

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

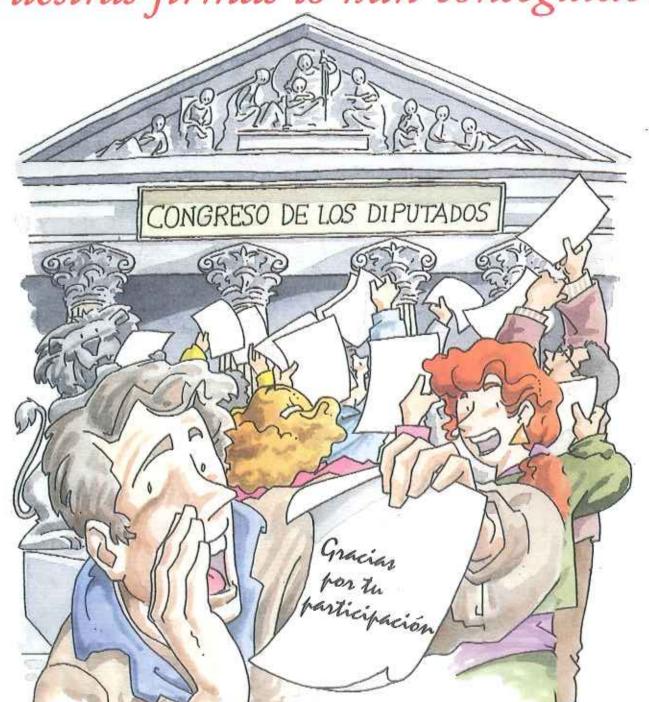


## elecciones sindicales

ore feethes

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

Vuestras firmas lo han conseguido



- MEJOR GARA



Georgia de Enseñanza



# uestro programa reivindicativo

En nuestro número anterior de TE presentábamos el balance sindical de la Federación de Enseñanza de CC.OO, en los cuatro años transcurridos desde las pasadas elecciones sindicales. Hoy corresponde presentar nuestro programa reivindicativo. Algunas cosas conviene decir del mismo a título de presentación.

La primera, es que algunas de las cuestiones contenidas en el presente programa las hemos abordado ya. Aunque en sí mismas las formulaciones aquí contenidas no pierden validez, por su carácter atemporal, sí es necesario aclararlo para no inducir a confusión y para destacar que nuestro programa lo concebimos y lo aplicamos de una manera dinámica y no encorsetada.

Así destacaría dos cuestiones: una, haber presentado ya al Parlamento más de las 500.000 firmas necesarias para que prospere nuestra hiciativa Legislativa Popular por una Ley de Financiación del Sistema Educativo; otra, haber conseguido, en el reciente acuerdo suscrito con el Ministerio de Administraciones Públicas, el mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios de todos aquellos trabajadores y trabajadoras cuyas retribuciones dependen de los Presupuestos Generales del Estado, así como una perspectiva de recuperación de poder adquisitivo y el restablecimiento de la negociación colectiva para los empleados públicos...

La segunda, es que hablamos, intencionadamente, de un programa reivindicativo y no de un programa electoral. Tal diferencia la establecemos en la medida en que no debemos confundir a los trabajadores y trabajadoras sobre el carácter de las propuestas de los sindicatos.

Nosotros ni gobernamos ni gobernaremos, luego nuestras propuestas no son compromisos para aplicarlos desde las instancias del poder, sino para la acción reivindicativa. Aquello por lo que nos comprometemos a luchar, haya el Gobierno que haya, fieles a las necesidades y exigencias de los trabajadores y trabajadoras de los distintos sectores y a nuestras señas de identidad, cuya consecución dependerá al final de la fuerza que seamos capaces de agrupar, del respaldo que tengan nuestras propuestas ante la Administración o las patronales. Es por tanto un programa reivindicativo que debe contar con la participación de todas y todos nosotros.

La tercera, que es un programa que pretende sintetizar nuestras aspiraciones profesionales y laborales con las sociales, por ello enmarcamos nuestras propuestas para mejorar nuestras condiciones de trabajo en un modelo de Sistema Educativo que satisfaga las necesidades del conjunto de la sociedad. Es un programa global que defenderemos desde cada uno de los ámbitos de negociación más sectoriales hasta los más generales, sumando lo que es la fuerza de nuestra Federación a la que nos da el pertenecer a una de las Confederaciones más importantes del país, la Confederación Sindical de CC.OO.



### Staff

### -Indice

• D	irección
Tosé	Benito Nieto

- Diseño y Maquetación Carlos López
- Secretaria de Administración Pepa Blanco
- Consejo de Redacción Fernando Lezcano, Juan Carlos Jimenez, Diego Justicia, Antonio García, Marisol Pardo, Manuel Riesco, Luis Acevedo, Marimar Fernández, Antonio Circrol.
- Consejo de Administración Antonio de la Cuesta Martín Iñigo Etxenike,
- Corresponsales
   Cataluña: Virgili Burrel i Ferrer
   Andalucía: Isidoro García
   País Valencià: M" Jesús Pérez
   País Vasco: Ricardo Arana
   Galicia: Xosé G. Barral Sánchez
   Canarias: Florencio Luengo
- Ocolaboradores
  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

#### **PROGRAMAS**

W	Editorial  Nuestro programa reivindicativo.	3
~	Enseñanza Nuestro modelo sindical	5
<b>V</b>	Pública MEC Ganar las elecciones. Avanzar en nuestras reivindicaciones	14
•	Laborales MEC  Mejorando las condiciones de trabajo, se eleva la calidad de los servicios educativos.	16
~	Privada Nuestros programas electorales.  La nueva negociación colectiva.	18 20
W	Universidad  Nuestras propuestas.	22
	Catalunya  Mejorar la educación y elevar el prestigio de la profesionalidad docente.	27
V	Galicia Propuesta para cuatro años.	30
V	Euskadi Anticipémonos.	33
A	Canarias Por el avance de un modelo sindical.	36
V	País Valencià Unas elecciones cruciales,	39
V	Andalucía 41 Propuestas	42
V	Mujer	45
4	Funcionarios Descongelados, Acuerdo Administración-Sindicatos	47
	Folidaridad Educar para el desarrollo,	50



## Nuestro modelo sindical

C

C.00. continuaremos mejorando, profundizando y acercando a los trabajadores y trabajadoras de los distintos sectores de la enseñan za, nuestro modelo

sindical.

El modelo sindical de CC.OO. y del que da fe el trabajo que hemos desarrollado durante todos estos años desde la Federación de Enseñanza, se concreta en lo siguiente:

- Es reivindicativo, no se adapta ni resigna ante las situaciones adversas sino que, desde el conocimiento de la realidad, la elaboración de propuestas rigurosas y de la defensa decidida de éstas pretende modificarlas en beneficio de los profesionales del sector, de sus condiciones de vida y de trabajo.
- Apuesta firmemente por la negociación, considerando que es el mejor instrumento para conseguir avanzar en nuestras reivindicaciones. A la voz impulsamos la movilización y la presión cuando la actitud de las Administraciones o las patronales, en la negociación, es intransigente y/o poco receptiva a nuestras demandas.
- La estructura de la negociación ha de tendor hacia Convenios/Acuerdo Marco para los diferentes sectores, que garanticen condiciones mínimas para todo el personal afectado y que posibiliten, mediante claúsulasde adhesión, implicar a trabajadores de otros ámbitos.
- Promueve permanentemente la participación de los trabajadores y

trabajadoras para establecer las plataformas reivindicativas, para hacer el seguimiento de los procesos de negociación, para fijar, en su caso, las medidas do presión y antes de proceder a la firma de aquellos acuerdos que tengan una trascendencia generalizada.

Esta participación la estimulamos, como hemos venido haciendo hasta ahora, a través de la información escrita, de asambleas generales, de comarca, locales y sobro todo de centro, a través de consultas o referendums.

- Es eficaz ya que a través de nuestra acción reivindicativa, de nuestras propuestas y de la fuerza que nos han dado los trabajadores y trabajadoras afiliandose o votandonos, hemos conseguido mejorar nuestras condiciones de trabajo en los diferentes sectores de la Ensenanza e influir en las políticas educativas de las Administraciones.
- Es sociopolítico, propugna cambios en lo social y en lo laboral y es beligerante con las discriminaciones. Contemplamos en nuestra práctica sindical y educativa medidas de acción positiva y compensatoria como mecanismos que contrarrestan las desigualdades de partida, sean estas sexuales, ótnicas, etc.

Las mejoras conseguidas las hemos alcanzado en muy escaso tiempo, por comparación con otros sectores de la producción y los servicios con mayor tradición sindical que el nuestro, sobre todo si tenemos en cuenta que los plenos derechos sindicales no los alcanzamos hasta finales de los años 80. Promueve permanentemente la participación de trabajadoras para establecer las plataformas reivindicativas, para hacer el seguimiento de los procesos de negociación, para fijar, en su caso, las medidas de presión y antes de proceder a la firma de aquellos acuerdos que tengan una trascendencia generalizada.



## Nuestras propuestas

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

necesarias.



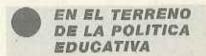
n CC.OO. so considera indispensable la existencia de organizaciones sindicales fuertes, con un programa reivindica tivo que sea a la vez rellejo de las aspiraciones de los trabajadores y

trabajadoras y de nuestra tradición sindical, adecuado a la actual situación social y económica, con una clara voluntad solidaria, abarcando, en este sentido, a todos los sectores y catogorías, haciendo ospecial énfasis en aquellos colectivos más discriminados y con una actitud decidida para defender las citadas reivindicaciones y para evitar rotroceso en las condiciones de vida y de trabajo.

Así, CC.OO, centrará, en todos los sectores, sus lineas 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 europoo.
- Defender la regularización del mercado de trabajo, ahora desbaratada por las nucvas 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, cómo instrumento para avanzar en la mejora de nuestras condiciones de trabajo.



En lo que se refiere a las políticas educativas cuatro son los ejes en los que se desarrollará nuestra acción sindical en el próximo período:

#### FINANCIACIÓN Y CALIDAD DE LA ENSEÑANZA

En estos momentos estamos inmersos en pleno proceso de aplicación de la LOGSE y de revisión de la LRU aprobada en 1983.

Ante ambas y teniendo en cuenta lal y como se han estado desarrollando hasta ahora exigiremos:

 Una Ley de Financiación, como hemos reivindicado siempre y que ahora cobra mayor actualidad tras haber conseguido que prospere la Inicialiva Legislativa Popular que supone que el Parlamento está obligado a discutir nuestra propuesta de Ley. La mencionada Ley deberá arbitrar los recursos materiales y humanos para garantizar que los procesos de Reforma se dan con las suficientes garantias de calidad, así como su evaluación y control.



- Mayor nivel de planificación, en la medida en que no so puodon abordar los procesos de aplicación de las Reformas de una manera improvisada, sin haber medido todas las consecuencias que implican la aplicación sin haber previsto las medidas que pueden garantizar que la implantación se hace en las mejores condiciones y sin haber planificado la Red de Centros aprovechando todos los recursos.
- Diálogo social con la comunidad educativa y universitaria y negociación sindical, para garantizar que el proceso de aplicación o de modificación de las normativas vigentes se hace de común acuerdo con aquellos que deben protagonizarla.
- Mejora de la gestión política y administrativa para superar la situación de indefensión en la que se encuentran en estos momentos la mayoría de los centros, universidades y profesionales del sector ante los procesos reformadores.

#### GARANTIA EN LOS PROCESOS DE TRANSFERENCIAS

Es conocido el pacto existente entre el PSOE, el PP y el Gobierno para proceder al traspaso de las competencias educativas a las Comunidades Autónomas que todavía no las tienen. Este traspaso debe empezar por las Universidades debiendo abarcar al conjunto del sistema educativo en el año 1997. Sin perjuicio de que las fechas puedan alterarse, es obvio que este hecho político puede tener una importancia capital para el sistema educativo y las condiciones de trabajo de los profesionales del sector. En esa medida CC.OO., desde una posición claramente favorable al traspaso de competencias, reivindica:

 La creación, en cada una de las comunidades afectadas, de unas mesas de participación social sobre el traspaso de competencias, donde deberían participar todos los interlocutores de la comunidad educativa, los sindicatos entre ellos, y cuya misión sería aportar aquellas reflexiones, análisis y propuestas que puedan garantizar que las transferencias son asumidas por las comunidades en las mejores condiciones.

- Garantizar que el traspaso de competencias se hace con la financiación suficiente para evitar fuentes de discriminación entre comunidades por esa vía. Reivindicamos, en este sentido los mecanismos de compensación financiera para que las comunidades que por su estructura social y su historia tengan un diferente nivel de desarrollo no se vean discriminadas en el mencionado traspaso de compotencias.
- CC.OO. velará por que en el traspaso de competencias las condiciones de trabajo de los profesionales de los distintos sectores no se vean lesionadas, antes, al contrario, procuraremos un nivel de equiparación progresiva con aquella comunidad que pueda reunir mejores condiciones.

#### MEJORAR Y MANTENER LA GESTION DEMOCRATICA

Consideramos que en los últimos tiempos se ha desatado una campaña que, en aras a la eficacia en la gestión, ha acabado cuestionando el modelo de gestión democrática de los centros y proponiendo soluciones de gestión privada que, por lo general e intencionadamente, so confunden con el modelo de lo eficiente.

Algo similar ocurre en las intenciones de reformar la composición y atribuciones de los Consejos Sociales de las Universidades.

Por otra parte, los centros privados concertados siguen con una composición de sus órganos colegiados y unos mecanismos para la elección de la dirección que, a pesar de recibir tondos públicos, en nada favorecen la participación social en el control de los mencionados fondos.

