentada por sistema a los planteamientos de CC.OO.**

## E

n diciembre de 1990 ganábamos las elecciones sindicales en Catalunya y nos situamos como primera fuerza sindical. Eso en principio era una agradable noticia, era el refrendo

de un trabajo serio y constante que durante años habíamos ejercido, pero por otra parte nos situaba ante un reto, que era estar a la altura de la representatividad asumida. Esta responsabilidad se incrementaría con la actitud de otros sindicatos, al situarse inmediatamente en clave competitiva y enfrentada por sistema a los planteamientos de CC.OO.

Tan pronto se constituyeron las nuevas mesas sindicales, la F.E. de CC.OO. ha tratado de sindicalizar e impulsar la negociación colectiva en todos los sectores (y especialmente en los que no había tradición en ello), combinando la negociación con la movilización, presentando alternativas e intentando llegar a acuerdos siempre que ha sido posible.

El esfuerzo de hacer valer nuestro poder contractual y el hecho de que la negociación fuese la vía habitual entre patronales-administración y nosotros, ha estado presente en toda nuestra acción sindical en los

sectores de pública, privada, laborales y universidad.

## HOMOLOGACION RETRIBUTIVA

Uno de los objetivos de nuestro programa electoral fue la homologación y equiparación de los diferentes colectivos, especialmente los que desempeñan las mismas funciones, y en este sentido, como prolongación de las luchas y acuerdos de 1.988-89, nuestro sindicato impulsó las negociaciones y presiones para acabar con un acuerdo que culminaba la homologación en el sector público, y un nuevo incremento retributivo basado en "estadis" (sexenios). Con el acuerdo de 1.992 los docentes conseguían 31.000 ptas. de aumento al consolidar el primer sexenio (cifra de la homologación catalana), y al final del proceso de los sexenios un docente en Catalunya cobrará hasta 76.000 pesetas mensuales añadidas a lo obtenido en los acuerdos de 1.989, una media de 18.000 más que en el MEC. Por otra parte la justificación de los sexenios quedaba ligada a la formación permanente, pero también a tareas que se realizan en los centros.

Dentro del capítulo de homolo-



gación, también en la privada concertada catalana se llegó a un acuerdo, por el que se pagan 5.000 plas. a todo el profesorado con pago delegado, y el compromiso de negociar la segunda parte de la homologación y que será el 95% de la diferencia entre las retribuciones del MEC y de Catalunya. En la línea de impulsar acuerdos marco o convenios que unificaran a los colectivos y sobre todo que los situara en mejores condiciones para poder negociar, se firmó también el II Convenio de Cataluña de enseñanza privada. Este convenio fue firmado por CC.OO., USO y tres patronales representativas del sector. Al acuerdo se llegaba tras cuatro jornadas masivas de huelga y entre otros aspectos destacables el convenio recogía una jornada de 25 + 5 horas semanales, un máximo de 60 horas de formación a cargo del titular, limitación de la contratación temporal y reducción de 36 horas anuales para el personal no docente.

También en el personal laboral del Departament d'Ensenyament se pasó de convenios sectoriales (limpieza, escuelas infantiles, especialistas de centros públicos de educación especial,...), al Convenio Único del personal laboral de la Generalitat de Catalunya. Esta unificación, a pesar que dio sus problemas por la disparidad de colectivos, por los diferentes centros ellos, sí que supuso el poder establecer una mesa de negociación con el Departament y el comité intercentros de enseñanza, que permitía negociar los aspectos específicos que no eran materia de convenio. También supuso importantes mejoras económicas con los colectivos de educación infantil, limpieza y otros laborales, no así en los EAPs y especialistas de CPFF, reclasificación en los centros de educación infantil de la categoría C3 a la C1, como paso intermedio para conseguir la categoría B. Reclasificación de los educadores de los CPFF de la categoría D1 a la C3 y mejora del calendario de los centros de educa-

ción infantil (vacaciones desde el 15 de junio al 1 de septiembre).

En universidades también se firmaron convenios del PAS laboral, y en este último curso se realizaron las primeras elecciones sindicales en las universidades de Lleida, Girona, Tarragona y Pompeu Fabra de Barcelona, ganando nuestro sindicato en todas ellas.

Otro tema estelar de este periodo, ha sido el relacionado con la jubilación anticipada en el sector público, aprovechando el acuerdo suscrito en Madrid por nuestra Federación Estatal y el MEC, iniciamos una gran campaña de difusión, asesoramiento y así ha quedado consolidado un servicio de tramitación de las jubilaciones que ha tenido gran éxito. Así mismo, este acuerdo temporal suscrito a nivel estatal y que expiraba en el 96 ha sido ampliado en un reciente acuerdo, lo cual da satisfacción a un amplio colectivo.

También en el sector laboral se acordó la jubilación anticipada a los 60 años, y en el caso de limpieza se aumentó la indemnización.

#### OFERTA PÚBLICA DE OCUPACION

En el curso 90-91 se negociaba el acceso transitorio a la función pública docente que marca la LOGSE, una vez acordado el decreto marco estatal; se negoció el de Catalunya. Al igual que a nivel estatal tuvimos serias dificultades para hacer un frente común con los demás sindicatos. Finalmente, después de llegar a un principio de acuerdo con el Departament, fue sometido a referéndum entre el colectivo y fue firmado por CC.OO. y STE's (aunque éstos retiraron posteriormente la firma). En el anexo del acuerdo se contemplaba una oferta de plazas de 8.300, que finalmente han sido 8.812, y pendientes de realizar la tercera y última convocatoria, en las dos primeras habían aprobado 4.100 inter-

**Al acuerdo se llegaba tras cuatro jornadas masivas de huelga y entre otros aspectos destacables el convenio recogía una jornada de 25 + 5 horas semanales, un máximo de 60 horas de formación a cargo del titular, limitación de la contratación temporal y reducción de 36 horas anuales para el personal no docente.**



**Sobre todo esto se dio un gran paso con el acuerdo sobre responsabilidad docente de 1.991, que si bien no resuelve toda la problemática, sí que dio unas dosis de sosiego y tranquilidad al colectivo.**

nos-sustitutos. Por otra parte, desde 1991, año en que comenzó el sistema transitorio, hasta final del curso 93-94, se ha contratado entre 5.500-6.000 profesores nuevos, que si bien complica la solución del problema de interinos, sí genera empleo, aunque sea precario.

Así mismo, en privada se firma el acuerdo de centros en crisis, por los que se recolocaban alrededor de 1.000 profesores de aulas o centros suprimidos.

Otro tema que preocupa al profesorado y que tenía en nuestro programa, era todo lo relacionado con la responsabilidad civil del profesorado y la diversa casuística sobre accidentes e incidentes en los centros. Sobre todo esto se dio un gran paso con el acuerdo sobre responsabilidad docente de 1.991, que si bien no resuelve toda la problemática, sí que dio unas dosis de sosiego y tranquilidad al colectivo. También al personal laboral se le suscribió una póliza de responsabilidad civil.

En cuanto a las prestaciones sociales, los acuerdos sobre el Fondo de Acción Social han supuesto también un considerable avance. En 1992, a nivel de área pública, (todos los empleados públicos de la administración catalana) se suscribió un acuerdo, que entre otras cosas daba 344 millones al profesorado de pública no universitaria, y el equivalente al personal laboral y al universitario, todos ellos como fondos sociales para diversas ayudas. Esta cantidad asignada para 1992, se había de incrementar en 1993 y 1994.

Respecto a la movilidad se han conseguido introducir sensibles mejoras en la modificación que del concurso general de traslados se ha hecho a nivel estatal, especialmente en lo de plazas suprimidas y que esperamos que en la próxima convocatoria esté ya vigente. También en el personal de limpieza se ha conseguido que haya movilidad.

## ASUNTOS PENDIENTES

Un tema en el que no hemos conseguido resultados satisfactorios ha sido en todo lo relacionado con la formación permanente, y si ya de por sí es un tema capital para nosotros, con la aplicación de la reforma todavía lo es más, por eso es muy grave la postura del Departament en este tema, y sobre todo su posición restrictiva, cerrada y exclusivista en todo lo relacionado con la formación. A pesar de algunos pasos dados, especialmente en el sector de los servicios educativos (EAPs, logopedas, centros de recursos), no podemos por menos que valorar como negativo el funcionamiento.

Tampoco hubo acuerdo en el decreto que regula los servicios educativos, a pesar de que conseguimos que estos servicios se consideren dentro del cuerpo de docentes, con funciones de apoyo a la docencia, y que la figura del trabajador/a social se integre como miembro del EAP, globalmente no pudimos llegar a un acuerdo, especialmente por el horario y jornada, y por el alcalde de los servicios educativos en la población escolar.

A nivel de educación especial, nos queda pendiente regularizar los centros de educación especial tanto ordinarios como experimentales, y en el sector privado, se han firmado cuatro convenios provinciales y en la actualidad se intenta negociar uno global para Catalunya. También en el sector privado se firmó el primer convenio de talleres de disminuidos y actualmente se intenta negociar el segundo ya que desde el 93 no hay, y la patronal se niega a negociar si no recibe más subvenciones de la administración.

Muchos más temas se han negociado o intentado negociar, como son el calendario escolar, la jornada laboral, las instrucciones de principio de curso y funcionamiento,... o el III Convenio de privada concertada, que finalmente nuestro sindicato no firmó



y que empeoraba las condiciones del segundo, que tanto nos costó conseguir. Lo que sí que podemos decir con claridad, es que en todos los temas que hemos negociado o intentado, hemos presentado alternativas y propuestas, y tan sólo por la actitud del Departament o de la patronal no hemos llegado a acuerdos.

## UN SINDICATO QUE FUNCIONA

Por lo tanto en este balance también tenemos que hablar de algunas secretarías y grupos de trabajo que han funcionado en el sindicato: la de formación y renovación pedagógica, que ha organizado diversas jornadas, especialmente sobre la reforma educativa, interculturalismo y normalización lingüística, y la secretaria de la mujer, que también ha organizado jornadas y seminarios sobre coeducación, y ha dado un marco de participación a numerosas trabajadoras de la enseñanza.