CC,OO, también está preocupada por la eficacia en la gestión pero, a diferencia de los representantes de la Administración, consideramos compatible eficacia y gestión democrática.

En este sentido, CC.OO. promoverá medidas legislativas que contribuyan a La creación, en cada una de las comunidades afectadas, de unas mesas de participación social sobre el traspaso de competencias, donde deberian participar todos los interlocutores de la comunidad educativa, los sindicatos entre ellos...



#### Enseñanza

Compensación territorial: tratamiento específico de las áreas rurales; aumento compensado de plantillas teniendo en cuenta la peculiaridad de la itinerancia; plan de construcciones y dotaciones.

mojorar el funcionamiento de los centros educativos, imprimiendo al sistema de participación actual de elementos que lo mejore y lo doten de sentido.

A este respecto se hace necesario:

- Proporcionar a cada centro los recursos materiales y humanos necesarios para poder llevar a cabo su proyecto educativo.
- Crear espacios de decisión, que en base a la autonomía de los centros impliquen el poder intervenir en aspectos fundamentales de la vida de los mismos, una vez definidas las funciones y las zonas de competencia de cada uno de los sectores de la Comunidad educativa.
- Establecer formas de dirección colegiada mediante la elección conjunta de todos los miembros del equipo directivo.
- Realizar una oferta de formación amplia sobre gestión y organización es colar para que los profesores y profesoras que lo deseen puedan acceder a ella.
- Asimismo se propondrán medidas que garanticen el proyecto de gestión democrática y la participación social, sin cortapisas, en el caso de la Universidad y de los centros privados concertados, exigiendo para ello los cambios legislativos oportunos (LRU, LODE).

#### CONTRA LA PRIVATIZACION DE SERVICIOS

 CC.OO, defenderá la Enseñanza como servicio público, al cual hay que dotar de la mayor calidad, y saldrá al paso de cualquier intento de privatización, como hemos hecho hasta ahora en los casos de la privatización de los servicios complementarios a la educación.

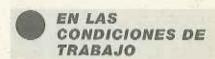
#### DESARROLLAR LAS POLITICAS DE IGUALDAD

 CC.OO. desarrollará interna y externamente, en el terreno de la política educativa y de la negociación colectiva, aquellas medidas que contribuyan a componsar las desigualdades, a superar las discriminaciones directas o indirectas que se producen o se puedan producir respecto a la mujer.

 CC.OO. propiciará el desarrollo de actuaciones concretas para avanzar en la coeducación. Las instituciones y centros de enseñanza deben empezar por reconocer la coeducación e igualdad de oportunidades como medida de calidad del propio sistema educativo.

#### POLITICAS DE COMPENSACION

- Compensación de desigualdades por razón de origen cultural, social, étnico a travaés de programas d eprevención, orientación, servicios complementarios...
- Compensación de la diversidad individual: aumento de los servicios de apoyo, formación específica del profesorado,
  asesoramiento para la elaboración de las
  adaptaciones curriculares, desarrollo de
  programas de intervención temprana en el
  ámbito de la Educación Infantil.
- Compensación territorial: tratamiento específico de las áreas rurales; aumento compensado de plantillas teniendo en cuenta la poculiaridad de la itingrancia; plan de construcciones y dotaciones.



#### MAS Y MEJOR EMPLEO

CC.OO. promoverá, junto a nuestra Confederación, políticas tendentes a la creación de empleo con las garantías suficientes en el sector.

A este respecto consideramos que son diversas las cuestiones que hay que acometer:

 Ampliación de la oferta de Empleo, cuestión posible si tenemos en cuenta la necesidad de incremento de plantillas que se derivan de la puesta en marcha de nuevas especialidades y de las nue vas ratios previstas en la LOGSE y de los nuevos planes de estudio en las uni-



XVII CONCURSO DE EXPERIENCIAS ESCOLARES

## PREMIO SANTILLANA 1995



Plazo de admisión de trabajos: 30 de abril de 177/5. Solicite las trases a Educaral Santillano, Elfo, 52-28027 Madrid



#### Enseñanza

Establecer los mecanismos que permitan que el profesorado afectado por el descenso de la natalidad o por el establecimiento de nuevas especialidades, módulos profesionales, etc, tengan perspectivas profesionales sin que vean mermados sus derechos.

versidades. Plantillas que deben incrementarse en el sector de administración y servicios para dotar al sistema de unos servicios complementarios de calidad.

- Control de la contratación y mejora de la legislación laboral al respecto.
- Evitar la amortización de plazas en el personal de Administración y Servicios, exigimos la creación y desarrollo de un catálogo de puestos do trabajo.
- Acabar con las situaciones de incertidumbre existente en la actualidad.

Consiguiendo que en los próximos concursos de traslados salgan todas las vacantes de manera que se pueda acabar con las irregulares situaciones que hoy padecen los y las profesionales con destino provisional o en expectativa.

Establecor los mecanismos que permitan que el profesorado afectado por el descenso de la natalidad o por el establecimiento de nuevas especialidades, módulos profesionales, etc., tengan perspectivas profesionales sin que vean mermados sus derechos.

Garantizar mecanismos para que los trabajadores y trabajadoras de los centros privados que vean suprimidos sus puestos de trabajo, tengan la posibilidad de reincorporarse a un centro privado o, en su defecto, al sector público. Negociar acuerdos de recolocación para los centros privados sin ningún tipo de sub vención o concierto.

- Procurar la continuidad en el trabajo personas interinas, contratados, asociados y ayudantes, etc., por la via de regular el porcentaje necesario de este tipo de contratos y de establecer los ordenamientos que impidan la rotación en el empleo.
- Suprimir horas extraordinarias estructurales.
- Potenciar políticas de empleo que garanticen el acceso y promoción de las mujeres en igualdad real de oportunidades.

#### RECUPERAR EL PODER ADQUISITIVO

 Reivindicar, en los ámbitos de la Administración Pública y de las patronalos del sector privado, incrementos salariales que garanticen el mantenimiento del poder adquisitivo,

Dados los escasos incrementos, e incluso congelaciones salariales que se nos han impuesto en los últimos años, deberemos negociar un plan de recuperación del poder adquisitivo perdido.

- Establecimiento de cláusulas de revisión salarial en los convenios, En el caso del sector público lucharemos junto al resto de los empleados públicos por recuperar la cláusula de rovisión salarial que conseguimos en el año 90 y que unilateralmente suprimió la Administración el año 92.
- Promoveremos, en los diferentes ámbitos de negociación, aquellos convenios que tavorezcan la equiparación de retribuciones y condiciones laborales para todos aquellos trabajadores y trabajadoras que desempeñen trabajos de igual valor.
- Cumplimiento del acuerdo de analogía y negociación de acuerdos do formación ligados a aspectos retributivos en los centros concertados.

#### ADECUAR LA JORNADA

- Reducción de la jornada sernanal, en la lógica del reparto del trabajo necesario para combatir la alta tasa de desempleo en el sector y en la sociedad.
- Reducción del horario lectivo del profesorado para favorecer lás actividades de apoyo a la docencia, de formación y de investigación. Esta reducción será mayor para las mujores subrrepresentadas en determinados puestos y/o con responsabilidades familiares y para todas las personas mayores de 56 años.
- Autonomia de los centros para el establecimiento de la jornada docente.
- Medidas tendentes a favorecer el avance hacia la jornada continuada sin que ello suponga disminución de servicios sociales para la comunidad.
- Supresión de las horas extraordinarias estructurales.





PRIMARIA

Santillana

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.



#### Enseñanza

#### MOVILIDAD INTERCORPORATIVA Y PROMOCION PROFESIONAL DEMOCRATICA

- En los sectores laborales y PAS funcionario tender a la reducción de los grupos y categorías profesionales así como facilitar la promoción a convenios y acuerdos.
- Favorecer las medidas de funcionarización de los colectivos que por sus funciones sean homologables a los cuerpos de funcionarios, siempre con carácter voluntario.
- Seguir avanzando en las médidas que permitan la movilidad entre los cuerpos docentes en todos los niveles del sistema educativo incluida la universidad.

#### DESARROLLAR LA FORMACION

- Establecer medidas que permitan la formación permanente de los trabajadores y trabajadoras entendiendo ésta como un mejora personal y del conjunto del sistema educativo. Para ello profundizaremos la línea mantenida hasta ahora en la dirección de:
  - Promocionar la formación en centros.
  - Incrementar los tiempos de formación dentro de la jornada laboral.
  - Conseguir el establecimiento de períodos sabáticos.
  - Aumentar las licencias por estudio, con el 100% de las retribuciones.
  - Garantizar la permanencia en el puesto de trabajo mediante un proceso de habilitaciones para el personal que lo requiera ante los cambios introducidos por la LOGSE.
  - Aplicación del Acuerdo Nacional de Formación Continua para todo el personal laboral (docente y no docente).
  - Favorecer cursos de formación dirigidos a mujeros subrrepresentandas en determinados puestos o que precison de formación para reanudar su actividad laboral después de periodos de baja maternal o excedencia para el cuidado de

hijos. Así como a todo trabajador/a que hay estado en excedencia.

 Favorecer aquellas titulaciones que permitan los cambios de categoría o de cuerpo.

#### SALUD LABORAL

En nuestro sector, salvo muy contadas excepciones, no existe ningún tipo de regulación o acuerdo respecto a la salud laboral. Esta situación nos lleva a considerar imprescindible cuando menos lo siguiente:

- Establecimiento de un mapa de riesgos y de un catálogo de enfermedades profesionales.
- Adopción de medidas preventivas como revisiones médicas periódicas, revisión de las instalaciones de los centros...
- Favorecer el cambio del puesto de trabajo para las mujeres embarazadas, cuando suponga un peligro para la madre o el foto, sin pérdida de derechos. Este cambio de puesto de trabajo también deberá posibilitarse a aquellas porsonas cuyo estado de salud así lo aconseje.
- Creación de Comites de Salud laboral en todos los ámbitos de representación sindical, juntas de personal y comites de empresa.

#### AYUDA SOCIAL

Dotar todos los convenios y acuerdos generales de fondos destinados a la ayuda social para los trabajadores y trabajadoras de su ámbito.

Estos tondos irán destinados prioritariamente a compensar aquellas prestaciones sanitarias y sociales (atención al ouidado de la infancia...) que los distintos sistemas no garanticen o cubran suficientemente.

Se regularán, o en su caso mojorarán, las ayudas económicas o crediticias para diversos fines: prestamos, adelantos, adquisición de viviendas...

Se garantizará la matrícula gratuita en las Universidades Públicas para los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza y sus hijos.

Se garantizará la matrícula gratuita en las Universidades Públicas para los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza y sus hijos.



## 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 las 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.



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

#### Líneas para un programa en la Enseñanza Pública

## Ganar las elecciones. Avanzar en nuestras reivindicaciones

Con este marco de arranque, nuestra fuerza organizativa, la cualificación de nuestras propuestas y la firmeza en la negociación y/o en la movilización son la mejor garantía para conseguir nuestras reivindicaciones pendientes.



e acaba un mandalo sindical. Es el tiempo de batances y el tiempo de perfilar las tareas del futuro: los programas.

El momento de escribir éstas líneas

está marcado por dos cuestiones que nos permiten ser optimistas ante el nuevo mandato:

- La ILP con la entrega de las 600.000 firmas.
- El Acuerdo de las Administraciones Públicas con el que hemos conseguido una inflexión en la ofensiva del gobierno contra los trabajadores y contra el área pública en particular (congelación, cláusula de revisión...)

Con este marco de arranque, nuestra fuerza organizativa, la cualificación de nuestras propuestas y la firmeza en la negociación y/o en la movilización son la mejor garantía para conseguir nuestras reivindicaciones pendientes.

Nuestros objetivos pasan primero por la participación de todos les trabajadores del sector tanto en el aspecto sindical como en el propio sistema educativo. Por ello defendemos profundizar la gestión democrática de los centros, concibiéndola como elemento clave de un sistema educativo eficiente y en contra de las tendencias autocráticas a que apunta la Administración en sus 77 medidas.

#### FINANCIAR LA CALIDAD

El segundo gran objetivo es la calidad de la enseñanza. Y hemos dado va un gran paso en la dirección de llevar adelante con éxito nuestro programa al conseguir más de 600,000 firmas para que el Parlamento discuta una Ley de Financiación. Porque sólo una financiación ajustada a las necesidades de los cambios del sistema educativo pueden garantizar que en los centros mejoren los recursos, que sean dotados de profesorado para sustituciones, para cubrir especialidades, desdobles imprescindibles que no se hacen y otras necesidades docentes mal cubiertas, así como que se garantice una adecuada formación continua del profesorado que va a impartir las nuevas enseñanzas. Todo ello reivindicaciones necesarias al sistema educativo y que se exigen en nuestros programas.



O hay medios suficientes (Ley de Financiación) o habrá autoritarismo en la gestión. La tarea para la que le convocarnos, nuestra alternativa, es: movilización para conseguir la Ley y presión participativa de los Centros a través de nuestra representación sindical en las Juntas de Personal.

#### PLANTILLAS

Sobre un punto hay que hacer especial énfasis. Es el referido a plantillas. Hemos de seguir batallando por unas plantillas suficientes y estabilizadas, atajando la improvisación, el ocultamiento y los retrasos en definir una red de centros que permita una Oferta de Empleo y vacantes al Concurso de Traslados adecuadas para reducir al máximo las nubes de provisionales y expectativas, de suprimidos e interinos que suponen un altísimo porcentaje de la inestabilidad de los equipos docentes, siendo medidas como la "confirmación en centro" (previa benidición del director) insignificantes remedios anecdóticos que no hacen sino revelar la incapacidad de la Administración de resolver el problema principal, metiendo más confusión, y perjuicios innecesarios al profesorado, que beneficios al sistema. Dar solución a la cuestión de plantillas, siendo una necesidad pedagógica incuestionable, es además una cuestión vital para el profesorado que está sufriendo unos costes personales sangrantes imposibles de someter a un cálculo frío.