También se ha de citar el servicio jurídico, el cual ha sido superutilizado, y han sido numerosas las sentencias ganadas que afectan al colectivo, especialmente en la subrogación de contratos en el personal laboral, en el tema de lactancia, la contratación de sustitutos, la sentencia de los EAPs, etc. El prestigio en medios jurídicos de nuestro gabinete es conocido. No obstante también vemos con preocupación el exceso de "judicialización" de la vida sindical.

En fin, mucho se ha hecho en estos cuatro años, sobre todo si lo comparamos con lo que se había concretado hasta la fecha, pero sin duda queda mucho por hacer, y entre los temas que sin duda ocuparán parte de nuestra acción sindical están:

### • Privada

Negociación con el Departament de la reestructuración del sector, y aplicación de la reforma (ratios, plantillas, titulaciones,...).

### • Pública

- Mapa escolar, plantillas, reasignaciones, decreto de especialidades, profesorado de 12-14,... aplicación de la reforma.
- Todo lo relacionado con la formación continua.
- Catálogo de enfermedades profesionales e impulsar los comités de higiene y salud laboral.
- Regularizar algunos servicios educativos como son los comedores escolares y transporte.
- Negociar los reglamentos orgánicos de centros y revisar la normativa de derechos y deberes de los alumnos.

### • Laborales

- Acabar el proceso de funcionarización de todo el personal laboral susceptible de hacerlo.
- Negociar la reclasificación del colectivo de educación infantil en la categoría B.
- Negociar toda la situación laboral y económica del personal de los servicios educativos y la aplicación del decreto.
- Negociar el nuevo convenio único.

### • Universidad

- Consolidar los procesos de normalización sindical en las universidades que han comenzado a funcionar.
- Constituir la mesa de negociación sindical de las universidades catalanas.
- Negociación de los diferentes convenios.

En definitiva, el próximo periodo será tan intenso o más que el precedente, debiendo el sindicato acometer frentes de negociación y acción sindical cada vez más amplios, contribuir a la organización y sindicación de los trabajadores/as de la enseñanza catalana y contrarrestar las políticas de ajuste y de privatización del servicio educativo que caracterizan al gobierno de la Generalitat de Catalunya. ■

Josep Maria Isún

**Muchos más temas se han negociado o intentado negociar, como son el calendario escolar, la jornada laboral, las instrucciones de principio de curso y funcionamiento,... o el III Convenio de privada concertada, que finalmente nuestro sindicato no firmó y que empeoraba las condiciones del segundo**



# Un balance enmarcado en importantes cambios educativos

**L**a Comunidad Autónoma Vasca no ha podido finalmente sustraerse a la Reforma Educativa. Esta puesta en marcha en Euskadi de la LOGSE ha venido a coincidir con el hecho histórico que supone la formulación de un "Acuerdo Político para el Pacto Escolar" entre los partidos que sustentan al Gobierno Vasco y que afectaban a viejos problemas como el de la financiación o la reordenación de las redes educativas.

Temas como las retribuciones y las equiparaciones salariales, las características de los puestos de trabajo, su dotación y perfiles lingüísticos y otros que afectan a la estabilidad o a la movilidad, aparecían enmarcados por estas nuevas coordenadas políticas.

El sindicato, que con sus valoraciones del Acuerdo Político ha presionado por planteamientos progresistas, ha ido constataando progresivamente una importante rigidez que afectaba a la negociación de aspectos profesionales. Ahí están por ejemplo los problemas de equivalencia de titulaciones y perfiles lingüísticos, los de acreditación de los propios perfiles o los de la funcionarización.

## NEGOCIACION COLECTIVA

● AMBITO	● CARACTERIZACION	● SITUACION
Enseñanza Pública Docentes	16.000 profesores de Infantil, EGB, EE, EPA y EE.MM.	Un único Convenio, en estos momentos con vigencia 91-94.
Enseñanza Pública Laborales Cocina y Limpieza	600 cocineras, limpiadoras y algún conserje.	Acabó el Convenio (91-93) pero aún no se ha constituido la Mesa.
Enseñanza Pública Laborales Educación Especial	350 auxiliares, maestros de taller, logopedas y psicólogos principalmente. Los titulados medios y superiores se funcionarizarán en Julio.	2 Convenios aunque idénticos fruto de la distinta procedencia (unos de Diputación de Araba y otros de G. Vasco) acabados el 31-12-93.
Universidad del País Vasco	PAS: 200 contratados laborales y 600 funcionarios. PDI: 2.000	Sin Convenios desde diciembre del 93 en el caso de funcionarios y desde el 92 en el de laborales (aunque jornada y retribuciones tienen un proceso aprobado hasta el 96)
Ikastolas Públicas Araba	150 maestras y profesores de EE.MM. que se funcionarizan y personal sin función docente reconocida.	Sin Convenio desde Diciembre 93.
Enseñanza Privada	12.000 profesores y PAS de centros privados de Infantil, EGB y EE.MM.	Formada la Mesa y comenzada la Negociación del Convenio 94
Ikastolas	4.500 profesores y PAS de ikastolas. Abarca a todas las ikastolas privadas y hasta 01-03-94 a las públicas.	Con vigencia 93-94 surgida de arbitraje por el PRECO y a punto de ser publicado en el BOPV.



Si en la primera parte de este periodo, el bienio 91-92, la característica fue el retraso (los Convenios se firmaron al final, incluso en algún caso en el año 93), el segundo bienio 93-94, se ha caracterizado por la congelación, con incumplimiento de los convenios firmados o ausencia de voluntad para negociar otros.

Una razón para el primer periodo estribó en la existencia de dos gobiernos en la CAPV en ese momento con un carácter muy distinto.

El 91 acabó y en la CAPV sólo se había firmado un Convenio (el del personal laboral de cocina y limpieza) anteriormente a la crisis gubernamental. Otros dos convenios, el de privada y el de educación especial pública se zanjaban finalmente más como un trámite que como producto de una negociación fructífera. En la enseñanza pública la subida salarial del 91 fue fruto de un Acuerdo firmado por CC.OO. junto con STEE y UGT. Sin embargo, la "actualización" del Acuerdo 88-91 no fue compartida por nuestro sindicato, que se quedó en solitario reclamando una negociación en profundidad. Esta "actualización" criticada por CC.OO. no pasó de ser un ridículo. (1).

La actuación sindical en la enseñanza pública es uno de los ejemplos que más claramente demuestra que el panorama sindical está cambiando. Las diferencias entre ELA y LAB son cada vez más pequeñas y UGT se ha decantado por un sindicalismo clientelista, compartiendo postura con ELA. STEE-EILAS mantiene posturas ambivalentes con una imagen tradicional de Sindicato radical que, en ocasiones, no se corresponde con su actitud en la negociación. En este sector la firma el 23 de Octubre de 1.992 del Acuerdo 91-94 por parte de CC.OO., UGT y STEE no está dando todo su fruto. CC.OO. pidió en el momento de la firma de dicho Acuerdo y ante el propio Consejero Buesa un "cambio cualitativo en la negociación colectiva" que aún no se ha producido.

También hay que señalar otros hechos muy importantes.

- CC.OO. ha estado por primera vez presente en los últimos convenios de ikastolas.

- Muy negativamente hay que resaltar el balance de la acción sindical en Educación Especial, donde la Funcionarización se está produciendo con muchísimas dificultades y en 1.993 ha comenzado la privatización.

- Tras las elecciones en PAS laboral de la UPV, en las que se obtienen dos delegados, CC.OO. no ha firmado ni las valoraciones de puestos de trabajo (por las graves irregularidades que contemplaba) ni el Acuerdo de Funcionarios que ha legalizado pasos atrás, sin ninguna contrapartida.

De este balance se entresaca una visión insatisfactoria respecto a los objetivos federales: **Los marcos sindicales sufren una importante paralización con un deterioro en la calidad de los procesos negociadores.**

## SECTOR PRIVADO

### • Arbitraje en Ikastolas

Al actual Convenio 93-94 se ha llegado por medio de un arbitraje del PRECO.

Salarialmente continúan por debajo de sus homólogos públicos a pesar de la subida salarial (1,4% en 1.993 y 3,5% en 1.994). Tampoco termina de existir un cauce suficiente para las relocalizaciones.

### • El Convenio de la Enseñanza Privada

La Congelación está afectando a la negociación del Convenio y al Acuerdo de Equiparación conseguido el pasado año y que en 1.994 está detenido.

Respecto al Acuerdo de Contros en Crisis cada vez es más evidente el descuelgue de la Administración: en febrero sólo garantizaba el mismo presupuesto, en junio sólo la indemnización legal y no la complementaria.

**Las diferencias entre ELA y LAB son cada vez más pequeñas y UGT se ha decantado por un sindicalismo clientelista, compartiendo postura con ELA. STEE-EILAS mantiene posturas ambivalentes con una imagen tradicional de Sindicato radical que, en ocasiones, no se corresponde con su actitud en la negociación.**

(1) Por ejemplo, los profesores de apoyo vinieron en mayo y se marcharon en junio.



**La ausencia de voluntad de la Administración ha privado de desarrollar gran parte del Acuerdo que queda pendiente para éstos.**

Hay que señalar que en la enseñanza privada ni ELA ni LAB quisieron asumir las movilizaciones de todo el sector público contra el recorte presupuestario, pese a que sí mantenían movilizaciones en otros sectores afectados de forma similar (ferrocarriles u hospitales concertados).

En otros sectores CC.OO. comienza a abrirse paso, especialmente entre los educadores sociales y educación infantil, también en los centros de iniciación profesional y en autoescuelas.

### SECTOR PÚBLICO

#### • Cara y cruz en personal laboral

En Cocina y Limpieza CC.OO. firmó un Convenio pactado al comienzo de este proceso que ha permitido mantener plantilla, frenar la privatización y mejoras sustanciales de salarios.

La cruz en este sector ha estado en Educación Especial donde los procesos de funcionarización están minados por la Administración. Los Convenios (dos, aunque idénticos por las distintas procedencias de los colectivos) se han zanjado a última hora en puro trámite y en peores condiciones que sus homólogos.

La estrategia sindical mayoritaria no está siendo eficaz para detener la privatización del sector o la ausencia de RPTs.

#### • Sectores de la Administración torpedean el Acuerdo de Pública

A las habituales zancadillas del Departamento de Presidencia, poniendo todo tipo de obstáculos para que las mejoras conseguidas se plasmasen, hay que añadir la Congelación que ha pillado de lleno a este Convenio, dejando suspendidas los avances retributivos y de formación. La gestión de la Dirección de Personal, desastrosa y no negociada, ha alcanzado a los movimientos para estabilizar las plantillas (concursos y OPEs). La ausencia de voluntad de la Administración ha privado de desarrollar gran parte del Acuerdo que queda pendiente para éstos.

Los no firmantes participan también en parte del desarrollo por decisión judicial.

#### • La negociación en la Universidad del PV

CC.OO. no ha podido aceptar los resultados de las Valoraciones de Puestos tanto en PAS laboral como funcionario, resultado del planteamiento conjunto de la Gerencia y ELA con UGT. El pago de éstos fue la firma de un Acuerdo de Funcionarios 93 (PDI y PAS) totalmente regresivo que retrocedía de forma importante respecto a lo conseguido.

### GRAVES RIESGOS

#### • La estabilidad amenazada por los recortes presupuestarios

La enseñanza pública cuenta con 2.850 personas que no son funcionarias respecto a un total de 16.000 personas de plantilla. La Oferta Pública de Empleo comprometida por este Acuerdo es de al menos 2.750 plazas.

Las ikastolas cuentan con 500 personas con contratación eventual de sus 4.500 de plantilla.

La enseñanza privada sufre la inestabilidad laboral de más de 2.000 respecto a sus 11.800 trabajadores/as.

En la UPV existen 700 profesores asociados y 150 PAS interinos así como casi 50 PAS con contratación eventual.

Ha comenzado la privatización de nuevos sectores (personal auxiliar de educación especial) y el recorte de gastos que afecta al personal eventual (no cobertura de las bajas menores de cinco días).

Los Acuerdos de la Enseñanza Pública desde 1.988 firmados por CC.OO. han permitido un importante mantenimiento del empleo a pesar del descenso de matrícula. La plantilla presupuestaria ha crecido desde 15.065 en el 87-88 hasta 15.538 en la actualidad. En el mismo periodo el profesorado no funcionario con estabilidad había pasado de 830 en el 87/88



a 2.250 en el 91/92. Hemos conseguido que en la OPE anterior hayan accedido a la condición de funcionario 815 personas que tenían estabilidad y 285 sin estabilidad pero con servicios.

No es ajena tampoco a la problemática de la estabilidad toda la derivada del Concurso de Traslados realizado en la CAPV. También aquí hasta ahora hemos podido alcanzar un balance positivo al haberse aumentado en más de 1.500 las plazas que hoy están ocupadas por personal definitivo.

No es tan halagüeño el panorama en la enseñanza privada y en las ikastolas, donde los pasos relevantes han sido pequeños y reducidos casi exclusivamente al Acuerdo de Centros Afectados de privada en el que la actitud de la Administración y los titulares es un obstáculo para su desarrollo.

#### • *Parón en formación*

El Acuerdo de la enseñanza pública compromete un crecimiento de los presupuestos dedicados a la formación al menos del 14%. En el 93 el crecimiento ha sido del 16% pero este año ha comenzado la congelación.

El Nuevo Sistema Retributivo (NSR) pactado por CC.OO. en este sector y que ha comenzado a aplicarse tiene una gran relación con este tema, ya que para alcanzar los distintos escalones retributivos son necesarios acumular seis años de servicio y la realización de distintas actividades.

#### • *Avances salariales detenidos*

En retribuciones y aunque la congelación es total, afectando incluso a la implantación del NSR de la enseñanza pública, su propia existencia y la del Acuerdo de Equiparación en la Enseñanza Privada son hitos importantísimos.

Además de la pérdida de poder adquisitivo, la Congelación a la que se hace continua referencia bloquea todos los procesos de homogeneización acordados por CC.OO. y que resolvían reivindicaciones que habían dado lugar a las movilizaciones más importantes de los últimos diez años. Alguno como el caso del personal de administración

y servicios de los centros privados ni siquiera han podido iniciarse.

En algunos sectores la congelación llevaba tiempo intentándose (profesorado de universidad, por ejemplo) y las últimas firmas de convenio como es el caso del personal laboral de educación especial se han realizado sin mejora alguna de poder adquisitivo. El arbitraje en ikastolas trae para este mismo año 1.994 subidas inferiores al IPC.

### CONCLUSIONES

Hoy se debe concluir que la negociación colectiva se encuentra seriamente amenazada en estos tres capítulos: la estabilidad, la formación permanente y los procesos de homogeneización salarial y mantenimiento del poder adquisitivo, en donde en los últimos años se han producido importantes pasos adelante.

Aún no hemos generado una actuación suficiente contra la congelación del Gobierno Vasco que abra una negociación profunda que permita soluciones acordadas, respetuosas con los objetivos marcados en estas áreas y realizados en un marco de austeridad compartida.

#### • *La judicialización de la negociación colectiva*

La actuación llevada a cabo por las Administraciones, incumpliendo acuerdos firmados y el deterioro generalizado del diálogo y negociación, ha llevado a una importante judicialización de la acción sindical en la que CC.OO. ha participado.

Los incumplimientos de convenios están recurridos, valoraciones de puestos, concursos, ofertas de empleo se encuentran también en manos de los tribunales.

Cualquier reclamación, debido a la desconfianza en la vía negociada, es llevada al contencioso correspondiente.

Pero también todo ello crea unas expectativas distorsionantes en la acción sindical que merece la pena subrayar. ■

**Aún no hemos generado una actuación suficiente contra la congelación del Gobierno Vasco que abra una negociación profunda que permita soluciones acordadas, respetuosas con los objetivos marcados en estas áreas y realizados en un marco de austeridad compartida.**



# Cuatro años navegando contra corriente, pero avanzando

**Los permanentes recortes presupuestarios, con el consiguiente retraso en la aplicación de la LOGSE y de la LRU, han ralentizado, en la mayor parte de los aspectos, las mejoras en la calidad de la enseñanza que se habrían derivado de la correcta aplicación de las reformas...**



En un contexto político y económico tan adverso como el existente en el periodo que va desde 1990 a 1994 -gran recesión económica, iniciada en 1991, alianza tácita del gobierno socialista con la derecha

nacionalista y con la cumbre de la patronal, acentuada a partir de las elecciones del 93- los avances en las distintas negociaciones cobran una especial relevancia.

## ELEMENTOS DETERMINANTES

Tres elementos han incidido de forma determinante en la delimitación de las condiciones laborales de todos los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza, independientemente del sector al que se dediquen o de la comunidad en la que trabajen:

1. La reforma del Estatuto del Trabajador, de la Ley 30/84, de la LOLS, de la Ley de Infracciones de orden social de los empresarios, de las prestaciones por desempleo, de las modalidades de contratación, etc. todas ellas regresivas para los trabajadores y que nos han lle-

vado a la convocatoria de tres huelgas generales.

2. Los permanentes recortes presupuestarios, con el consiguiente retraso en la aplicación de la LOGSE y de la LRU, han ralentizado, en la mayor parte de los aspectos, las mejoras en la calidad de la enseñanza que se habrían derivado de la correcta aplicación de las reformas; mejoras que, lógicamente, habrían incidido favorablemente en las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza. Razones que nos han llevado a tomar la iniciativa de recoger 500.000 firmas para presentar en el Parlamento una Ley para la Financiación del Sistema Educativo.

3. La descomposición de las Organizaciones Patronales y su enfrentamiento ha traído como consecuencia la desmembración todavía mayor de la negociación colectiva y el consiguiente retroceso en las condiciones laborales de la mayoría de los sectores de la Enseñanza privada.

En el País Valencià, por si los recortes presupuestarios de la Generalitat valenciana no eran suficientes para frenar los avances en enseñanza, hemos sufrido los continuos cambios en los equipos de gestión de la Conselleria de Educación. Han sido tres los Consellers que hemos tenido en este periodo de tiem-



po, con sus respectivos cambios en los equipos de dirección. Y todos, con sus "grandes ideas", totalmente distintas a las del equipo anterior y, casi todos sus miembros convencidos de que los sindicatos eran instituciones obsoletas que para lo único que servían era para dificultar la gestión administrativa.

Esta situación ha entorpecido, a menudo, la ya de por sí mermada actitud negociadora de la mayor parte de los Directores Generales que sucesivamente han ido desempeñando su cargo en estos cuatro años; cuando parecía que ya estaba normalizado el proceso negociador (entre Conselleria y sindicatos) y que los nuevos gestores de Conselleria conocían las particularidades del sistema educativo y de los trabajadores a su cargo, éramos sorprendidos por un nuevo cambio en los equipos de gestión. Y, de nuevo, vuelta a empezar.

Fruto de este esfuerzo es que el núcleo del Acuerdo del Nuevo Sistema Retributivo para el profesorado de la Pública no Universitaria esté prácticamente cerrado, a pesar de las dificultades derivadas de los continuos cambios de personas y concepciones en los equipos de gobierno de la Conselleria. En este mismo sentido, cabe resaltar el trabajo realizado por la Comisión de Participación, Seguimiento y Evaluación de la Formación del Profesorado, creada en virtud del mencionado acuerdo, y en el que hemos conseguido introducir importantes mejoras en las condiciones laborales en las que se desarrolla la Formación Permanente del profesorado: fundamentalmente, la flexibilidad horaria, como fórmula organizativa que posibilite la introducción de la formación en la jornada laboral y la participación colectiva del profesorado.