Hemos conseguido paliativos a ésta política de personal (garantias a suprimidos etc...) pero el objetivo está aún pendiente: Oterta de Émpleo Público suficiente y plantillas estables en el marco de una Red do Centros negociada.

#### EMPLEO

Sólo con el norte dibujado anteriormente podemos dar un sentido a reivindicaciones de más detalle sin perder la globalidad de nuestra alternativa y evitando en gran medida la dispersión y las contradicciones que a vecos surgen entre subsectores. Descendiendo a cuestiones concretas de importancia y sin que el inventario sea exhaustivo podemos extraer de nuestro programa algunos ejemplos de aspectos que contribuyen, por ejemplo, a crear y mejorar el empleo:

- · Reducir las ratios.
- · Eliminar las horas extra.
- Prolongar el acuerdo de jubilaciones.
- · Consolidar la hora de tutoría.
- Reducir las horas lectivas en favor de otras tareas docentes.
- Avanzar hacia la Jornada continua.
- Posibilitar la continuidad en el trabajo del profesorado interino.

Seguiremos avanzando con campañas de movilización y con propuestas concretas hacia una educación progresista con especial énfasis en las políticas de compensación de desigualdades, de no discriminación y solidaridad.

#### SALARIOS

Un punto finalmente de referencia includible puesto que en él empieza el sindicalismo, son las condiciones salarialos.

Este período que viene recibo como herencia de estos años de ofensiva gubernamental neoliberal, la tarea de recuperar el poder adquisitivo perdido, amarrando el reciente acuerdo y vigilando su cumplimiento. Junto a ello seguiremos exigiendo el incremento de las pagas extraordinarias y el pago de dietas por actividades extraescolares incluidas en nómina.

La tarea es mucha y tu participación con nuestro sindicato la mejor garantía. Apoya a CC.OO. ■ Este período que viene recibe como herencia de estos años de ofensiva gubernamental neoliberal, la tarea de recuperar el poder adquisitivo perdido, amarrando el reciente acuerdo y vigilando su cumplimiento.



## Mejorando las condiciones de trabajo, se eleva la calidad de los servicios educativos

...consigue
restituir la
negociación
colectiva, tras dos
años de ruptura, y
salir de la
congelación
salarial a la que
estaban sometidos
los empleados
públicos.

D

espués de cuatro años de acción sindical, en que los trabajadores depositaron su confianza en CC.OO., era necesario hacer un balance de lo que se ha hecho y conseguido,

así lo hicimos en el número anterior de esta revista. Pero aún nos parece más importante decir a los trabajadores y trabajadoras qué es lo que vamos a hacer, cuál va a ser nuestra linea de trabajo para estos próximos años, porque es necesario seguir mejorando las condiciones de trabajo, porque estamos convencidos de lo imprescindible de unos servicios públicos de calidad.

#### FIRMEZA

Evidentemente, el contexto en el que hoy nos presentamos a unas olecciones sindicales es diferente al del año 90. La situación de crisis económica en la que nos movemos, la acción continua de los empresarios por recortar derechos y precarizar el empleo, la falta de sensibilidad del gobierno para atender las demandas de los ciudadanos, no puede generar apatía o desilusión, porque se ha demostrado que cuando se tiene la razón y se defiende con firmeza las condiciones cambian. Ejem-

plos tenemos on ol convenio colectivo y muy reciențemente el acuerdo de Administración-Sindicatos que consigue restituir la negociación colectiva, tras dos años de ruptura, y salir de la congelación salarial a la que estaban so motidos los empleados públicos.

Asimismo, el éxito de la campaña sobre la Iniciativa Legislativa Popular para financiar la educación ha puesto de manifiesto la importancia de sindicatos fuertes y compromotidos.

Con más ilusión y fuerza para seguir trabajando, presentamos algunas notas de lo que pretende ser nuestro eje principal de acción sindical en los próximos años.

#### **OBJETIVOS**

Dos son los objetivos fundamentales que van a perseguir nuestra línea de actuación: por un lado, mejorar las condiciones de trabajo y, por otro, la defensa y mejora de los servicios públi-

En lo que se refiere a las condiciones de trabajo seguiremos insistiendo en algunos temas que ya hemos planteando en otras ocasiones:

En cuanto a **retribuciones** nuestras propuestas pasaran por la recuperación y el mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios e intentaremos



avanzar en la homologación con otras categorías de colectivos similares.

Estamos por la reducción de la jornada semanal, en la dirección de las 35 horas y, por supuesto, la supresión total de las horas extraordinarias.

En cuanto a salud laboral y acción social es fundamental mantener
un seguimiento del cumplimiento de los
acuerdos del convenio (cambio de
puesto de trabajo ante grave riesgo para la salud del trabajador o trabajadora,
revisiones médicas, etc..). Seguiremos
insistiendo en la elaboración de un mapa de riesgos de enfermedades profesionales, buscando y potenciando medidas preventivas. Es importante aumentar el porcentaje de masa salarial
para la dotación de fondos de acción
social.

En lo que se refiere a la formación, la potenciaremos a través de la elaboración de planes anuales de formación continua dirigidos a facilitar la promoción y perfeccionamiento profesional. Estableciendo los recursos necesarios que permitan el desarrollo de estos planes.

#### SERVICIOS PUBLICOS DE CALIDAD

Un objetivo fundamental es la defensa de unos servicios públicos de calidad, en este sentido irán todas nuestras propuestas que hacen referencia a: defensa del empleo, aumento de la oferta de servicios complementarios (personal de limpieza, ordenanzas, etc.) y de apoyo al sistema educativo, mojora de la calidad de estos servicios.

En cuanto a la defensa del empleo, proponemos la creación de una comisión de plantillas que desarrolle un Catálogo de Puestos de Trabajo, exigiendo el cumplimiento de éste y evitando la amortización de plazas. Defendero mos un incremento de plantillas que permita dotar a la Enseñanza de unos servicios educativos de calidad. Y negociaremos un plan de jubilaciones anticipadas e incentivadas, con carácter voluntario.

En cuanto al aumento de la oferta de los servicios complementarios y de apoyo al sistema educativo, defenderemos la Enseñanza como servicio público, al que hay que dotar de mayor calidad; y saldremos al paso de cualquier intento de privatización, como ya hicimos en comedores escolares. Es imprescindible aumentar la dotación de recursos en los servicios complementarios y de apoyo al sistema educativo.

Asimismo se hace cada vez más necesario emprender un proceso de "modernización", y adaptación de los servicios a las nuevas necesidades que está demandando el sistema educativo.

#### MODERNIZACION

Este proceso de modernización pasa por abordar los siguientes aspectos:

- · Reducción de niveles.
- Reclasificación y/o redefinición do perfiles profesionales, creando una estructura profesional que clarifique de una vez por todas el problema de las funciones y permita dar una respuesta a las necesidades de los centros.
- Planes de formación, encaminados a la cualificación y promoción profosional.
- Funcionarización de aquellos colectivos afectados por la Ley 23/88 y que no entraron en el acuerdo anterior.

Además de los objetivos mencionados, es necesario trabajar por un proceso adocuado de transferencias educativas, asegurando la participación social y la financiación suficiente que evite discriminaciones entre Comunidades, cuidando que este proceso de transferencias se realice en la globalidad del colectivo y no repercuta negativamente en las condiciones de trabajo.

Evidentemente nada de esto es posible, si no es a través de la participación de todos los trabajadores y trabajadoras. Dentro de las señas de identidad de nuestra organización está el facilitar esta participación, desarrollando como primera medida una información continua y transparente en los centros de trabajo. ...defenderemos la
Enseñanza como
servicio público, al
que hay que dotar
de mayor calidad;
y saldremos al
paso de cualquier
intento de
privatización,
como ya hicimos
en comedores
escolares.



## Nuestros programas electorales

IFE IS

Educativas deben dedicar mayor presupuesto a la financiación del Sistema Educativo para mejorar la calidad de la enseñanza y conseguir la homologación salarial de los trabajadores y trabajadoras de los centros concertados con los de los centros públicos.



ruto de la participación y del trabajo de multitud de compañoros y compañoras son nuestros programas electorales, que como bien conocóis no se quedan en la

letra, pues somos el sindicato que lleva las únicas propuestas de vanguardia en el sector, siendo siempre realistas, y luchando por conseguirlas hasta el final.

Nuestros programas electorales se han desarrollado para cada sector de la Enseñanza Privada de modo exhaustivo y se han editado en folletos de mano.

En los programas electorales de todos los convenios se hace especial mención a los siguientes aspectos:

#### ASPECTOS REIVINDICATIVOS DIRIGIDOS HACIA LAS ADMINISTRACIONES EDUCATIVAS

Para mejorar la calidad de la enseñanza y homologar los salarios y las condiciones laborales del personal que depende de los fondos públicos mediante una financiación adecuada, la Federación de Enseñanza de CC.OO, ha presentado en el Parlamento la primera: iniciativa legislativa popular para una Ley de Financiación del Sistema Educativo.

Las Administraciones Educativas deben dedicar mayor presupuesto a la financiación del Sistema Educativo para mejorar la calidad de la enseñanza y conseguir la homologación salarial de los trabajadores y trabajadoras de los centros concertados con los de los centros públicos. La "Ley de Financiación del Sistema Educativo" que hemos propuesto al Parlamento, recoge en su Articulo 5 E. "la suficiente dotación para permitir la remuneración análoga de los trabajadores de los centros sostenidos con tondos públicos".

Con esta Ley debemos conseguir un Acuerdo de Formación del Profesorado ligado a incrementos retributivos de naturaleza similar al firmado para la enseñanza Pública. Se deben introducir los especialistas



necesarios para mejorar la calidad de la enseñanza y se deben incrementar las ratios profesorado/unidad concertada para reducir la jornada lectiva equiparándola a la de la Enseñanza Pública, especialmente en EE.MM, donde las diferencias son tremendamente abusivas.

Para el personal complementario de Educación Especial y el Personal de Administración y Servicios se debe fijar el pago delegado al igual que para los decentes.

Se debe garantizar el mantenimiento del empleo de todo el personal afectado por las reformas educativas, con Acuerdos justos de recolocación.

#### ASPECTOS REIVINDICATIVOS ANTE LAS PATRONALES

Hay que...

...consolidar en convenios todos los acuerdos a los que se pueda llegar con las Administraciónes Educativas, para conseguir la homologación en aspectos retributivos y en condiciones laborales.

...mejorar las condiciones de trabajo de todo el personal de los diferentes Convenios.

...cambiar las formas precarias de contratación limitando los contratos temporales.

Las características de la ensenanza hacen aconsejable equipos de personal estables para garantizar una mejor calidad de la enseñanza, esto solo se puede conseguir mediante contrataciones fijas.

...avanzar en la participación y en la gestión democrática en todos los centros mediante la generalización de los consejos escolares y dotándoles de unas competencias similares a las de los centros públicos.

...dedicar especial atención a los problemas de salud laboral de todo el personal mediante la constitución de comités de salud laboral en todos los ámbitos de representación sindical.

...superar todo tipo de discriminaciones sociales mediante una escuela libre, no sexista, coeducativa, crítica y participativa, impulsora de valores de paz, de no violencia y de respeto al medio ambiente e integrada dinámicamente en su medio sociocultural.

...aplicar y desarrollar los acuerdos nacionales de formación continua firmados por la confederación de CC.OO, y adaptarlos a los convenios de nuestro sector de tal orma que sean de utilidad a todo el personal y especialmente a los menos cualificados, personal de administración y servicios o con problemas de titulaciones.

#### REIVINDICACIONES TENDENTES A DISMINUIR LAS DIFERENCIAS ENTRE LOS DIFERENTES CONVENIOS DE LA ENSEÑANZA PRIVADA

Continuaremos luchando para que los trabajadores y trabajadoras de centros no concertados y no reglados, quo desempeñan la misma función docente que los demás trabajadores del sector posean las mismas condiciones laborales.

Reduciendo el número de horas lectivas en todos los convenios y reivindicando subidas salariales superiores para los sectores más desfavorecidos.

Dedicando especial atención a estos sectores en la aplicación de los acuerdos de formación continua o en las negociaciones sobre titulaciones, habilitaciones, formación o mantenimiento del empleo.

Para conseguir este objetivo es necesario que se reduzca el número de convenios existentes y nos situernos en un Convenio Marco que garantico el principio de "a igual trabajo igual salario y condiciones laborales". luchando para
que los
trabajadores y
trabajadoras de
centros no
concertados y no
reglados, que
desempeñan la
misma función
docente que los
demás
trabajadores del
sector posean las
mismas
condiciones
laborales.



#### **Centros concertados**

## La nueva negociación colectiva

Las organizaciones patronales de estos centros han dejado de ser protagonistas de la negociación colectiva en temas tan fundamentales como salarios, jornada o vacaciones y han trasladado la responsabilidad a las Administraciones Educativas.



a firma del I Convenio de Centros sostenidos total o parcialmente con tondos públicos va a ocasionar una forma de negociación colectiva diferente de la tradicional. Las organizacio-

nos patronales de estos centros han dejado de ser protagonistas de la negociación colectiva en temas tan fundamentales como salarios, jornada o vacaciones y han trasladado la responsabilidad a las Administraciones Educativas.