## ACUERDO DE MODERNIZACION

Desde 1992, año en que firmábamos el Acuerdo de Modernización con Función Pública, hemos estado reclamando que se aplicara en enseñanza la parte del Acuerdo en la que se determi-

naba la asignación de Fondos de Acción Social para todos los empleados públicos, estando incluido por primera vez los enseñantes no universitarios.

CC.OO. ha venido exigiendo el cumplimiento estricto de lo acordado, consiguiendo por fin introducir en el calendario de negociación de la Mesa Sectorial para el curso 94/95 la inclusión de determinación de la cantidad a distribuir, a qué va destinada y requisitos. El pasado 10 de junio se alcanzó un Acuerdo, que se verá reflejado en una Orden que será publicada en septiembre.

Según el acuerdo, se destinan fondos a aspectos clásicos como ayudas a disminuidos, aparatos protésicos, defunciones... La proporción más grandes del fondo se destina a ayudas al estudio y a tasas universitarias, con el fin de paliar la desaparición de la matrícula gratuita a la que teníamos derecho los enseñantes, y que no renunciamos a conseguir en futuras reivindicaciones.

## ENSEÑANZA PUBLICA NO UNIVERSITARIA

### • *Nuevo sistema retributivo*

En estos cuatro años, lo más relevante en lo que se refiere a la negociación colectiva ha sido la firma del Nuevo Sistema Retributivo, Formación del Profesorado y otras medidas para la mejora de la calidad de la enseñanza. El acuerdo, comparado con los que se habían firmado en el MEC u otras Comunidades Autónomas, presenta algunas particularidades, la más destacable es que está ligado a medidas en favor de la calidad de la enseñanza como la incentivación de actividades escolares, de formación del profesorado, entre otras, traducibles a créditos cuya suma de 100 darán lugar a la percepción del sexenio. Este acuerdo supone, además, que, al final del proceso, la cantidad total percibida sea superior a las cantidades derivadas de acuerdos similares en el resto del Estado.

### • *Profesorado interino*

Durante estos últimos cuatro años el colectivo de interinos ha estado con-

**Fundamentalmente, la flexibilidad horaria, como fórmula organizativa que posibilite la introducción de la formación en la jornada laboral y la participación colectiva del profesorado.**



**Hemos jugado un papel fundamental todos los principios de curso frenando los intentos de la Conselleria de generalizar la asignación de "afines" o de normalizar la falsa figura de desplazado en EE.MM.**

dicionado por el sistema transitorio de acceso —que en principio favorecía su integración en la función pública docente— así como por la judicialización del mismo, actuando como elementos de presión externa las actuaciones de la COEP y las decisiones del MEC sobre el baremo en la constitución de las bolsas.

De un acuerdo de interinos, en el 88, en el que se garantizaba la estabilidad, nombramiento continuado como funcionario interino, de todos los interinos procedentes de la bolsa del 86 se pasó a un acuerdo, en el 90, en el que básicamente se acordaba no rebaremar las bolsas existentes en ese momento.

En el 93, se llega a un nuevo acuerdo que por primera vez se hizo público en el DOGV, en el que básicamente se decía: mantenimiento de las bolsas de trabajo tal como habían sido constituidas con anterioridad, estas bolsas se mantendrían en tanto durase el proceso transitorio de selección, las vacantes y sustituciones serían ofrecidas a los interinos que hubiesen ocupado puestos similares anteriormente... Por primera vez, ha funcionado correctamente la Comisión de Seguimiento del Pacto sobre provisión de puestos de trabajo en régimen de interinidad. Comisión que no sólo ha entendido de problemas o situaciones singulares, sino que ha servido para desarrollar el pacto alcanzando por unanimidad acuerdos tan significativos como: conceder a los interinos permisos o exclusiones temporales de la bolsa de trabajo por cuidado de hijos, reducción de jornada por cuidado de hijos, licencia sin retribución por asuntos propios...

• **Otros aspectos de la negociación colectiva**

Al margen de los acuerdos a que hemos llegado con la Conselleria de Educación, lo más significativo en estos cuatro años ha sido la escasa voluntad negociadora de sus representantes y la permanente actitud reivindicativa de CC.OO. para frenar los desaguisados que, continuamente, estaban dispuestos a poner en marcha, de los que cita-

mos sólo algunos: la pretensión de un Secretario General de que el profesorado permaneciese en sus centros durante el mes de julio, en una primera fase, y, en una segunda fase, en las vacaciones de Navidad y Pascua, "los maestros son simples funcionarios"; instrucciones de comienzo de curso 91/92 y 92/93, haciendo desaparecer las horas de repaso y de desdobles y obligando a impartir afines y a desplazarse a mucho profesorado; expediente disciplinario a parte de una junta directiva por haber realizado un claustro en el que se aprobó reprobar las citadas instrucciones...

Hemos jugado un papel fundamental todos los principios de curso frenando los intentos de la Conselleria de generalizar la asignación de "afines" o de normalizar la falsa figura de desplazado en EE.MM. Para ello, contábamos con las múltiples sentencias que sobre afines nos han dado la razón en el País Valencià y con la legislación vigente en la que no existe la situación administrativa de "funcionario desplazado".

• **EPA**

La constitución en el 92 de la Mesa de Agentes Sociales para la Educación de Adultos de la que CC.OO. forma parte, ha conseguido —a través de medidas de presión: encuentros, asambleas, entrevistas con Directores Generales, con el Conseller...— la vieja reivindicación de una Ley que regule la Educación de Adultos en el País Valencià. En brovo, deberá ser remitida a las Cortes valencianas, previo informe del Consejero Escolar valenciano. Ley que ha de servirnos de base para coordinar los recursos existentes en el campo de la educación de las personas adultas: Conselleria, Diputación y Ayuntamientos.

• **SPEs/SEOEPs**

En el 92/93 iniciamos la negociación para reordenar el sistema de lo que hasta ahora vienen siendo los SPEs (en EGB, en centros de Educación Especial y en EE.MM.) para reordenarlo y adaptarlo a las necesidades de la LOGSE. Este año, hemos concluido la negociación del Decreto del nuevo servicio, que



se llamará Servicio Escolar de Orientación Educativa Psicopedagógica y Profesional (SEOEPPs) y que ordenará el sistema en Zonas y Departamentos de Orientación:

- Zonas: atención de Infantil, Primaria, Educación Especial y Secundaria.
- Departamento de Orientación: Centros de Secundaria.

Se trata de una estructura híbrida de la existente en el territorio gestionado por el MEC y en Cataluña. Las dificultades pueden surgir en el desarrollo reglamentario de este decreto.

Además de la Orden que regule los Departamentos de Orientación como tales, se abre ahora un proceso negociador de otra serie de órdenes en las que se tienen que definir: plantillas, funciones...

El Decreto reconoce todos los derechos de las trabajadoras y trabajadores que componían los SPEs integrándolos en las nuevas plantillas. En cuanto a los Gabinetes Psicopedagógicos Municipales, se garantiza su coordinación con la red pública de Conselleria. Por el resultado del desarrollo de las diferentes órdenes sabremos al final la virtualidad del mencionado Decreto.

#### • Sistema Transitorio de Acceso

Además de todos estos asuntos, en los que puede encontrarse reconocido cualquier lector o lectora de cualquier territorio, la acción sindical en el País Valencià ha sufrido la presión singular derivada de la judicialización del sistema transitorio de acceso a la función pública docente, de la que hemos ido dando puntual referencia en la TE. Conflicto judicial que aún no está cerrado y que no estamos seguros de que no se traslade a la Audiencia Nacional el día que el MEC publique la Orden nombrándoles funcionarios, pues no sabemos si serán nombrados los del "Supremo" y "Superior", excediéndose en el número de vacantes convocadas en su momento, o sólo los del "Supremo", y, si es la primera posibilidad, en qué orden.

## PERSONAL LABORAL

### • Algunos avances importantes

La Federación de Enseñanza de CC.OO. PV ha establecido acciones y negociaciones para asignar este colectivo -que trabaja en Educación Infantil, Educación Especial y SPEs, y que depende de la Conselleria de Administración Pública- a la Conselleria de Educación, y regular así, más directamente, sus condiciones de trabajo. En 1.992, logramos abrir una Mesa Técnica que permitió iniciar la negociación directa con Conselleria de Educación. El proceso negociador, como no podía ser menos, también ha sufrido los cambios de los equipos de Conselleria, con los consiguientes retrasos y vuelta a empezar.

Las movilizaciones del 93, en las que se realizaron varias jornadas de huelga, han servido para agilizar el proceso negociador en este curso escolar. De esta forma, está prácticamente finalizado el acuerdo de funcionarización a cuerpos docentes de determinadas categorías profesionales: maestros de EE.II., adjuntos de taller de EE., trabajadores sociales y psicopedagogos de SPEs. No podemos decir lo mismo de otros temas que apenas han sido esbozados: funciones, plantillas, regulación de funcionamiento de centros..., aunque ha quedado abierta la funcionarización de las distintas categorías anteriormente mencionadas.

## ENSEÑANZA PRIVADA

En el último trimestre de 1.990, nuestro sindicato se presentó, por primera vez en el ámbito de la enseñanza privada del País Valencià, bajo las siglas de CC.OO. El resultado fue que superamos en solitario el número de delegados que en anteriores elecciones teníamos como UTEP. Resultamos ser la fuerza mayoritaria en Educación Especial y en Escuelas Infantiles, muy próximos al 60%. En otros sectores nos manteníamos en porcentajes importantes: Centros no Concertados y Centros Concertados. Y, por último, en el sector

...la acción sindical en el País Valencià ha sufrido la presión singular derivada de la judicialización del sistema transitorio de acceso a la función pública docente...



...en aquellos sectores en que hemos sido la fuerza mayoritaria ha habido una actividad sindical intensa, con logros y avances importantes y con defensas eficaces ante las fuertes agresiones sufridas.

de Autoescuelas y Universidades Privadas nuestra presencia resultó prácticamente nula.

Si hoy hacemos un balance de la actividad sindical, lo primero que podemos constatar es que en aquellos sectores en que hemos sido la fuerza mayoritaria ha habido una actividad sindical intensa, con logros y avances importantes y con defensas eficaces ante las fuertes agresiones sufridas.

#### • Educación Especial

En Educación Especial nos marcábamos dos metas: sindicalizar y aglutinar un sector disperso en torno a la negociación de un convenio autonómico. No ha sido tarea fácil, pero hoy podemos decir que nuestra afiliación se ha triplicado y que grupos de trabajo de Centros Ocupacionales, de Centros Educativos, etc. han estado trabajando en la preparación de un convenio que en breve será una realidad.

#### • Educación Infantil

En este sector, CC.OO. ha sido una fuerza determinante en la negociación. Se ha conseguido la unificación de los tres convenios que existían y avances importantes en este convenio unitario, lo que nos ha permitido firmarlo todos los años, aunque todavía estemos lejos de alcanzar nuestros objetivos.

En el ámbito del P.V. hemos negociado convenios, cuyas condiciones laborales están muy por encima de las del convenio estatal, para las escuelas Infantiles de Alicante, Elche, Alcoy, Montcada, Almenara, etc. También hemos trabajado en la línea de conseguir más y mayores subvenciones de la Administración para este tipo de escuelas, lo que conseguimos en el marco de la PSP y en posteriores negociaciones con la Administración Educativa.

No obstante, el más importante trabajo sindical de este periodo ha sido la defensa de estas escuelas ante las continuas amenazas de cierre y retirada de subvenciones que se han venido sucediendo. Primero fue el Ayuntamiento de Alcoy, donde CC.OO. consiguió el mantenimiento íntegro de todas las escue-

las; ahora, el ayuntamiento conservador -PP y UV- de la ciudad de Valencia que, tras privatizar las escuelas de propiedad municipal e instaurar el cheque escolar, ha disuelto el Patronato municipal y dejado sin subvención a las 24 escuelas infantiles que lo componían.

#### • Privada Concertada

En Privada Concertada nuestra presencia es importante, aunque somos el cuarto sindicato. Podemos distinguir dos frentes de negociación en este sector: el de la Administración Educativa y el de las patronales.

Ante la Administración, el peso de CC.OO. ha sido determinante al tener presencia en todos los ámbitos de negociación (Confederal y Federal, de pública, privada, laborales y universidad) y los avances han sido importantes en: formación, flexibilidad horaria, calendario escolar, cierre de unidades, la solución para los profesores de centros en crisis, el acuerdo de derechos sindicales, la mesa sectorial, etc.

Sin embargo, ante la negociación colectiva con las patronales, el periodo que nos ocupa ha estado lamentablemente condicionado por una serie de hechos y acontecimientos que no nos permiten hacer un balance positivo: la tremenda dispersión sindical -con una presencia importante de sindicatos "amarillos"- la lucha y la división de patronales, la ideologización del sector, etc.

Todo ello ha conducido a que en este periodo no haya habido avances, sino más bien retrocesos en la negociación colectiva (de hecho, en estos cuatro años, el único convenio de eficacia general que se ha negociado ha sido el recientemente firmado 1º Convenio para centros concertados); no se ha conseguido que la patronal cumpliera su compromiso de recolocar al personal de los centros en crisis en las vacantes de plantilla, no se ha conseguido la negociación de un convenio autonómico.

#### • Enseñanza no concertada

En este ámbito, la dificultad del control sindical en la pequeña y mediana



empresa y la permanente y progresiva precarización del empleo hacen difícil la acción sindical. Pero, no obstante, podemos analizar este sector distinguiendo dos subsectores, ahora separados en dos convenios distintos. Por un lado, el de la enseñanza reglada, en cuyos centros el acceso de CC.OO. es tremendamente difícil (también ideologizado y en buena medida controlado por poderes fácticos como el Opus Dei). Sin embargo, en el otro subsector, el de la enseñanza no reglada, nuestra presencia se ha ido consolidando durante estos cuatro últimos años y es previsible que, para futuras negociaciones, CC.OO. sea el sindicato mayoritario y la presencia de los amarillos sea ínfima o desaparezca.

#### • Autoescuelas

Finalmente, en Autoescuelas, nuestra presencia en el PV es nula. No asistimos ni a las negociaciones, por falta de representatividad. No ocurre lo mismo en las negociaciones del Convenio Estatal, que tradicionalmente negociamos y venimos firmando. En salarios, jornada, vacaciones y condiciones laborales el convenio que firma en solitario la UGT para la provincia de Valencia está muy por debajo del Convenio Estatal, al que no supera en nada.

### NORMALIZACIÓN LINGÜÍSTICA

En este periodo de tiempo –además de mantener posiciones progresistas en la defensa del valencià en las mesas negociadoras y ante cuestiones conflictivas, como las exenciones– hemos contribuido de forma sustancial, tal como nos proponíamos en nuestro programa electoral, a incrementar el uso vehicular del valencià.

En este sentido:

- Hemos distribuido más de 500 proyectos de normalización lingüística, junto con programas informáticos de corrección lingüística, en centros docentes del País Valencià; hemos difundido modelos de documentos de centro normalizados e información sobre

derechos de los y las valencianoparlantes; hemos elaborado y distribuido gratuitamente el primer paquete informático para favorecer la enseñanza en valenciano y hemos creado un archivo de “software” al servicio de la enseñanza en la lengua de los valencianos; hemos realizado y distribuido el primer vocabulario de terminología escolar y una relación toponímica completa.

- Hemos promovido Jornadas y Congresos sobre Normalización Lingüística, junto con las Federaciones de Enseñanza de CC.OO. de Catalunya y Les Illes Balears; hemos participado con ponencias y comunicaciones críticas en todos los encuentros organizados por la Conselleria d'Educació i Ciència, la Federació Escola Valenciana, etc.; hemos realizado el primer estudio completo de la Normalización Lingüística en la Enseñanza, cruzando fuentes estadísticas inéditas, como el Padrón, las Encuestas de Uso y los datos del Servei d'Ensenyaments en Valencià.

- Hemos publicado el primer estudio en el que se ofrece un análisis global de la normalización en la enseñanza de todo el dominio lingüístico: Catalunya, Les Illes Balears, Catalunya Nord, la Franja de Ponent, Andorra, L'Alguer y el País Valencià. Hemos publicado, también, una guía jurídico-administrativa del profesorado: “Tirant de Guix”.

Por medio de la Oficina de Promoció i Ús del Valencià de la Confederació Sindical, participamos en la red pública de Servicios de Normalización y favorecemos un servicio de atención permanente al profesorado, así como la difusión de todas las noticias que afectan a la normalización (congresos, novedades normativas, iniciativas...).

Dado nuestro carácter de sindicato de clase, hemos articulado la normalización lingüística en la enseñanza con la actividad en el mundo laboral, con campañas en Banca, Correos, etc. ■

R. Domenech  
L. García  
F. Hernández  
X. Pérez  
M. Picó

**En este periodo de tiempo –además de mantener posiciones progresistas en la defensa del valencià en las mesas negociadoras y ante cuestiones conflictivas, como las exenciones– hemos contribuido de forma sustancial, tal como nos proponíamos en nuestro programa electoral, a incrementar el uso vehicular del valencià.**



# Seguimos avanzando

**...continúan con las proclamas ya conocidas: aplicación de la LOGSE en la medida en que el gobierno central les surta de presupuesto -ésta es siempre una buena coartada para cualquier dirigente de comunidad autónoma- y contención rigurosa del gasto público.**

# A

las puertas de unas nuevas elecciones sindicales, estamos obligados a hacer un balance, a dar cuentas a los diferentes sectores del trabajo realizado a lo largo de este periodo y a explicitar los logros y avances alcan-

zados.

Antes de descender a las particularidades de cada uno de los colectivos en los que encuadramos nuestro trabajo en la Federación de Enseñanza, antes de proceder al repertorio sumativo de las especificidades, parece conveniente recordar cuál es el contexto político de Galicia, la composición del mapa sindical en este periodo y las directrices de actuación del gobierno autónomo. No podemos obviar estos condicionantes, ya que en buena medida marcan nuestras posibilidades de actuación, el terreno de juego en el que nos hemos desenvuelto desde el año 1.900.

## SITUACION POLITICA Y MAPA SINDICAL

En la actualidad, de todos es sabido que en Galicia el Partido Popular amplía mayorías. En las elecciones autonómicas del 93, Manuel Fraga demostró nuevamente que no hay posibilidades, por el momento, de desbancarlo. Su partido obtuvo una más que holgada mayoría parlamentaria que profundizó el enfrentamiento fratricida en el Partido Socialista y debilitó aún más su mallrecha imagen pública. Buena parte del voto socialista se desplazó hacia el nacionalismo del

Bloque, con un notable incremento de representación parlamentaria.

Las directrices del gobierno gallego apenas han variado tras las elecciones. Por lo que respecta a Educación, el equipo de la Consellería es prácticamente el mismo y continúan con las proclamas ya conocidas: aplicación de la LOGSE en la medida en que el gobierno central les surta de presupuesto -ésta es siempre una buena coartada para cualquier dirigente de comunidad autónoma- y contención rigurosa del gasto público.

La representación de los trabajadores surgida de las anteriores elecciones presentaba un panorama desigual: cinco sindicatos en docentes de pública, otros tantos en privada con presencia de organizaciones muy afines a las patronales y reparto casi equilibrado con UGT en Personal Laboral.

## DOCENTES DE PUBLICA

En este sector CC.OO. ocupaba el segundo lugar en cuanto a representación en la Mesa Sectorial. La orientación general de nuestra actividad siempre la hemos encuadrado en un marco de unidad de acción, conscientes de la dificultad de modificar la política de la Consellería de Educación. Esta idea no ha sido compartida por todas las organizaciones sindicales, ya que el sindicalismo nacionalista se ha distinguido históricamente por el sectarismo y ha marcado permanentemente distancias con el resto de los sindicatos.