Esta afirmación la podemos hacer por los siguientes motivos: Los Presupuestos Generales del Estado fijan la subida salarial a los funcionarios y a fos trabajadores y trabajadoras de los centros sostenidos con fondos públicos. Las ratios, fijadas por el MEC, (relación de profesorado por número de unidades), marcan la jornada laboral lectiva. La regulación del MEC sobre actividades lectivas, complementarias y extraescolares, regular el calendario laboral.

Salarios, jornada y vacaciones, han sido siempre el eje de la Negociación Colectiva y donde los sindicatos hemos encontrado la mayor resistencia de las organizaciones patronales, las reivindicaciones para conseguir mejoras en estos aspectos han ocasionado las movilizacionos más duras por parte de los trabajadores en los procesos negociadores.

#### ¿QUIEN ES NUESTRO PATRON?

Esta anómala situación, creada como consecuencia de la firma del I Convenio de Centros Concertados, ha ocasionado un gran vacio en la negociación colectiva, ya que todo el personal de centros sostenidos con fondos públicos no tenemos en este momento ninguna Mesa de negociación con los interlocutores válidos que son el MEC y las diferentes Administraciones Educativas para llegar a acuerdos en estos tomas.

Tras el Acuerdo conseguido para los funcionarios do mantener el poder adquisitivo y negociar la recuperación de los puntos perdidos en los dos últimos años en el periodo 96-97, ¿con quien vamos a negociar el personal de centros concertados unas subidas salariales que nos permitan también recuperar los puntos perdidos durante estos años, incluidos los ocasionados por el incumplimiento del Acuerdo de analogía retributiva? ¿ En la Mesa de revisión salarial del I. Convenio después de fiaberse aprobado los PGE 95?, No. Todos sabemos que en esa Mesa nuestros salarios ya están decididos.

#### UN NUEVO MARCO NEGOCIADOR

Esta situación es la que nos hace reclamar al MEC y a las diferentes Administraciones Educativas la fijación de un marco estable negociador. Así lo viene reclamando CC.OO. desde el curso pasado, lo reclama nuevamente en este curso y así lo hacemos constar en nuestros programas.

Es en este futuro marco negociador, negado hasta ahora por las Administraciones Educativas, donde se deben situar las decisiones que nos afectan en lo relacionado con jornada, formación, salario y vacaciones.

Hay que negociar los salarios mediante el desarrollo de la legislación vigente, LODE y Reglamento de Conciertos, consiguiendo una analogía real. No nos sirve el argumento del MEC, de no equiparamos en salario porque tampoco



nos equiparan en formación, con el que nos sentimos doblemente apaleados. Lo que exigimos es homologación en salarios y en formación y es ahora el momento, antes de aprobar los PGE 95, cuando deben escuchar nuestros argumentos y negociar.

La jornada es otro elemento a negociar porque se tija también en los PGE al determinar la ratio de profesorado por unidados concertadas. En estos momentos en que se empieza a aplicar la LOGSE y a concertar la Secundaria Obligatoria es totalmente vergonzoso que el profesorado de la enseñanza privada en esta etapa oducativa tenga sieto horas lectivas más que el mismo protesorado de la enseñanza pública.

Igual ocurro con el calendario laboral. El MEC debe dejar muy claro que la jornada lectiva, incluyendo los recreos, y el calendario escolar, afecta igual a los alumnos de los contros públicos y de los centros concertados y que esa jornada y eso calendario es lo que el MEC concierta con los centros y por ese concepto el profesorado recibe el salario en pago delegado. Tolerar mayor jornada lectiva a los alumnos o a los docentes do centros concertados seria aceptar una competencia desleal de una red educativa con respecto de la otra.

#### EL PAPEL DE LA PATRONAL

Nos queda rellexionar sobre el papel que van a desempoñar las patronales.

Si en los aspectos fundamentales la negociación con el MEC va a ser determinante ¿qué nos queda para negociar con las organizaciones patronales?. Nos quedan otros elementos fundamentales: la contratación, las mejoras sociales y la participación en los centros.

La contratación es un elemento fundamental que determina en la enseñanza aspectos tan importantes como su calidad. Equipos estables coordinados y compenetrados llevan adelante, sin duda alguna, una enseñanza de más calidad que equipos inestables, cambiantes y descoordinados. La contratación fija es decisiva. La estabilidad y seguridad de los trabajadoros y trabajadoras van a permitir enfocar todo el esfuerzo en el trabajo y no en angustias e inseguridades personales y por tanto será un factor determinante para la calidad de la enseñanza.

El momento de la nogociación es otro elemento que debemos tener en cuenta. Todo lo relacionado con los PGE se negocia en los meses de otoño y los convenios colectivos se negocian en los primeros meses del año. Dobemos unificar los momentos negociadores en los periodos do discusión de los PGE, en octubre y noviembre, de lo contrario llegaremos a enero con una negociación do hechos consumados, desvirtuada y sin capacidad resolutiva.

#### CC.OO., FUERTE E INDEPENDIENTE

En último lugar cabe preguntarso quién va a plantar cara tanto a las Administraciones Educativas como a las organizaciones patronales? ¿qué sindicatos mantionon una independencia absoluta de ambas instituciones ?

La Federación de Enseñanza ha dado muestras de independencia absoluta en su acción sindical reivindicando y movilizando a los trabajadores ante el MEC, por el Acuerdo de Analogía, o ante las patronales por la firma de los convenios. Ha tomado toda clase de iniciativas, echándole en ocasiones mucha imaginación, ha presentado propuestas ante todos los grupos parlamentarios, ante el Consejo Escolar, ha tomado inicialivas jurídicas, y ha encabezado todos los procesos movilizadores, manifestaciones, concentraciones, huelgas siendo siempre los últimos en abandonar el barco movilizador.

Una de las iniciativas tomadas está en la mente do lodos. Hemos llevado la Primera Iniciativa Legislativa Popular al Parlamento, precisamente para resolver todos los problemas de financiación dol Sistema Educativo mediante una Ley, Más de 600.000 personas han apoyado esta iniciativa y el proceso legislativo se ha iniciado. La contratación es un elemento fundamental que determina en la enseñanza aspectos tan importantes como su calidad. Equipos estables coordinados y compenetrados llevan adelante, sin duda alguna, una enseñanza de más calidad que equipos inestables...



## Nuestras propuestas

Una Ley de
Financiación,
como hemos
reivindicado
siempre y que
ahora cobra mayor
actualidad tras
haber conseguido
que prospere la
Iniciativa
Legislativa Popular
que supone que el
Parlamento está
obligado a discutir
nuestra propuesta
de Ley.



I período que se inaugurará con la celebración de las próximas elecciones sindicales estará marcado por la continuidad de la crisis económica y de la inostabilidad política de la

que cabe esperar un posible ascenso de la derecha al podor, todo ello en pleno proceso de reforma educativa.

CC.OO. consciente de la situación presente, atenta a cuál puoda ser la realidad futura, considerando lo realizado hasta ahora y lo que nos falta por conseguir, presentó un programa reivindicativo por el que se compromete a trabajar con la colaboración de todas y todos vosotros/as en los próximos cuatro arios; y que situamos a dos niveles, el de las políticas educativas y el de nuestras condiciones de trabajo al considerar que ambas cuestiones están intirnamente relacionadas.

#### EN EL TERRENO DE LA POLITICA EDUCATIVA

En lo que se refiere a la política oducativa cuatro son los ejes en los que se desarrollará nuestra acción sindical en el próximo período:

#### FINANCIACION Y CALIDAD DE LA ENSEÑANZA

En estos momentos estamos inmersos en pleno proceso de aplicación de la LOGSE y de revisión de la LRU aprobada en 1983.

Ante ambas exigiremos:

- Una Ley de Financiación, como hemos reivindicado siempre y que ahora cobra mayor actualidad tras haber conseguido que prospere la Inicialiva Legislativa Popular que supone que el Parlamento está obligado a discutir nuestra propuesta de Ley. La mencionada Ley deberá arbitrar los recursos materiales y humanos para garantizar que los procesos de Reforma se dan con las suficientes garantías de calidad, así como su evaluación y control.
- Mayor rivel de planificación, en la medida en que no se pueden abordar los procesos de aplicación de las Reformas de una manera improvisada, sin haber medido todas las consecuencias



y repercusiones que implican la aplicación sin haber previsto garantías de implantación y sin planificación de la Red de Centros e indefinición del Modelo de Universidad.

- Diálogo social con la comunidad educativa, en todos sus niveles, y negociación sindical, para garantizar que el proceso de aplicación o de modificación de las normativas vigentes se hace de común acuerdo con aquellos que deben protagonizarla.
- Mejora de la gestión política y administrativa que subsane la indefensión en la que se encuentran la mayoría de los centros, universidades y profesionales del sector ante las reformas.

#### GARANTIA EN LOS PROCESOS DE TRANSFERENCIAS

El pacto entre el PSOE el PP v el Gobierno plasmado en la Ley de Transferencias para el traspaso de las competencias educativas a las Comunidades Autónomas que aún no las tienon, Esto traspaso empezará por las Universidades, abarcando al conjunto del sistema educativo en el año 1997. Sin perjuicio de que las fechas puedan alterarse, es obvio que este heche político puede tener una importancia capital para el sistema educativo y las condiciones de trabajo de los profesionales del sector. En esa medida CC.OO., desde una posición claramente favorable al traspaso de competencias, reivindica:

- La creación, en cada una de las comunidades afectadas, de unas mesas de participación social sobre el traspaso de competencias, donde doberían participar todos los interlocutores de la comunidad educativa, los sindicatos entre ellos, y cuya misión sería aportar aquellas reflexiones, análisis y propuestas que puedan garantizar que las transferencias son asumidas por las comunidades en las mejores condiciones.
- Garantizar que el traspaso de com petencias se hace con la financiación suficiente para evitar situaciones de discriminación entre comunidades por esa vía. Relvindicar, en este sentido los me-

canismos de compensación financiera para que las comunidades que por su estructura social y su historia tengan un diferente nivel de desarrollo no se vean discriminadas en el mencionado traspaso de competencias.

 CC.OO, velará por que en el traspaso de competencias las condiciones de trabajo de los profesionales de los distintos sectores no se vean lesionadas, antes al contrario procuraremos un nivel de equiparación progresiva de homologación entre las universidades de condiciones retributivas y de trabajo, adecuadas a su ámbito autonómico en las mejores condiciones.

#### MEJORAR Y MANTENER LA GESTION DEMOCRATICA

Consideramos que en los últimos tiempos se ha desatado una campaña que, en aras de la eficacia en la gestión, ha acabado cuestionando el modelo de gestión democrática y proponiendo solucionos do gestión privada que, por lo general e intencionadamente, se confunden con el modelo de lo eficiente.

Algo similar ocurre en las intenciones de reformar la composición y atribuciones de los Consejos Sociales de las Universidades; así ocurre ya en las titulaciones propias, cursos de especialización, convenios de investigación, Fundaciones y Sociedades Anónimas que, a pesar de sustentarse con fondos públicos, en beneficio de la eficiencia, la agilidad, la cualificación y la profesionalidad obstruyen la participación social en el control de los mencionados fondos.

CC.OO. también está preocupada por la eticacia en la gestión pero, a diferencia de los representantes de la Administración, consideramos compatible eficacia y gestión democrática.

En este sentido CC.OO. promoverá medidas legislativas que contribuyan a mejorar el funcionamiento de las Universidades, imprimiendo al sistema de participación actual de elementos que lo mejore y lo doten de sentido.

A este respecto se hace necesario; Proporcionar a cada Universidad/Cencc.oo. también está preocupada por la eficacia en la gestión pero, a diferencia de los representantes de la Administración, consideramos compatible eficacia y gestión democrática.



#### Universidad

tro/Unidad/Departamento/Servicio los recursos materiales y humanos necesarios para poder llevar a cabo su proyecto de servicio público de la enseñanza superior.

- Crear espacios de decisión, que en base a la autonomía impliquen el poder intervenir en aspectos fundamentales de la vida de los mismos, una vez definidas las funciones y las zonas de competencia de cada uno de los sectores de la Comunidad universitaria.
  - Establecer formas de dirección colegiada mediante la elección conjunta de todos los miembros del equipo.
  - Realizar una oferta de formación amplia sobre gestión y organización para que ol personal que lo desee pueda acceder a ella.
- Se propondrán medidas que garanticon ol proyecto de gestión democrática y la participación social, sin cortapisas, en la Universidad, exigiendo para ello los cambios legislativos oportunos (LRU).

CONTRA LA PRIVATIZACION DE SERVICIOS

 CC.OO, defenderá la Enseñanza como servicio público, al cual hay que dotar de la mayor calidad, y saldrá al paso de cualquier intento de privatización, como hemos hecho hasta ahora en los casos de la privatización de servicios, constitución de fundaciones y sociedades anónimas, titulaciones propias y cursos de especialización (Universidad dentro de la Universidad), centros adscritos y asociados (transformación en Universidades privadas), etc.

DESARROLLAR LAS POLITICAS DE IGUALDAD

 CC.OO. desarrollará interna y externamente, en el terreno de la política educativa y de la negociación colectiva, aquellas medidas que contribuyan a compensar las desigualdades, a superar las discriminaciones directas o indirectas que se producen o sa puedan producir respecto a la mujer.  CC.OO, propiciará el desarrollo de actuaciones concretas para avanzar en la coeducación. Las instituciones y centros de enseñanza deben empezar por reconocer la coeducación e igualdad de oportunidades como medida de calidad del propio sistema educativo.