No obstante, se han producido situaciones en las que el resto de los sindicatos hemos actuado bajo el signo de la unidad y que se han saldado positivamente: exención de



tasas en la Universidad de Santiago, negociación de la jornada continuada en la EGR.

#### • Aspectos retributivos

Podemos desconfiar ya al detalle de lo que han supuesto estos cuatro años para los docentes de Infantil, Primaria y Secundaria. En materia retributiva, el acuerdo firmado por nuestro sindicato en el territorio MEC ha posibilitado un aumento significativo para el conjunto de profesorado. Al tramo de incremento lineal se ha ido añadiendo la percepción de sexenios ligados a formación para un número importante de trabajadores. Continuando con los salarios, en este periodo hemos tonido la cara y la cruz en cuanto a revisión salarial: se aplicó durante el año 91 y 92 gracias al Acuerdo Interconfederal de CC.OO. y UGI y la perdimos cuando el gobierno central decidió romper la baraja.

En este mismo apartado podemos incluir las partidas del Fondo de Acción Social para todos los trabajadores de la Administración autonómica, que se han ido aumentando a lo largo de este periodo.

#### • Lucha contra la precariedad

Debemos hacer mención aquí a todos los aspectos relacionados con el sistema de acceso a la función pública. Desde el año 90 nos comprometimos en la defensa del mismo, para posibilitar el paso a la condición de funcionarios de miles de trabajadores de nuestro sector. En Galicia los avatares que ha padecido el sistema transitorio han sido de gran virulencia: sentencias judiciales que cuestionaban su legalidad, exclusión de opositores con la oposición superada, paralización de las oposiciones desde el 91 hasta el presente año. Pese a todos estos inconvenientes, el paisaje se va clarificando tras las sucesivas sentencias del Tribunal Supremo y gracias, en buena medida, a la firmeza que hemos mantenido contra viento y marea. El acuerdo sobre colocación de interinos y contratados del año 92 está posibilitando que ningún profesor de las listas se vaya a la calle y suaviza las tensiones de cara a acometer las dos convocatorias de oposiciones pendientes de celebración.

#### • Formación y jornada continua

En el capítulo de formación del profesorado se ha producido un considerable avance: apertura y funcionamiento de los centros de profesores, generalización de las actividades formativas, variedad en las modalidades de perfeccionamiento -licencias por estudio, proyectos de centro, cursos de actualiza-

ción-, primeros contactos con las universidades para suscribir acuerdos de colaboración... El origen de este despegue hay que situarlo en el acuerdo del año 89, donde se sentaron las bases de una política de formación del profesorado más ambiciosa. En ese acuerdo se formalizó un Plan a seis años vista, con unas partidas de inversión importante con las que se pretendía recuperar el atraso histórico de nuestra comunidad en esta materia. Pese a que los presupuestos asignados a tal efecto no se han invertido en las cuantías previstas, las iniciativas de formación se han hecho sentir en el colectivo docente.

Todavía nos queda por completar en esta materia la extensión de los cursos para adquirir nuevas especialidades en Infantil, Primaria y Secundaria; aumentar el número de centros de profesores y modificar los reglamentos de funcionamiento de los mismos.

En cuanto a la jornada continuada para los centros de Infantil y Primaria, pese a finalizar la negociación sin acuerdo sindical con la Consellería, nuestras propuestas contribuyeron a limar los aspectos más polémicos sobre la responsabilidad del profesorado en actividades complementarias. También es de resaltar la prudencia mantenida en la negociación, evitando enfrentamientos con otros colectivos y que dio como resultado una Orden reguladora a la que se han acogido un importante número de centros.

### ENSEÑANZA PRIVADA

Los resultados cosechados en este relevante sector están en consonancia con el trabajo realizado en el conjunto de la Federación estatal, ya que los ámbitos de negociación no están articulados de forma descentralizada. Así, es preciso señalar los factores negativos que han lastrado nuestra actuación a lo largo de estos cuatro años: el enfrentamiento entre las patronales, la ruptura de los compromisos sindicales y la interferencia de las Administraciones Educativas en la negociación colectiva. La judicialización de la negociación por la disputa ente CECF y Educación y Costión, los incumplimientos de los acuerdos por parte de las Administraciones y las dificultades entre las organizaciones sindicales para abordar unitariamente nuestra labor, no han favorecido un avance general para el sector en los términos que preveíamos.

Como ejemplo de lo sucedido podemos citar la situación en la que se encuentra la

**También es de resaltar la prudencia mantenida en la negociación, evitando enfrentamientos con otros colectivos y que dio como resultado una Orden reguladora a la que se han acogido un importante número de centros..**



**Relacionado con la imprescindible labor sindical de control de las actuaciones administrativas, mencionaremos la unificación de las listas de sustituciones en cada Consellería.**

negociación del Convenio Marco, vieja aspiración del sector y de nuestro sindicato. Este convenio no podrá salir adelante en las actuales circunstancias y con la correlación de fuerzas sindicales existente.

• **Los compromisos de CC.OO.**

Pese a las dificultades, hemos de mencionar los compromisos avalados por nuestro sindicato en las diferentes negociaciones de privada y que han supuesto una mejora real en las condiciones de trabajo: la firma del VIII y del IX Convenio de la Enseñanza Privada, el Acuerdo Laboral, el II y III Convenio de Educación Infantil, el XIII y XIV Convenio de Autoescuelas y el V Convenio de Educación Especial. Estos acuerdos son los que mayor trascendencia han tenido en nuestra comunidad autónoma, debido al gran número de trabajadores a los que afectaba y a nuestra rentabilización en los centros de enseñanza.

En el marco específico de Galicia, es preciso mencionar como hecho relevante la firma del I Acuerdo de Centros en Crisis. Los resultados son satisfactorios por cuanto se han conseguido recolocar todos los trabajadores de centros afectados que ejercieron dicha opción. La comisión de seguimiento realizó un trabajo de gran eficacia y ello condujo a la negociación y firma del II Acuerdo.

Este Acuerdo lo consideramos de gran trascendencia, porque está marcando la vía de negociación a tres bandas en el marco autonómico. Este es otro de nuestros objetivos a materializar en el inmediato futuro y para el que ya hemos empezado a dar los primeros pasos.

## PERSONAL LABORAL

El balance de este sector es para nuestra Federación satisfactorio. Situamos en primer lugar la homologación lograda del Personal Laboral con el funcionario, equiparación retributiva que conllevó paralelamente la reducción a 5 grupos de los 7 que existían inicialmente. En el capítulo de salarios también podemos mencionar la homologación de trienios, llevada a cabo en dos fases por suponer un montante económico nada desdeñable.

Tenemos que hacer referencia a la movilidad interna entre grupos de personal. Tanto en concurso de traslados como en ascensos, los mecanismos han funcionado a plena satisfacción. Podemos citar casos concretos de trabajadores y trabajadoras que han pasado desde el Grupo VI al III, adquiriendo nuevas categorías.

Podemos apuntar el incremento del control sindical sobre las contrataciones en las Consellerías, no solamente en Educación. Hemos conseguido evitar el goteo de nuevas plazas al que nos tenían acostumbrados y en los tribunales gozamos de presencia sindical. Relacionado con la imprescindible labor sindical de control de las actuaciones administrativas, mencionaremos la unificación de las listas de sustituciones en cada Consellería. A través de una única lista provincial o comarcal, dividida por categorías laborales, la Consellería de Presidencia es la responsable del funcionamiento de las mismas con la verificación de los sindicatos, evitando con ello los manejos que antaño se producían por la dispersión y la falta de regulación específica.

Queremos mencionar también la práctica finalización de las negociaciones del III Convenio. Esto no conllevará un aumento retributivo como los anteriores, debido a que las partidas correspondientes a la homologación ya se libraron en los dos convenios anteriores y a la congelación salarial de todos los trabajadores públicos. Pese a esta limitación, la marcha de la negociación es buena y augura un buen final para este sector laboral.

## APUNTES FINALES

Hasta aquí hemos dado a conocer de forma sucinta lo más relevante de nuestra Acción Sindical. Aún a sabiendas de que hay y habrá siempre insatisfechos e irreducibles, creemos que la cosa no nos ha ido nada mal. La apreciación no depende del cristal con que se mira, sino de la agudeza para saber captar las cosas. Se podría hacer otro balance, no tan estructurado como éste, pero sí más aproximado a la realidad, que enriquecería las aportaciones hechas al momento. Es el balance del trabajo diario, de la labor cotidiana de informar, de movilizar y despertar conciencias en los centros de trabajo. Y también este aspecto lo hemos abordado con gran eficacia, como lo demuestra nuestro incremento afiliativo constante en cada uno de los sectores. Todo lo anterior va apuntando una consolidación imparable de nuestra organización. Y, como seguimos apostando por el juego ofensivo, dentro de cuatro años presentaremos unos resultados mejores, comenzando inminentemente por los electorales. Entre todos, seguro que lo conseguiremos. ■

Chiño Barral



# Balance de un mandato electoral

**D**urante los últimos años el conjunto de la enseñanza se ha visto sometida a una profunda transformación con la aprobación y desarrollo de leyes tales como LRU y LOGSE y que suponen en su conjunto una verdadera reestructuración del sistema educativo, a la búsqueda de una mayor legitimación del mismo ante la sociedad y el mundo productivo.

El desarrollo legislativo de ambas leyes ha supuesto el principal referente de nuestra acción sindical en los distintos sectores que abarcamos como Federación.

Lo fue en su trámite parlamentario y en las negociaciones previas, las cuales afrontamos con suficientes y cualificadas alternativas (TE extraordinario).

El poder sindical derivado de las elecciones del 90 y de la actuación confederal el 14-D, nos situaron en una coyuntura favorable para poder afrontar la negociación de las distintas normativas que se derivaban de la aplicación de la LOGSE, así mismo podíamos afrontar con suficiente fuerza lo que en privada suponía la concreción de dicha normativa.

Pudimos hacer frente a la consolidación de nuevos sistemas retributivos que han mejorado las condiciones salariales del conjunto de los trabajadores del sector.

Así, en el trámite parlamentario de la LOGSE conseguimos importantes mejoras para la enseñanza y el conjunto de los trabajadores; ciclo 12-14, transitorias, sistema de acceso. No obstante este periodo se cierra sin haber conseguido el Cuerpo Unico de Enseñantes, eje importante de nuestra trayectoria sindical.

A este periodo de gran capacidad de negociación se unen las mayores conquistas (Homologación, Jornada, CRS, etc.).

## MARCOS DE NEGOCIACION

La existencia de varios marcos de negociación, entendemos que ha producido un efecto globalmente positivo al marcar topes reivindicativos en CC.AA. y MEC que han propiciado experiencias negociadoras enriquecedoras para el conjunto del sindicato, si bien ha tenido también un efecto de cierta dispersión y deshomogeneización de los trabajadores que cada vez en pública pierde el carácter de cuerpo estatal, o se produce cierto localismo en las Universidades.

El marco negociador canario ha ido unido a la inestabilidad política del archipiélago y que no ha propiciado por lo tanto vías fijas para la negociación. Esto se agudiza cuando las opciones de política educativa se orientan en diferentes sentidos en cuanto a las reformas educativas y en coyunturas económicas distintas y por

**Pudimos hacer frente a la consolidación de nuevos sistemas retributivos que han mejorado las condiciones salariales del conjunto de los trabajadores del sector.**



**El marco negociador canario ha ido unido a la inestabilidad política del archipiélago y que no ha propiciado por lo tanto vías fijas para la negociación.**

lo tanto marcos más o menos anchos o estrechos para la negociación.

El bienio 89-91 (gobierno CDS ATI-PP) se caracteriza por pasar por una coyuntura favorable y tener una debilidad política. Se producen avances importantes de concertación social que propician la homologación del profesorado de pública no universitaria.

Su posición antireforma coloca a la Comunidad Autónoma Canaria (C.A.) en una situación de desventaja frente a otras comunidades, produciéndose lentitud en situar a la C.A. frente a los retos que supone las reformas educativas.

El gobierno salido de las elecciones del 91 (PSOE-AII) reorienta la política de reforma pero en un marco presupuestario a la baja y no solventa las necesidades estructurales de la misma en nuestra C.A. Se mantienen déficits en cuanto a formación, no avanza la negociación en privada si bien se produce la mayor oferta de Empleo Público y el acuerdo de Jornada, de los que somos especiales protagonistas. Así mismo se fija por primera vez un reglamento de Mesa y calendario de negociación. Cierta avance en derechos sindicales.

El gobierno de corte nacionalista que se instala en Canarias, producto de una moción de censura, produce ciertas expectativas positivas en la comunidad educativa, al estar al frente de la Consejería viejos sindicalistas del STEC. Su trayectoria la podríamos resumir en un continuismo presupuestario, escasas novedades en política educativa y avances en cuanto simbolismo de consenso, que produce acuerdos favorables para interinos (pacto de estabilidad).

En conjunto podemos decir que los marcos de negociación han sido inestables, pero reglados.

#### **PUBLICA**

Los contenidos de negociación vienen caracterizándose en este período por el desarrollo de la LOGSE,

así como el programa electoral con el que acudimos el conjunto de los sindicatos a las elecciones.

Sobre nuestro programa electoral, estos son sus principales ejes y su desarrollo en Canarias.

#### **• EGB**

##### ***Disminución de la jornada, conseguido a medias***

Conseguimos con FETE y ANPE una orden consensuada con APAs y estudiantes. Somos los principales valedores de la orden.

Se excluyeron del acuerdo el STEC y CSIF. Allá ellos.

##### ***Mejora de la capacidad adquisitiva, conseguida***

El sistema de homologación lo obtenemos en el marco de la concertación social CC.OO.-UGT. Constituye un éxito negociador y supone mejoras importantes para los trabajadores. Adquirimos en el marco confederal la C.R.S. y solamente los últimos presupuestos han rebajado las expectativas de despoguo adquisitivo de los trabajadores/as.

##### ***Formación permanente, conseguida a medias***

No se produce una negociación global de este tema, aunque la presión ejercida produce avances. Se desarrolla la democratización de los CEPs.

##### ***Lucha contra la precarización en el empleo, conseguida***

Se produce una oferta de empleo público al alza frente a años anteriores. Esto, unido al sistema de acceso mejora la situación de cientos de trabajadores/as. Se alcanza un pacto de estabilidad para el profesorado interino que, aunque mantiene la precarización, mejora su situación laboral.

##### ***Derechos legales para el cuidado de hijos, conseguido a medias***

Se mejora parcialmente. En el pacto de estabilidad se acotan derechos para las profesoras que tienen licencias por maternidad.

##### ***Gasto del 6% del PIB, no conseguido***

En Canarias el gasto del PIB es del 5,7%. No obstante no se produ-



ce a nivel estatal esta elevación del PIB. Promovemos la I.L.P.

**Enseñanza de adultos, no conseguida**

No se alcanza la estabilidad y aumento de plantillas.

• **EE.MM.**

**Modificación del concurso de traslados, conseguido**

Se produce solución para el profesorado en expectativa.

**Afines, no conseguido**

**Promoción a nivel universitario, no conseguido**

**Reconocimiento de la labor tutorial, conseguido a medias**

**Mejorar la capacidad adquisitiva salarial, conseguido**

Se produce una mejora importante con el logro de la Ley de Homologación. Adquirimos la C.R.S., perdida en los últimos presupuestos.

**Precarización en el empleo, conseguido**

Oferta de Empleo Público importante en los últimos años que estabiliza a una parte importante de interinos/as. Pacto de estabilidad para el resto que mejora sus condiciones laborales.

**ENSEÑANZA PRIVADA**

Tomando como base que en el curso 90-91 no existía ningún permanente para el sector, la referencia para sacar conclusiones debería ser desde el 91 al 94.

No obstante aclaramos que el sindicato hizo todo lo posible durante el curso 90-91 para contar con un liberado para el curso siguiente.

• **Objetivos cumplidos**

- Obtener tres permanentes sindicales.
- Se ha conseguido la creación de una Mesa de negociación de la concertada.
- Se ha forzado a la Administración a reconocer las especificidades del sector.

- Tener una presencia fija y permanente del sector.
- Se ha pasado de la secundariedad a la notoriedad en el sector.
- Se ha conseguido en un marco hostil a frente a la FETE y patronal.
- La acción sindical ha hecho triplicar la afiliación.
- Se ha conseguido tener grupos de trabajo en concertada, educación especial y autoescuelas.
- Representatividad de la Federación estatal.

• **Objetivos en fase de cumplimiento**

- Negociación de un acuerdo de centros en crisis.
- Negociación de la administración del 15% de cupo para formación.

• **Objetivos no cumplidos**

- Homologación retributiva en Canarias.
- Concursos para la Educación Infantil.
- Acuerdo de derechos sindicales.
- Convenio provincial de autoescuelas.
- Grupos de trabajo en ACADE y E. Infantil.

**UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA**

• **Objetivos planteados en el 90 P.D.I.**

1. Cumplimiento del Acuerdo de Plantillas aprobado por el Claustro en el 88.

2. Rftribuciones del profesorado contratado: fijar el Tipo II como mínimo y tender a generalizar el Tipo III en los asociados.

3. Carrera Docente de los TEO Diplomados.

**P.A.S. Funcionario**

1. Acercamiento en plantilla a la ratio 1 PAS/1 PDI establecida como objetivo en el Documento de Plantillas 92 del MEC.

2. Cobertura de todas las plazas

**Conseguimos con FETE y ANPE una orden consensuada con APAs y estudiantes. Somos los principales valedores de la orden. Se excluyeron del acuerdo el STEC y CSIF. Allá ellos.**



**Por otro lado, la aplicación del Acuerdo determina un importantísimo crecimiento de la plantilla de profesorado, que pasa de unos 1.100 profesores en el 90 a más de 1.700 en el 94.**

previstas en la Relación de Puestos de Trabajo de mayo del 90.

3. Retribuciones: establecer como complemento de destino mínimo en la Universidad de La Laguna el nivel 14 (puestos base), y equiparar los complementos específicos según las categorías de los puestos de trabajo.

#### **P.A.S. Laboral**

1. Acercamiento en plantilla a la ratio 1 PAS/1 PDI del Documento de Plantillas 92 del MEC (común con el PAS Funcionario).

2. Elaboración y aprobación de la Plantilla del PAS Laboral.

3. Grupo mínimo en la Universidad el V.

#### **Objetivo común a los tres sectores**

Establecimiento de una política social y asistencial para todo el personal.

#### **• Cumplimiento de dichos objetivos**

##### **PDI**

1. Aplicación del Acuerdo de Plantilla del 88. Dicha aplicación es total y ha supuesto para el PDI la consecución de un objetivo ambicioso: el establecimiento de una carga lectiva máxima de 6 horas (la media de la carga hasta entonces era de 8 horas en Facultades y 10 en Escuelas). Por otro lado, la aplicación del Acuerdo determina un importantísimo crecimiento de la plantilla de profesorado, que pasa de unos 1.100 profesores en el 90 a más de 1.700 en el 94.

Este objetivo, por tanto, ha supuesto el mayor reto y el mayor logro para el profesorado.

2. Retribuciones del profesorado contratado. Objetivo conseguido parcialmente. En marzo del 92, CC.OO. y UGT firman con el Rectorado un acuerdo sobre retribuciones del profesorado contratado que recoge, básicamente, la implantación del Tipo 2 como mínimo (los ayudantes de escuela seguían percibiendo el Tipo 1) y la implantación progresiva del Tipo 3 para los asociados.