#### POLITICAS DE COMPENSACION

- Compensación de desigualdades por razón de origen cultural, social, étnico a través de programas de prevención, orientación, servicios complementarios,...
- Compensación de la diversidad in dividual: aumento de los servicios de apoyo, formación específica, asesoramiento para la elaboración de las adaptaciones curriculares y de servicios.
- Compensación territorial: tratamiento específico de las Comunidades Autonomas con escaso desarrollo industrial o desindustrializadas; aumento compensado de plantillas teniendo en cuenta la peculiaridad territorial; plan de construcciones y dotaciones:

#### EN DEFENSA DE LA PROFESIONALIDAD

Conscientes de que cada vez se exigen más responsabilidades sociales a la institución escolar y universitaria, las cuales deben hacer fecrente desde el punto de vista educativo a problemas más diversos como la integración, la interculturalidad, la violencia, etc. Todo ello en un marco de reformas educativas, y conscientes de que los diversos profesionales, docentes y personal de administración y servicios están sometidos a mayores exigencias desde el punto de vista profesional; conscientes de que estas exigencias no están acompañadas de un reconocimiento de nuestra actividad profesional, sino que dicho reconocimiento está cada vez más cuestionado; CC,OO, exigirá una revalorización social de los profesionales de la enseñanza y las medidas adecuadas para facilitar nuestra labor.

CC.OO. defenderá
la Enseñanza
como servicio
público, al cual
hay que dotar de
la mayor calidad, y
saldrá al paso de
cualquier intento
de privatización...



#### EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO

#### MAS Y MEJOR EMPLEO

CC.OO. promoverá junto a nuestra Confederación políticas tendentes a la creación de empleo con las garantías suficientes en el sector.

A este respecto consideramos que son diversas las cuestiones que hay que acometer;

- Ampliación y normalización de la oferta de Empleo, cuestión posible si tenemos en cuenta la necesidad de incremento de plantillas que se derivan de la masificación y de los nuevos planos de estudio en las universidades. Plantillas que deben incrementarse en el sector de administración y servicios para dotar al sistema de unos servicios de calidad.
- Control de la contratación y mejora de la legislación laboral al respecto (subcontratación, contratación de convenios, colaboradores sociales y prestación social sustitutoria, becarios).
- e Evitar la amortización de plazas en el Personal de Administración y Servicios, exigimos la creación y desarrollo de un catálogo de puestos de trabajo de Universidad.
- Conseguir que en los concursos de traslados salgan todas las vacantes, de manera que se oforten públicamente a todas las Universidades.
- Procurar la continuidad en el trabajo (personas interinas, contratados, asociados y ayudantes, etc.,) por la via de la convocatoria de la oferta de empleo de las vacantes y la regulación del porcentaje nece sario acordado de este tipo de contratos, que impidan la rotación en el empleo.
- Potenciar políticas de empleo que garanticen el acceso y promoción de las mujeres en igualdad real de oportunidades.

#### RECUPERAR EL PODER ADQUISITIVO

 Reivindicar, en los ámbitos de la Administración Pública, incrementos sa lariales que garanticen el mantenimiento del poder adquisitivo. Dados los escasos incrementos, e incluso congelaciones, salariales que se nos han impuesto en los últimos años deberemos negociar un plan de recuperación del poder adquisitivo perdido.

- Establecimiento de cláusulas de revisión salarial en los convenios. En el caso del sector público lucharemos junto al resto de los empleados públicos por recuperar la cláusula de revisión salarial que conseguimos en el año 90 y que unilateralmento suprimió la Administración el año 92.
- Promoveremos, en los diferentes ámbitos de negociación, aquellos convenios/acuerdos marco que favorezcan la equiparación de retribuciones y condiciones laborales para todos aquellos trabajadores y trabajadoras que desempeñen trabajos de igual valor.

#### ADECUAR LA JORNADA

- Reducción de la jornada semanal, en la lógica del reparto del trabajo necesario para combatir el desempleo.
- Reducción del horario laboral para favorecer las actividades de gestión, de mantenimiento, de apoyo a la docencia, a la formación y a la investigación. Esta reducción será mayor para las mujeres subrepresentadas en determinados puestos y para todas las porsonas mayores de 55 años,
- Autonomia de las Universidades para el establecimiento de la jornada docente.
- Médidas tendentes a favorecer el avance hacia la jornada continuada sin que suponga la disminución de servicios.
- Supresión de las horas extraordinarias estructurales.

#### MOVILIDAD INTERCORPORATIVA Y PROMOCION PROFESIONAL DEMOCRATICA

 En el PAS laboral y funcionario tender a la reducción de los grupos y calegorias profesionales, así como facilitar la Control de la contratación y mejora de la legislación laboral al respecto (subcontratación, contratación de convenios, colaboradores sociales y prestación social sustitutoria, becarios).



#### Universidad

promoción por medio de convenios y acuerdos.

- Favorecor las medidas de funcionarización o laboralización de los colectivos que por sus funciones sean homologables a los cuerpos o escalas de funcionarios o grupos de laborales, siempre con carácter voluntario.
- Seguir avanzando en las medidas que permitan la promoción y estabilización del profesorado contratado y del , personal de administración y servicios eventual e interino.

DESARROLLAR LA FORMACION

- Establecer medidas que permitan la formación permanente de los trabajadores y trabajadoras, entendiendo ésta como un mejora personal y del conjunto del servicio educativo. Para ello profundizaremos la línea mantenida hasta ahora en la dirección de:
  - Promocionar la tormación en la propia Universidad y en Centros autonómicos o estatales.
  - Incrementar los tiempos de formación dentro de la jornada laboral.
  - Conseguir el establecimiento de períodos sabáticos.
  - Aumentar las licencias por estudio, con el 100% de las retribuciones.
  - Garantizar la sustitución, durante el período de formación, en el puesto de trabajo para el personal que lo requiera ante los cambios introducidos por las nuevas tecnologias, nuevas técnicas y nuevos planes de estudio.
  - Aplicación del Acuerdo Nacional de Formación Continua para todo el personal (docente y de administración y servicios).
  - Favorecer cursos de formación dirigidos a mujeres subrepresentandas en determinados puestos o que precisen de formación para reanudar su actividad laboral dospués de periodos de baja maternal o excedencia para el cuidado de hijos.
  - Favorecer aquellas titulaciones que

permitan los cambios de categoría o de cuerpo:

#### SALUD LABORAL

 Incorporar a los Acuerdos o Convenios los artículos correspondientes de salud laboral. Consideramos imprescindibles cuando menos lo siguiente;

- Establecimiento de un mapa de riesgos y de un catálogo de enfermedades profesionales.
- Adopción de medidas preventivas como revisiones médicas periódicas, revisión de las instalaciones de los centros, corrección de los riesgos detectados, determinación de tiempos de descanso ...
- Favorocer el cambio del puesto de trabajo para las mujeres embarazadas, cuando suponga un peligro para la madre o el feto, sin pérdida do derechos. Este cambio de puesto de trabajo también deberá posibilitarse a aquellas personas cuyo estado de salud así lo aconsojo.
- Creación de Comites de Salud laboral en todos los ámbitos de representación sindical.

#### AYUDA SOCIAL

Dofar todos los convenios y acuerdos generales de fondos destinados a la ayuda social para los trabajadores y trabajadoras de su ámbito.

Estos fondos irán destinados prioritariamente a compensar con carácter redistributivo aquellas prestaciones sanitarias y sociales que no esten garantizadas o cubiertas.

Se regularán, o en su caso mojorarán, las ayudas económicas o crediticias pará diversos fines: prestamos, adelantos, adquisición de viviendas, bonos de alquiler, seguros de responsabilidad civil...

Se garantizará la matrícula gratulta en las Universidades Públicas para los trabajadores y trabajadoras de las Universidades Públicas y su descendencia mediante convenios de reciprocidad y claúsulas de adhesión.

Establecer
medidas que
permitan la
formación
permanente de los
trabajadores y
trabajadoras,
entendiendo ésta
como un mejora
personal y del
conjunto del
servicio educativo.



## Mejorar la educación y elevar el prestigio de la profesionalidad docente



n el conjunto de balances y preprogramas elaborados por la Federación do Enseñanza de Catalunya de CC.OO. para las próximas elecciones sindicales, se destaca

tanto la urgencia de acabar con la política de recortes presupuestarios que viene padociondo la educación como la necesidad de promover la calidad del servicio educativo y de mejorar las condiciones del trabajo docente. Otro de los ejes de acluación del sindicato para los próximos años continuará siendo la lucha contra la creciente tendencia a la privatización del servicio educativo ejecutada desde la Generalitat de Catalunya, que conlleva casi siempre la pérdida de derechos tanto para el profesorado como para la comunidad educativa.

#### LA IMPLANTACION DE LA LOGSE Y LA MEJORA DE LA PROFESIONALIDAD DOCENTE

Compartiendo las reivindicaciones confederales y del área pública de CC.OO., en el sector público educativo; nuestro principal objetivo es que la implantación de la LOGSE se lleve a cabo mejorando nuestras condiciones de trabajo y la calidad de la enseñanza pública; para conseguirlo, defenderemos las siguientes reivindicaciones:

· Retribuciones docentes: perfec-

cionamiento del nuevo sistema retributivo y actualización de las cuantías de los sexenios o estadios cuando finalice la implantación del nuevo sistema. Para que sean reconocidas realmente todas las actividados docentes, reclamaremos también la equiparación de las dietas por salidas escolares y colonias a las dol resto del personal de la Generalitat (actualmente en torno a 10.500 ptas./día).

- La ampliación de la red pública y de las plantillas docentes y del personal del PAS es otro de los objetivos fundamentalos para garantizar la calidad de la reforma: proponemos un cálculo de plantillas en función de 20 horas lectivas por profesor/a en primaria y de 15 en secundaria, posibilitando el ejercicio efectivo de la autonomía de los centros al aplicarse la LOGSE. La adecuada dotación de profesorado de primaria y secundaria para las nuevas especialidades y áreas de conocimiento es otro objetivo importante.
- Para acabar con la reconversión encubierta del sector educativo que promueve la Generalitat aprovechando la caída de la natalidad, CC.OO, defenderá la congelación de las supresionos de au las y los desplazamientos de profesorado hasta que se realice la determinación de las nuevas plantillas docentes, el paso del profesorado de primaria a la ESO y se negocie el decreto de especialidades de secundaria, exigiendo también una solución definitiva al problema de los propietarios provisionales.
- Entre las cuestiones más urgentes, reclamamos la cobertura de todas las sustituciones mediante la habilitación

Otro de los ejes de actuación del sindicato para los próximos años continuará siendo la lucha contra la creciente tendencia a la privatización del servicio educativo ejecutada desde la Generalitat de Catalunya...



### Catalunya

al efecto de una plantilla estable de sustituciones en cada una do las delegaciones territoriales.

- A pesar de que la LOGSE cierra las puertas a un cuerpo único de docentes, consideramos necesario promover un conjunto de medidas que contribuyan a la movilidad no jerarquizante del profesorado: homogeneización de las condiciones de trabajo de todo el profesorado que imparte la ESO, habilitación del profesorado técnico de FP para impartir la docencia en secundaria e integración en el cuerpo do secundaria, reconocimiento de la experiencia docente para el acceso a la docencia universitaria y la estabilidad laboral y la igualdad de derechos para el profesorado interino.
- En el terreno de la formación, abogamos por el desarrollo a la formación permanente para todo el profesorado, en horario de permanencia al centro, vinculada a la práctica pedagógica cotidiana y con los incrementos de plantillas correspondientes. También reclamamos la participación de centros y sindicatos en la elaboración de los planes de formación y el aumento al menos hasta el 1% de las plantillas de las licencias retribuidas por estudios.
- La regulación de las enfermedades profesionales y el establecimiento de comités de salud laboral en las delegaciones de Enseñanza es otra reivindicación urgente ante la gravedad creciente de las enfermedades específicamente docentes.
- Reclamamos la actualización del acuerdo sobre la responsabilidad docente firmado en 1991 con Enseñanza, para reforzar la protección al profesorado y la mejora de la información a la comunidad educativa para los casos de accidente escolar, favoreciendo la via de reclamación administrativa—.
- En Catalunya todavía está por negociar el sistema definitivo de acceso a la docencia pública; a pesar de las dificultades que encontraremos, CC.OO, reclamará que se mantenga una adecuada ponderación de la experiencia docente en la enseñanza pública.
- Creemos necesario mantener también las condiciones do jubilación voluntaria a los 60 años o con 30 de servicios

más allá del calendario do aplicación de la LOGSE. Promoveremos también la regulación de las regulaciones de horario lectivo por razones de edad y la ampliación de los motivos para optar por la reducción de jornada voluntaria, defendiendo también el respeto al derecho de guarda legal y alimentación de hijos e hijas de corta edad.

#### LA DEMOCRATIZACION Y MEJORA DEL SERVICIO EDUCATIVO PUBLICO

Nuestras reivindicaciones profesionales no podrán ser satisfechas sin un cambio en la política educativa do la Generalitat, que debemos promover con el conjunto de la comunidad educativa. Proponemos las siguientes líneas de actuación y reivindicación:

- Ley de financiación del sistema educativo catalán, en la línea de la ILP presentada por CC.OO.
- Ampliación de la red escolar pública para hacer efectivos los principios pedagógicos de la reforma; reducciónde ratios, apoyos educativos, extensión de los EAPs y centros de recursos, gabinetes de orientación en secundaria, acción tutorial, extensión de la red pública de educación infantil, integración educativa,... Así como la atención específica a la escuela rural y la potenciación de la onsoñanza de las personas adultas.
- Negociación del Mapa Escolar de Catalunya con el profesorado, la comunidad educativa y los ayuntamientos, respotando los criterios de calidad aprobados por el Consejo Escolar de Catalunya. Creación del Consejo de la Formación Profesional de Catalunya.
- Negociación del proceso de implantación del nuevo sistema educativo, con las garantías de calidad establecidas por la LOGSE y mediante el consenso de la comunidad educativa.
- Profundización en la gestión democrática de centros mediante los mecanismos y las instancias de participación colectiva y haciendo efectiva la autonomía organizativa y de gestión.
  - · Dotación de recursos suficientes pa-

...consideramos
necesario
promover un
conjunto de
medidas que
contribuyan a la
movilidad no
jerarquizante del
profesorado...



ra llevar a cabo la pormalización lingüística en condiciones de calidad, combinando el avance hacia una enseñanza donde el catalán sea lengua vehicular con el respeto a los derechos profesionales.