El acuerdo se ha cumplido en su

primer objetivo (los ayudantes han cobrado el tipo 2). En cuanto al Tipo 3, el acuerdo se cumplió en el 92 (un 40% aproximadamente de los asociados cobran el Tipo 3 por aplicación de los criterios recogidos en el acuerdo) pero se ha paralizado su aplicación en los que comenzaron a cumplir dichos requisitos en el 93 y 94.

#### **P.A.S. Funcionario**

1. Acercamiento a la ratio 1 PAS/1 PDI. Estamos, si cabe, más lejos de alcanzarla, fundamentalmente porque el notable incremento de plantilla de PDI no ha ido acompasado con el crecimiento de plantilla del PAS, sensiblemente inferior.

2. En este año se cubren las tres últimas vacantes de la RPT del 90, RPI que ha ido sufriendo modificaciones al alza en plazas las cuales se han ido cubriendo.

3. Retribuciones: En este mes se ha aprobado por la Junta de Gobierno y el Consejo Social el acuerdo que fija el nivel mínimo de complemento de destino en 14 y equipara el complemento específico en todos los puestos de trabajo de igual categoría y responsabilidad.

#### **PAS Laboral**

1. (ver apartado 1 de PAS funcionario).

2. La plantilla de PAS laboral fue aprobada por la Junta de Gobierno en noviembre del 93.

3. Se culminó la promoción del personal de los Grupos VII y VI al V.

#### **Política asistencial**

Se ha implantado y consolidado, con las siguientes prestaciones:

- Ayudas para: guarderías, comedores, material didáctico de los hijos, óptica, gastos de odontología, prótesis ortopédicas... (en general, gastos médicos no cubiertos por la Seguridad Social).
- Chequeos médicos anuales del personal.
- Seguros de riesgos y accidentes.
- Convenios con establecimientos comerciales de diversa índole para descuentos al personal. ■



# Pasarán cuatro años

**D**esde 1.990, tras las últimas elecciones sindicales, CC.OO. es el sindicato con más representatividad en la enseñanza pública y el 3º en la enseñanza privada, sector en el que nos presentamos por primera vez en solitario, con nuestras siglas. Día a día pasarán cuatro años... y muchos más. En este curso tendremos, de nuevo, elecciones sindicales.

Al presentar un balance de la acción sindical, hacemos un resumen de lo que, a lo largo de estos años, hemos discutido, propuesto, decidido y conseguido en el trabajo del día a día. Un resumen que es la pálida y fría fotografía de miles de asambleas, miles de visitas a los centros de trabajo, miles de hojas informativas. Un resumen del esfuerzo de muchos hombres, de muchas mujeres, que, de una forma u otra, sacan adelante el trabajo sindical de CC.OO.

### EFICACIA

A lo largo de estos años, los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza han mejorado sus condiciones de trabajo: cada acuerdo, cada convenio firmado por CC.OO. ha supuesto un avance. Más avances en el

sector en el que somos mayoritarios (enseñanza pública) menos avances en el que nuestra representatividad es menor (enseñanza privada).

Recordemos la firma de los convenios del personal laboral de las universidades (homologación retributiva) y del personal laboral de la Junta de Andalucía (complementos, trienios, ventajas en las jubilaciones y en las condiciones laborales especiales); el acuerdo de estabilidad para el personal eventual; las mejoras para los contratos fijos-discontinuos; la homologación retributiva del personal funcionario de administración y servicios de las universidades; el acuerdo retributivo para los docentes de Infantil, Primaria y Secundaria; la autonomía de los centros para su modelo de jornada escolar; los acuerdos sobre profesorado interino (sistema de acceso que valoraba, preferentemente, la experiencia previa, la colocación por tiempo de servicio); la promoción profesional facilitando el paso del grupo B al grupo A, el paso del profesorado de Secundaria a la Universidad y las 2.000 plazas de la primera convocatoria para adquirir la condición de catedrático, la única que se resuelve por concurso de méritos, según establece la LOGSE. Son avances claros en las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza pública.

**Más avances en el sector en el que somos mayoritarios (enseñanza pública) menos avances en el que nuestra representatividad es menor (enseñanza privada).**



**Estos años y estos tiempos sólo demuestran que desde cada sector, aisladamente, es imposible avanzar en las mejoras de las condiciones de trabajo y es imposible la acción sindical solidaria.**

En la enseñanza privada, los acuerdos sobre centros en crisis ha permitido la recolocación del profesorado afectado por supresión de unidades. El acuerdo sobre jornada, firmado solamente por CC.OO., logró la mejora más importante en las condiciones de trabajo de estos últimos años. Nuestras propuestas sobre el acuerdo marco fue torpedeada por las patronales y los sindicatos mayoritarios del sector y otro tanto ocurrió con la policía de una mesa de negociación andaluza para los centros concertados en la que estuvieran representados los sindicatos, las patronales y la Consejería de Educación. De esta manera la negociación colectiva se ha falseado hasta llegar a infinitos ámbitos de negociación. Cuanto más dividido esté el sector de la enseñanza privada, peores condiciones de trabajo, menos posibilidades de presión.

#### DIA A DIA

Además de las mejoras en las condiciones de trabajo que podemos ver en cada uno de los acuerdos firmados por CC.OO., no quisiera que se olvidaran las jornadas, charlas, coloquios, etc. organizadas en cada sector. Con todo ello, se ha pretendido favorecer la reflexión, el intercambio de información y de experiencias educativas. Es el lado menos pragmático, pero no menos importante de la acción sindical porque mantiene una referencia que no

podemos olvidar: la mejora de la calidad de la enseñanza.

#### ¿QUÉ DECIDIMOS AL ELEGIR?

Vivimos malos tiempos para el sindicalismo. Al menos para el modelo sindical de CC.OO. Los mensajes interesados acusan a las confederaciones sindicales de reliquias decimonónicas. Pero en un sector como el de la enseñanza se demostró, en las últimas elecciones sindicales, que los trabajadores y trabajadoras apoyaban el modelo sindical de CC.OO. Estos años y estos tiempos sólo demuestran que desde cada sector, aisladamente, es imposible avanzar en las mejoras de las condiciones de trabajo y es imposible la acción sindical solidaria.

Las elecciones sindicales son algo más que elegir a unos delegados o a unas delegadas. Es decidir la representación de un sindicato o de otro. Según la representación que demos a unos o a otros, daremos mayor capacidad de decisión a unos o a otros en las mesas de negociación.

Un balance de la acción sindical siempre será un resumen imposible de un trabajo de años. Lo importante es que sea un punto de partida para el análisis, que nos indique los aciertos y los errores y, así, elaborar propuestas para los próximos cursos. Propuestas que animen a la participación sindical de todos los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza a través de las Comisiones Obreras de Andalucía. ■

#### **ECOLOGÍA y DESARROLLO** en las relaciones Norte/Sur

Víden con diez documentales que explican conceptos ecológicos fundamentales desde una perspectiva mundial. Los conceptos presentados están tomados de los grandes temas de las relaciones NORTE/SUR.

Cada documental va acompañado de una guía didáctica.

Duración: 53'  
P.V.P. 5000. (Incluido IVA)



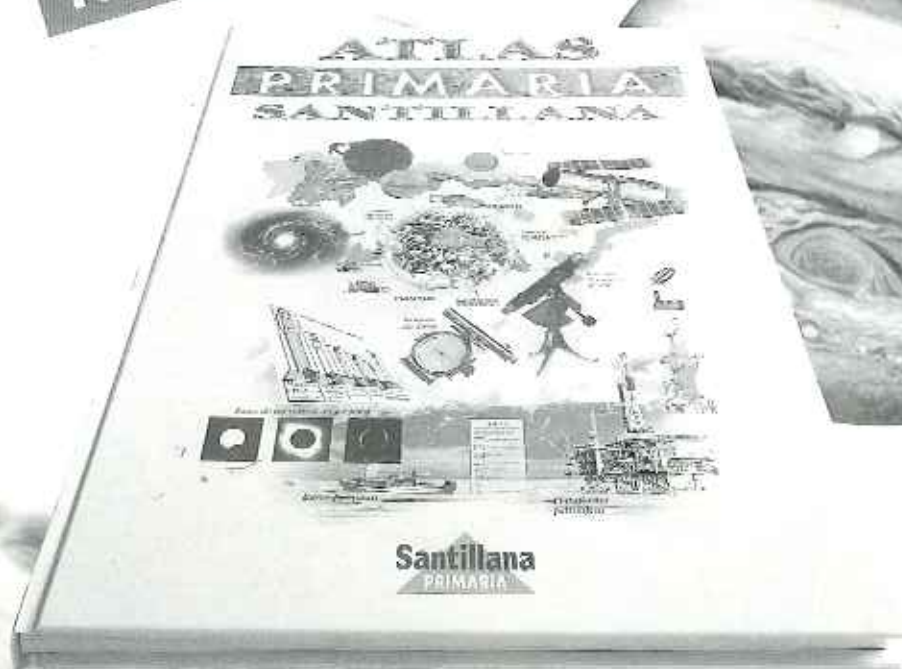
**EQUIPO DE COMUNICACIÓN EDUCATIVA**

Teniente Muñoz Díaz, 13 - bajo - 28018 Madrid - Tel. 477 13 42 - Fax 477 63 81



# EL PRIMERO de la PRIMARIA

1.750 ptas.



EL PRIMER ATLAS  
ESPECIALMENTE DIRIGIDO  
A LOS ESCOLARES  
DE EDUCACIÓN PRIMARIA

**DESCUBRIR:**  
el Universo y la Tierra de una forma muy original.

**APRENDER:**  
a interpretar planos y mapas de una manera sencilla.

**ESTUDIAR:**  
su país y su comunidad con mapas y gráficos claros y atractivos.

**CONOCER:**  
los cambios de fronteras, los nuevos países que han accedido  
a la independencia y las últimas  
incorporaciones a la Unión Europea.

 **Santillana**



# LA LEY DE FINANCIACION DE LA ENSEÑANZA ¡EN EL PARLAMENTO!

*Vuestras firmas lo han conseguido*



## TU MEJOR GARANTIA

**CC.OO.**

Federación de Enseñanza