 Fomento de la formación coeducativa y establecimiento de comisionos paritarias de control de los materiales curriculares.

#### ENSEÑANZA PRIVADA: LA EQUIPARACION CON LA RED PUBLICA

En la onseñanza privada catalana, el objetivo de todos los sectores es avanzar en la equiparación de condiciones de trabajo con lá red pública, poniendo el acento en diversas reivindicaciones según sea la gravedad de las situaciones existentes en los diversos convenios.

En el conjunto de la red privada, las prioridades se sitúan en la homologación retributiva con el sector público, así como en el establecimiento en la red de centros de las mejoras de calidad provistais por la LOGSE, que deben repercutir a su vez en la mejora de las condiciones de trabajo de los docentes. Por otro la do, la negociación de un nuevo acuerdo de centros en crisis, cuando finalice el vigente –hasta 1996– es un objetivo fundamental para garantizar el mantenimiento de los puestos de trabajo.

En el sector de privada concertada, nos proponemos superar las regresivas condiciones pactadas en el 3<sup>er</sup>. Convenio de Catalunya, que CC.OO. rechazó, y que atectan sobre todo a las vaçaciones, la jornada y la formación. Es urgente avanzar en la reducción de jornada en la ensoñanza secundaria y entre el PAS para equipararlos al sector público, y también consolidar los dos meses de vacaciones. Por otro lado, debomos obtener garantías para que la lormación se realice durante el curso escolar y en horario de permanencia en el centro.

En el sector de privada no concertada CC.OO. luchará por superar la división consumada el pasado curso entre centros de enseñanza reglada y no reglada, reclamando también la superación de los desequilibrios escandalosos en cuanto a jornada y retribuciones con la propia enseñanza concertada...

En el sector de la Educación Especial, CC.OO. promoverá la regulación adocuada del sector, dejado de lado por la Generalitat, favoreciendo ol aumento de los recursos invertidos, la reducción de ratios y la individualización cuando sea necesario y la potenciación de los Centros Especiales de Trabajo, promoviendo también la integración en la red pública y la homologación de todo el personal que desarrolle tareas educativas.

En el conjunto del sector privado trabajaremos por hacer efectivo el derecho a la formación continuada a cargo de las empresas.

#### PERSONAL LABORAL: ABRIR VIAS DE FUNCIONARIZACION Y MEJORAS SOCIALES

Uno de los objetivos de CC.OO. en el sector del personal laboral del Departamento de Enseñanza de la Generalitat será abrir vías para la funcionarización del colectivo, a partir de los avances reconocidos en el Convenio Unico del Personal Laboral de la Generalitat. Así mismo, promoveremos los procesos de adecuación de funciones y reclasificación de categorías que viene demandando el personal educador de los centros públicos de educación especial y de las escuelas infantiles de la Generalitat.

En el capítulo de mejoras sociales, abordaremos la formación dentro del horario laboral y el establecimiento de permisos retribuidos por estudios, así como fa puesta en práctica de un sistema de jubilaciones anticipadas para los laborales a partir de las disposiciones del Convenio Unico de laborales.

Por supuesto, será objetivo de CC.OO. contener y acabar cón la tendencia a la privatización de los servicios educativos, que en el sector del personal laboral es especialmente grave ante la dóbil posición de los trabajadores y trabajadoras frente a la administración de la Generalitat.

Dotación de recursos suficientes para llevar a cabo la normalización lingüística en condiciones de calidad. combinando el avance hacia una enseñanza donde el catalán sea lengua vehicular con el respeto a los derechos profesionales.



# Propuesta para cuatro años

rales. Ahora

I número anterior de nuestra revista T.E. daba cuenta del trabajo realizado desde las elecciones del año 90, parcializándolo por comunida des y sectores labo-

rales. Ahora nos corresponde adelantar las propuestas para el próximo periodo, centrar los puntos fundamentales sobre los que seguiremos presionando.

Podomos comenzar por los ejes centrales de nuestro programa, por las características comunes a todos los sectores. Así, en estos inciertos tiempos de reformas prometedoras v dilatadas, de otras -reformas francamente groseras e infumables , hemos de seguir apostando por el empleo. Por el mantenimiento del actual y por el incremento donde se precise. Y también hemos de evitar una mayor desregulación laboral demanda con insistencia desde la poriferia- y por recuperar derechos y conquistas del conjunto del movimiento obrero.

En segundo lugar podemos apuntar los aspectos retributivos:

mantenimiento de la capacidad adquisitiva de los salarios en términos generales, vigilancia en la aplicación del acuerdo trianual con el Ministerio de las Administraciones Públicas y desarrollo de la negociación colectiva sectorial.

El tercer eje se refiere a la mejora de las condiciones laborales; disminución de la jornada laboral, incremento del periodo vacacional y regulación de la salud laboral.

#### LA IMPORTANCIA DE LA PRIVADA

En la enseñanza privada cobran plena vigencia los aspectos genéricos expuestos anteriormente. El incremento de empleo lo demandaremos por la introducción de especialistas que marca la Ley de Reforma música, idiomas, educación física. También nos proponemos luchar contra la contratación temporal indiscriminada, habida cuenta de la inseguridad que supone para los propios contratados.

Para seguir manteniendo lo que tenemos, vigilaremos por el cumpli-

...nos proponemos
luchar contra la
contratación
temporal
indiscriminada,
habida cuenta de
la inseguridad que
supone para los
propios
contratados.



miento del Il Acuerdo de Centros en crisis, intentando ampliarlo a todos los sectores concertados y al personal no docente.

Por lo que respecta a los ámbitos de negociación, no hemos abandonado la idea del Convenio Marco como referencia que englobe a todos los trabajadores de la enseñanza privada. Siendo conocedores de las dificultades que ya se nos han presentado en este empeño, tampoco renunciamos al establecimiento de un marco negociador en nuestra comunidad autónoma, con la presencia de las patronales gallegas y de la Consellería de Educación.

Esta tendencia unificadora que prosequimos ha de tener como horizonte la homologación de las condiciones laborales de todos los trabaiadores y trabajadoras de la enseñanza en cuanto a jornada, vacaciones, formación, etc. Y como primeros elementos situamos la aplicación en la privada del nuevo sistema retributivo de los docentes de la enseñanza pública; la negociación del impago por parte de la Administración de los cargos unipersonales y el cumplimiento estricto de la LODE y la LOGSE en todos los centros públicos o privados, concertados y no concertados.

Para finalizar nos proponemos negociar las habilitaciones para el profesorado actual, un plan de formación continuada y la adaptación de las titulaciones actuales a los nuevos puestos de trabajo.

#### CONSOLIDAR AVANCES EN PERSONAL LABORAL

En la línea de lograr un aumento de plantillas para ofertar unos mojores servicios educativos, centraremos nuestra actividad en negociar un incremento de un mes de trabajo para el personal de cocina, la reducción de la superficie de limpieza a efectuar por cada trabajador -actualmente más allá que en otras co-

munidades- y la extensión de las unidades administrativas a los centros de Primaria -en este momento sólo la poseen los colegios de más de 25 unidades-.

En cuanto a la edad de jubilación obligatoria, lucharemos por rebajarla a los 63 años, arbitrando la posibilidad de acogerse voluntariamente a los 60 años.

La jornada laboral pretendemos situarla en 35 horas semanales, reivindicando una quinta semana de vacaciones para todo el personal laboral.

Por lo que respecta a las ayudas económicas, demandamós una dotación prosupuestaria equivalente al 0,5% de la masa salarial global para el Fondo de Acción Social. También intentaremos clarificar las funciones de las distintas categorías de personal laboral.

Un último aspecto ha de referirse a la elaboración del mapa de riesgos y enformedades profesionales, con la exigencia del cumplimiento do la normativa vigente en materia de salud laboral y la ejecución de las resoluciones de los Comités de Seguridad e Higiene.

#### DOCENTE DE PUBLICA

El aumento y la mejora del empleo se ha de hacer extensiva al profesorado de Infantil, Primaria y Secundaria. El incremento de las plantillas posibilitará la cobertura de todas las especialidades, la universalización de la orientación educativa, la adecuación de las ratios profesor-alumno, los apoyos suficientes en todos los níveles, el aumento del cupo de sustituciones al 7% y la mejora de los servicios complementarios y de gestión.

Hemos de apuntar como característica común la consolidación de la jubilación voluntaria a los 60 años o 30 de servicio y el aumento de los derechos del profesorado afectado por la pérdida de su plaza. La jornada laboral pretendemos situarla en 35 horas semanales, reivindicando una quinta semana de vacaciones para todo el personal laboral.



En cuanto a salud laboral, el impulso de medidas preventivas, el establecimiento de un mapa de riesgos y la posibilidad de cambio de puesto de trabajo para aquellas personas que asi lo aconseje su estado de salud.

En cuanto a problemáticas específicas de Primaria, perseguiromos una disminución del número de provisionales por medio de una oferta exhaustiva de todas las vacantes en el concurso de traslados, por el aumento del control de las comisiones de servicio y por una amplia oferta de cursos de especialización. En Secundaria proponemos el establecimiento de convenios con las universidades para posibilitar la creación de equipos mixtos de investigación, la ampliación de la oferta para profesorado asociado de universidad y la creación de la figura del profesor colaborador de la universidad.

Por lo que respecta a la jornada laboral, demandamos una disminución del horario lectivo en Infantil, Primaria y Secundaria, en favor de la realización de otras tareas docentes. Asimismo reclamamos un avance en la autonomía de los con-

tros, una racionalización del calendario escolar y la oferta de reducción voluntaria de jornada del profesorado.

En formación apuntamos un potenciamiento de la misma en el propio centro de trabajo, la elevación del número de ficencias por estudio, la posibilidad de formación en horario lectivo para el profesorado afectado por la desaparición de su especialidad, la facilitación de nuevas titulaciones y especialidades y el incremento del número de CEFOCOPs actuales, así como una mayor democratización de los mismos.

En cuanto a salud laboral, el impulso de medidas preventivas, ol establecimiento de un mapa de riesgos y la posibilidad de cambio de puesto de trabajo para aquellas porsonas que así lo aconseje su estado de salud.

Finalmente lucharemos por la mejora o impulso de la gestión domocrática de los centros educativos, por el desarrollo de políticos de igualdad y de compensación de las desigualdades, por el incremenlo de los servicios complementarios y por una apuesta más decidida en la normalización lingüística del gallego.

Hemos expuesto las grandes lineas de nuestra propuesta, sabedo res de que se nos escapan dotalles y situaciones que no hemos reflejado por imperativos de espacio. En los programas definitivos la fotografía será mucho más completa y matizada. Si a este programa le añadimos nuestra contrastada eficacia, nuestra tenaz firmeza, podriamos preguntamos si se puede encontrar alguna otra oferta con mayor garantía que la nuestra.

#### **OPOSICIONES A PROFESORES**

Para Licenciados, Ingenieros, Titulados Medios, Diplomados y FP2

Motemáticas

. Dibujo

\* Música

· Lafin Tecnologia

Inglés/Francés

#### PROFESORES DE ENSEÑANZA SECUNDARIA

- · Filosofia
- · Geografia e Historia
- Lengua y Literatura
- · Biologia y Geologia
- · Física y Química
- Psicología y Pedagogía
- \* E Empresarial
- · Téc. Electricidad
- \* Téc. Serv. Comunidad
- Téc. Automoción/Metal
- PROFESORES TECNICOS F.P. · Práct. Electricidad
- · Práct. Electrónica
- · Práct, Serv, Comunidad
- · Práct. Sanitaria
- · Práct. Automoción/Metal

Téc: Informática G.

Téc. Administrativa

Téc. Electrónico

· Téc. Sanitaria

- Práct. Administrativos
- · Práct, Informática G.
- · Práct. Peluguería/Estética

#### MAESTROS DE ENSENANZA PRIMARIA

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

Preparación a distancia, llemas desantalludos. Ejercicios de enumen. Prostamentes didácticos, Video influmativo didáctico. Todo ló secesario para las pruebus. Sobeito información y recibirós. Bases, sueldos, plazas, efc. y un TEMAMUESTRA. Envies o cualquier punto. Clases directas los sóbados



#### CENTRO DOCUMENTACION

C/Cartagena, 129 - 28002 Modrid Tels.: [91] 564 42 94 - 562 30 86

## Anticipémonos



En estos momentos en que se producen importantes modificaciones en el sistema educativo vasco es fundamental que la detensa de los intereses de los trabajadores adquiera

mayores cotas de eficacia.

 Uno de los requisitos para que alcanzarla rádica en la capacidad de anticipación que tienen los representantes sindicales de CG.OO.

#### ENSEÑANZA PUBLICA: ANTICIPACION

La situación educativa se vuelve más compleja y los centros están conociendo unas mayores cotas de autonomia pedagógica, financiera e incluso de la organización y gestión de sus recursos. Y la están conociendo precisamente cuando el recorte presupuestario se ha expresado con todo su rigor, disminuyendo las cantidades que los centros porciben, paralizando las inversiones y construcciones, congelando los salarios o intentando recortar las plantillas. Frento al rigor invernal de estos años CC.OO. propone el desarrollo del sistema retributivo pactado en 1992, aplicando el sistema de sexenios que permite la homologación y el reconocimiento de lo que el docente realiza en los campos de lormación, innovación o participación en los centros.

CC.OO. propone mantener las plantillas educativas dotándolas de mayor estabilidad. Avanzando por lo tanto en lo conseguido en estos últimos años en los que los Acuerdos de Estabilidad han amparado de las 850 personas iniciales a 2.250. Además el instrumento de las Ofertas Públicas de Empleo ha permitido el acceso a la condición de funcionario a más de 2.000 personas y la promoción interna que hasta ahora la actualidad era desconocida.

Por medio de los Concursos de Traslados la provisionalidad en el destino ha disminuido en más de un 60% y se ha posibilitado la movilidad de muchos profesoros atrapados en sus puestos.

Pero si estos procesos eran imprescindiblos para aumentar la estabilidad, también requerían de una gestión adecuada de los mismos. Y sin embargo la gestión de los proceFrente al rigor
invernal de estos
años CC.OO.
propone el
desarrollo del
sistema retributivo
pactado en 1992



...es obligatorio crear y desarrollar nuevos mecanismos jurídicos para que la resolución de problemas y reclamaciones individuales se agilice...

sos llevada por la Dirección de Personal ha sido nefasta y ha contribuido a aumentar los problemas. Por tanto urge quo se articulen medidas correctoras para aliviar la situación de las porsonas afectadas.

Mercen asimismo, una atención específica la ausencia de cobertura a las sustituciones y la articulación de los servicios de apoyo a las que habrá que dar cumplida respuesta.

Pero la anticipación al tuturo es quizás una de las claves en la gestion que los nuevos equipos sindicales deben llevar a cabo. No se puede permitir que las mayores cotas de autonomía de los centros tengan como resultado la indefensión de los profesionales, que pueden ver cómo sin ninguna negociación, se alteran sus puestos o condiciones de trabajo.

Tampoco se puede aceptar que los nuevos requerimientos de la reforma educativa o el avance de los modelos lingüísticos no vaya acompañado de recursos formativos suficientes que permitan una adaptación no traumática de los profesionales.

#### · Con la ley en la mano

Prestar atención al desarrollo de la nueva legislación o intentar modificarla en sus aspectos negativos, en cuanto a los concursos de traslados, la adscripción a las nuevas etapas y ciclos educativos o la actual ausencia de convalidación de titulaciones y perfiles lingüísticos por citar algunas cuestiones, son objetivos de CC.OO.

Igualmente es obligatorio crear y desarrollar nuevos mecanismos jurídicos para que la resolución de problemas y reclamaciones individuales se agilice, evitando las enormes dilaciones o la indefensión de los profesionales.

En estos momentos diversos trabajadores y trabajadoras han experimentado los beneficios do una adecuada defensa en estos terrenos. Los procesos de funcionarización y movilidad y las múltiples reclamaciones realizadas aconsejan reforzar estas áreas.

#### Una oferta atractiva y suficiente

La elaboración del mapa escolar va a ser precedida de una discusión en distintos marcos. La presencia de CC.OO, en todos ellos con fuerza suficiente detrás permitirá que la oferta pública no se construya únicamente bajo parámetros de ahorro, sino que se elabore de forma racional, potenciando una red de centros públicos atractiva y suficiente.

#### Personal con contrato laboral en el punto de mira

No es sólo un problema de dignidad. Hay una tentación que comienza a merodear en el sistema educativo público. Consiste en aprovechar la estrenada autonomía de los centros para privatizar toda una serie de actividades sin función docente reconocida y que se desarrollan como servicios de los propios centros. Una manzana cuyo gusario promete además la disminución sustancial del gasto en personal para estos servicios mediante la utilización generalizada de la reforma laboral y los nuevos mecanismos en la contratación.

La extensión de CC.OO. en estos sectores propiciará mecanismos eficaces para evitar la precarización y conseguir el mantenimiento de los puestos y condiciones de de trabajo:

#### EMPLEADOS PUBLICOS Y UPV-EHU

Las valoraciones de puestos de trabajo y algunas lamentables consecuencias de su procedimiento han acaparado la atención en la Universidad del País Vasco (UPV) en estos últimos meses, apareciendo incluso como escándalo en los medios de comunicación. De forma inadvertida han pasado sin embargo algunas otras cuestiones como implantación de un convenio regre-



sivo que recortaba aspectos y mejoras conseguidas.

El reciente acuerdo suscrito con el Ministerio para las Administraciones Públicas en el que se garantiza el mantenimiento del poder adquisitivo para los próximos años con posibilidad de recuperar lo perdido, la mejora en aspectos de promoción profosional, aumento de la oferta formativa y el desbloqueo de ofertas de empleo y concursos de traslados entre otros aspectos suponen una presión importante para romper el bloqueo negociador en el ámbito de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Pero muy especialmente el Acuerdo es un estímulo para reiniciar desde unas coordenadas sindicales la negociación en la Úniversidad del País Vasco. Y específicamente hay que remarcar el caracter sindical que debe presidir la negociación, borrando los rastros dejados por el clientelismo de la actuación de ELA y UGT. Defender los legitimos intereses laborales está contrapuesto a oscuros beneficios particulares, por mucho que los beneficiarios ostentasen la condición de representantes de los trabajadores.

#### ENSEÑANZA PRIVADA: EN BUSCA DE ACUERDOS

Durante estos últimos años se han producido importantes novedades en la negociación colectiva en la enseñanza privada vasca: la presencia de CC.OO; en el Convenio de lkastolas, el reinicio del Convenio de Euskadi para Centros de Enseñanza Privada y muy especialmente la consecución, por fín, de Acuerdos de Equiparación Retributiva y Centros en Crisis.

La reafirmación del marco vasco como adecuado para articular un convenio para los trabajadores y trabajadoras de los centros privados de enseñanza es una característica del programa de CC.OO. en este sector. Pero el Convenio no es el único acuerdo nocesario. Hay que "descongelar" el Acuerdo de Equiparación Retributiva y mejorar el de Centros en Crisis.

Asimismo hay que alcanzar culminar de modo fructifero las negociaciones sobre la euskaldunización, on un momonto en que además se plantea la aplicación del sistema de perfiles lingüísticos.

#### La patronal emplazada

Especialmente hay que forzar a los titulares de los centros, a las Patronales del sector, a acordar el mapa escolar de esta red de centros educativos. Evitar el peligro de que la nueva estructuración de los centros (infantil-primaria/secundaria) se hága a costa de los trabajadores, buscando su sustitución y huyendo de su recualificación o reubicación en los casos en que fuera necesario.

#### CC.OO. TAMBIÉN EN LOS PEQUEÑOS SECTORES

Irakaskuntza Komisioak-CC,OO. se ha extendido de forma muy notable en pequeños sectores educativos, realizando un sinnúmero de actividades que van desde las estrictamente sindicales hasta las que tienen un caráctor más social.

Desde hace algún tiempo el sindicato está desarrollando una serie de actuaciones tendentes a aumentar y mejorar la oferta educativa.

En algunos casos son sectores nuevos como el de los educadores sociales. En otros casos tienen una larga tradición como las guarderias, hoy reconvertiêndose en escuelas intantilos.

Además de procurar que esos sectores tengan el suficiente apoyo institucional como servicio público que son, CC.OO, está promoviendo en ellos la negociación colectiva. Hay muchas condiciones en su desarrollo profesional por revisar y negociar.

Defender los
legítimos
intereses
laborales está
contrapuesto a
oscuros beneficios
particulares, por
mucho que los
beneficiarios
ostentasen la
condición de
representantes de
los trabajadores.



# Por el avance de un modelo sindical

Los acuerdos de
Concertación
Social del 91
firmados por
nuestro sindicato y
el gobierno
canario abrieron
paso a la
homologación de
los docentes de
este sector y
sentaron
precedente para
los otro sectores.



I programa con el que se presenta a las próximas elecciones sindicales la Federación de Enseñanza de CC.OO. en Canarias, es fundamentalmente, una

guía de acción para los delegados y delegadas que salgan elegidos y un compromiso para el conjunto del sindicato.

El programa que se presenta está determinado por:

- Conquistas consolidadas.
- Acuerdos anteriores, todavia en desarrollo.
- Principios programáticos de un sindicato de carácter confederal y sociopolítico.
- Marco de aplicación de diferentes reformas educativas.

Repasamos cuáles son las características fundamentales del programa aprobado por el Consejo Federal de Canarias y enriquecido por las asambleas de afiliados de cada sector.

#### MEJORA DEL NIVEL SALARIAL

Nadle puede discutir a estas alturas los avances que en los últimos cuatro años en nuestra comunidad se han realizado en maleria retributiva, fundamentalmente en la Pública no Universitaria. Los acuerdos de Concertación Social del 91 firmados por nuestro sindicato y el gobierno canario abrieron paso a la homologación de los docentes de este sector y sentaron precedente para los otro sectores. El complemento específico logrado se sitúa entre los más alto del Estado.

El programa no obstante, plantea retos todavía no alcanzados como son la homologación de los docentos del sector de la Concertada y Universidad, así como el logro de pagas extras y aumento del valor de los trienios para todos y todas.

Los acuerdos firmados con el MAP abren la posibilidad de recupe-



ración de lo perdido en los últimos años. Nuestro objetivo, de restitución explicita de la Cláusula de Revisión Salarial, también figura en el mismo.

La analogía retributiva, la homologación del PAS de la Universidad de La Laguna y del profesorado de las universidades canarias deben caer en este periodo como fruta ya madura por la presión sindical.

### AUMENTO Y MEJORA DEL EMPLEO

Las distintas patronales canarias, se han apoltronado en la lógica de la escasez y precariedad del empleo.

El programa presenta la reivindicación de déficits no cubiertos y de inmediata negociación.

Aumentar y negociar el panorama final de los centros de Primaria y Secundaria. Negociar las unidades concertadas de Secundaria. Aumentar los servicios complementarios a los centros de Secundaria, fijar las plantillas y la numerización de la universidad es objetivo prioritario para este cuatrienio.

Más, en una comunidad cuya población infantil de tres años está prácticamente desescolarizada (un 10%), la tasa de adultos analfabetos funcionales es la más alta del Estado y el nivel de fracaso escolar alarmante.

El programa para el conjunto de sectores define la exigencia de estabilización del profesorado y la mejora en sus formas de contratación y jubilación.

### ADECUAR LA JORNADA

En este apartado ha habido sensiblos mejora protagonizadas por nuestra Federación.

El acuerdo de jornada para los centros de Primaria en pública ha supuesto el que el 80% de los centros de la provincia de Las Palmas de Gran Canaria y el 47% de los de Santa Cruz de Tenerife la disfruten.

En el programa se reclama la extensión del acuerdo a los centros concertados.

Nogociación de los criterios de evaluación de la jornada experimental que permitan estabilizar el horario del centro.

Roclamamos en el programa la generalización de la Jornada singular de los viernes que hoy ya la disfrutan el 80% de los centros y su extensión así mismo a la concertada.

En el programa se avanza hacia la distinción del horario de los alumnos y del profesor con el requisito de aumento de plantillas y flexibilización del horario.

En la Universidad, se han de consolidar los acuerdos de jornada en torno a un Plan negociado de plantillas y funcionarización.

En conjunto reclamamos mayor espacio para los periodos no inte ractivos, para dotar de mejor horario para la planificación y evalución individual y colectiva de los docentes aumentando su capacidad profesional.

### FORMACION DEL PROFESORADO

Los procesos de formación son imprescindiblos para la mejora de la calidad educativa y para dotar de El acuerdo de
jornada para los
centros de
Primaria en
pública ha
supuesto el que el
80% de los
centros de la
provincia de Las
Palmas de Gran
Canaria y el 47%
de los de Santa
Cruz de Tenerife la
disfruten.



elementos profesionalizadores al sector y para su reclasificación y movilidad.

Desarrollar un Plan de licencias por estudio que alcance al 3% de la plantilla, aumentar la oferta formativa para el sector de privada y pública, mediante convenios con administración y patronales.

Desarrollar un Plan de ayudas a la investigación en universidad. Constituyen ejes fundamentales de nuestro programa.

### ESTIMULAR LA AYUDA SOCIAL

En tiempos donde los Consejeros Sociales de las Universidades están limitando la matricula gratuita para funcionarios docentes y sus hijos, debe ser un objetivo que el salarío social diferido sea una realidad garantizada por las distintas patronales.

Reclamamos que el 0,8% de la masa salarial de los funcionarios canarios lo sea para crear un fondo que garantice las subvenciones a los gastos que se deriven en la formación de hijos e hijas y de los propios funcionarios.

### MEJORAR Y MANTENER LA GESTION DEMOCRATICA

En Canarias se ha abierto la negociación del Reglamento Orgánico de Centros (ROC) de Primaria, no así el de Secundaria.

En el programa reclamamos medidas que profundicon la gestión democrática, se asegure la oferta de formación sobre gestión y organización escolar y el aumento de espacios de decisión en base a la autonomía de los centros.

Reclamamos así mismo medidas presupuestarias que puedan dar contenido a la gestión democrática, aumentando las partidas destinadas a los centros. DESARROLLO DE POLITICAS DE IGUALDAD Y COMPENSACION

El programa destina una parte importante de su contenido a hacer factibles las compensaciones, ya sean de origen, de sexo, discapacidad, desigualdad social, individual y torritorial.

Son ejes transversales que se desarrollan en el conjunto del mismo.

Reclamamos compensación para los profesores/as dostinados en islas no capitalinas cuyo déficit de oferta formativa es alarmante.

Reclamamos medidas legales para el cuidado de hijos e hijas en las reducciones de jornada y en tiempo de lactancia.

Reclamamos un tratamiento especíal para las zonas rurales, con grandes núcleos de padres analíabetos funcionales, con dotaciones, plantillas e infraestructuras.

En conjunto un programa que pretende la mejora de las condiciones laborales y de vida de los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza canaria, así como el logro do una enseñanza más profesionalizada, democrática y solidaria.

Reclamamos compensación para los profesores/as destinados en islas no capitalinas cuyo déficit de oferta formativa es alarmante.



## Unas elecciones cruciales

C

onscientes de que el sistema educativo de nuestro País, a pesar de los avances conseguidos en los últimos años, está todavía muy lejos de los que para CC.OO. sería un ro-

tundo sistema educativo de calidad, nos proponemos seguir luchando en el futuro por mejorar, junto con las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza, la calidad de nuestro sistema educativo, pieza clave en la apuesta por la transformación social.

El nuevo periodo negociador, que se iniciará a partir de la celebración de las próximas elecciones sindicales, determinará lo que há de ser en el futuro el sistema educativo de nuestro país. De los resultados de las elecciones -de la correlación de fuerzas en representación de los trabajadores y trabajadoras en las mesas de negociación-, de la información y participación de la comunidad educativa y de la actitud de la administración -con una política más progresista, transparente y participativa- dependerá que nuestro sistema educativo camine hacia cotas más

altas de calidad o se estanque con la adopción de medidas que no hagan más que parchear lo que debían ser innovaciones que nos permitioran avanzar en la consolidación de una enseñanza de calidad.

Como en el resto del Estado, las actuaciones en educación para los próximos años en el País Valencià estarán determinadas, inevitablemente, por la aplicación y desarrollo de la LOGSE y la LRU.

### ENSEÑANZA PUBLICA NO UNIVERSITARIA

Las particularidades del proceso negociador en el País Valencià, diferente del de otras comunidades autónomas, hacen que el lema estrella de los próximos años, en primaria, sea la adscripción del profesorado a la ESO. La sustitución, en el curso 96 97, de séptimo de EGB por 1º de ESO obliga a la Conselleria a poner en marcha, necesariamente en el 94-95, los mecanismos de adscripción del profesorado a este ciclo educativo: configuración de plantillas de Educación Infantil y Primaria (somos la única comunidad en la que la Administración ni siquiera ha ...nos proponemos seguir luchando en el futuro por mejorar, junto con las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza, la calidad de nuestro sistema educativo, pieza clave en la apuesta por la transformación social.



### País Valencià

La competitividad siempre desemboca en un perjuicio par los trabajadores, dar "mejor servicio" manteniendo los precios sólo se hace de una forma, haciendo trabajar más a los trabajadores.

hecho propuesta de plantillas). Todo ello, ha de estar contextualizado en el marco de un mapa escolar, proyectado, como mínimo, hasta el año 2.000, año en que finaliza la implantación de la LOGSE.

En el desarrollo de este proceso negociador, CC.OO, continuará defendiendo el modelo de plantillas consensuado con otras fuerzas sindicales del País Valencià, modelo imprescindible para garantizar un mínimo de calidad en la enseñanza. Asimismo -y después de someter a consulta y debate, en múltiples asambleas, cuatro modelos de adscripción- la Federación de Enseñanza de CC.OO, del País Valencià defenderá, en el proceso de adscripción del profesorado a ESO, un modelo que no oblique a participar a todo el profesorado.

Asimismo, deberán ser unificados los, hasta ahora, centros de BUP, F.P. y deberán ser configuradas sus plantillas. Todo ello hace necesario un proceso de negociación y debateligado a la estructura de contros que obligará a que la Administración adopte propuestas que, respetando siempre la calidad del sistema educativo, vayan dirigidas a evitar la movilidad masiva del profesorado, mejorando, y en todo caso respetando, sus condiciones laborales.

### ENSEÑANZA PRIVADA

La Enseñanza privada del País Valencià en los próximos años va a tener que afrontar unos cambios de los que dependerá el futuro del sector y, en consecuencia, de los trabajadores y trabajadoras del P.V., y que delimitan necesariamente los objetivos y la línea de actuación de Comisiones Obreras,

El primero y más fundamental es el de la futura red do centros. Qué centros quedarán impartiendo qué ciclos del nuevo sistema educativo. Una red que permita convivir a los centros públicos con los centros concertados y a estos últimos entre sí, sin competir, cooperando. La competitividad siempre desemboca en un perjuicio par los trabajadores, dar "mejor servicio" manteniendo los precios sólo se hace de una forma, haciendo trabajar más a los trabajadores. La futura red debe de ser suficiente, no sobrada; y buscando el equilibrio no sólo entre pública y privada concertada sino dentro de la misma red concertada.

El segundo problema se deriva del anterior. La aplicación del nuevo sistema va a exigir preparación del profesorado que lo vaya a impartir y esto implica que haya una oferta de formación permanente gratuita, cómoda para los profesionales, suficiente, de calidad, incentivada, etc. Inevitablemente esta reestructuración de la red va a suponer movilidad para muchos trabajadores, movilidad que se podría convertir en despidos si no hacemos cambiar la actitud de las patronales. Este problema sólo tiene solución desde una actitud de consenso entre las patronales, los sindicatos y la Administración educativa en la elaboración de un nuevo acuerdo de centros en crisis. Esta futura red que debe de afrontar la empresa común de la educación de nuestros muchachos v muchachas sólo es posible con la homologación, en lo fundamental, del funcionamiento y de las condicio-



nos de trabajo de todos los centros sostenidos con fondos públicos, iguales salarios, iguales plantillas, igual jornada de profesores y alumnos, igual calendario, igual selección de alumnos, igual gratuidad, igual limpieza en la contratación, etc.

El tercer reto es el de la negociación colectiva. El golpe a la negociación colectiva que ha supuesto la reforma del Estatuto de los Trabaiadores v el reciente desmantelamiento del sector de la enseñanza privada dividiondo a los trabajadores en ocho convenios distintos son lo contrario del obietivo que este sindicato persigue, una negociación colectiva que aúne los esfuerzos de todos los trabajadores para conseguir lo fundamental y de la que ser deriven las negociaciones territoriales y sectoriales necesarias. Y ésta es la razón de que nuestro sindicato sea primero una confederación de todos los trabajadores y luego una federación de trabajadores de la Enseñanza que finalmente se organiza en sectores y subsoctores. Y ésta es también la razón de nuestro modelo de negociación articulada, de nuestro empeño por un Convenio Marco pará la ensoñanza privada, del que se tiene que derivar necesariamente uno autonómico.

### UNIVERSIDAD

La mayor implicación de la Generalitat valenciana al dotar de un sistema de financiación propio para las cuatro universidades del País Valencià, asumiendo así un mayor grado de autonomía, respecto al MEC, y competencias, en cuanto a la gestión política, hace imprescindible la constitución de la Mesa Sectorial de universidades públicas de esta comunidad autónomía. Una mesa en la cual han de debatirse y negociarse aspectos comunes a todas las universidades valencianas.

Se va a iniciar la negociación del Il Convenio de Personal Laboral de Universidades públicas valencianas. En esta negociación se tendrá como referencia la propuesta de convenio marco que elaboró la Sección Federal de Personal Laboral de CC,OO., incorporando aquellas antiguas demandas tendentes a ajustar los puestos de trabajo a la realidad estructural de la Universidad. Uno de los objetivos de ese convenio será frenar, en todo lo posible, el impacto negativo de la Reforma Laboral aprobada por el Gobierno.

Otro de los objetivos de CC.OO., a corto plazo, es conseguir un único marco jurídico laboral que regule al PAS laboral y al PAS funcionario.

### PERSONAL LABORAL

En un futuro próximo, el principal objetivo es finalizar el proceso de funcionarización del Personal Laboral de E.E. y EE.II. (maestros de EE.II., adjuntos de taller de E.E., psicólogos, pedagogos y trabajadores sociales de Servicios Psicopedagógicos), iniciado con el acuerdo alcanzado en julio pasado.

Nuestro próximo objetivo será negociar la funcionarización del resto del personal laboral y conseguir una mayor implicación de la Conselleria de Educación en la cuestión de este personal, actualmente dependiente de, Administración Pública, que regule la implicación de esta plantilla en el conjunto de la plantilla docente de enseñanza pública no universitaria.

Queda abierto, en medio de estos procesos negociadores de funcionarización, la negociación del III Convenio de Personal Laboral de Generalitat Valenciana, varios años aplazado. Otro de los
objetivos de
CC.OO., a corto
plazo, es
conseguir un
único marco
jurídico-laboral
que regule al PAS
laboral y al PAS
funcionario.



# 4. Propuestas

En Andalucía se construten ahora las bases de la enseñanza del futuro. No es una frase solemne. Es una evidencia.



laborar propuestas para la enseñanza andaluza es como sacar agua de un pozo. Nunca llegaremos al final porque en la enseñanza no hay final. La realidad

educativa es tan rica que se transforma constantemento. Bien sea porque avancemos bien sea porque nos hayamos parado, siempre habrá cosas que hacer en la enseñanza.

En Andalucía se construten ahora las bases de la enseñanza del futuro. No es una frase solemno. Es una evidencia, Tenemos entre las manos una retorma de los niveles de Primaria y Secundaria, una Formación Profesional en tránsito y éste será el segundo curso de las universidades de Almería, Huelva y Jaén. Con la Internacional, Andalucía tiene 9 universidades y la posibilidad de llegar a la décima si la segunda universidad de Sevilla salo adelante.

### LEY DE FINANCICION Y SALUD

CC.OO, presentó una Iniciativa Legislativa Popular por una Ley de Financiación del Sistema Educativo. La Constitución española da la posibilidad de que se presenten proyectos de ley ante el Parlamento promovidos por la ciudadanía v no sólo por los grupos parlamentarios. Para ello, la iniciativa ha de ir avalada por 500,000 firmas de personas censadas. Las juntas electorales revisan y controlan todo el proceso. En los seis meses entablecidos por la ley, se han recogido más de 600.000 firmas en todo ol Estado, más de 125.000 en Andalucía, Ninguna iniciativa anterior lo había logrado. Pero, ¿què se pretendia?. Los presupuestos en Educación habían iniciado un descenso preocupante en los últimos años. En Andalucía nos encontramos con que en el 94 se habrá dedicado el mismo dinero a la enseñanza que en el 93 o incluso menos, según la inflación supere



más o menos lo previsto. Con la Ley de Financiación lo que se pretende es planificar las inversiones en la educación a 8 años vista y llegar, como mínimo, al 6% del Producto Interior Bruto, la media de los países de la Unión Europea (4'1% en España). Una vez certificada la última firma, el Parlamento está obligado a tratar el proyecto de ley presentado por CC.OO. y tendrá la última palabra.

Así pues, esta sería la primera de las 41 Propuestas, y es que los presupuestos están elaborándose.

Tras el dinero, la salud. Sobre la salud laboral pocas explicaciones se pueden dar. Está todo por hacer. Por lo tanto, ya va siendo hora de empezar y nada mejor que este curso.

### EMPLEO, FORMACION Y OTRAS SUGERENCIAS

Creación de empleo, planes de formación y recuperación del poder adquisitivo: tres reivindicaciones que salen de corrido. Los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza, como los demás empleados públicos, hemos perdido 7 puntos de poder adquisitivo en los últimos dos años. Sólo los funcionarios docentes se han salvado, en parte, de la guema gracias al acuerdo retributivo firmado en 1991 por la Consejería de Educación y tres sindicatos, entre ellos CC.OO. En creación de empleo y en formación, veremos los cambios reales que los gobiernos central y autonómico están dispuestos a realizar. O bien mantener un empleo precario entre los empleados públicos con miles de eventuales è interinos o no cubrir las vacantes del personal laboral ni las sustituciones del profesorado o bion cubrir todas las plazas necesarias en todos los sectores, sacando una oferta de empleo amplia para el año 95; o bien planear una formación para todos los sectores de la enscñanza o bien seguir con lagunas aquí y océanos allá, especialmente entre el personal laboral. O bion seguir apretando el cuello, que no el cinturón, con subidas salariales que nos den un poquito mejor que ayer pero peor que mañana o bien se deciden por pagar salarios dignos y mantenerlos en el futuro. La reivindicación salarial tiene un agravante para el profesorado de la enseñanza privada concertada, pues sigue deshomologado con respecto al profesorado de la enseñanza pública y había un compromiso para que tal cosa se corrigiera.

Más propuestas. Es imposible explicar cada una de ellas. Lo he intentado con las que parecían más importantes entre las 41 importantes. Afectan, como se verá, a todos los sectores.

### ENSEÑANZA PRIVADA

- Pago delegado para el personal de administración y servicios y personal complementario de Educación Especial de los centros concertados.
- Homologación retributiva y de las condiciones de trabajo para el profesorado de los centros concertados.
- Aplicación de la ratio por aula establecida por la LOGSE en todos los centros concertados.
- Incorporación al acuerdo sobre centros en crisis del personal de administración y servicios y del personal complementario do Educación Especial de los centros concertados.
- Constitución de una mesa para la onseñanza concertada formada por los sindicatos, las patronales y la Consejería de Educación y Cioncia.
- Facilitar el paso de centros concertados a la red pública mediante la legislación que corresponda.
- Reconversión de las Escuelas Infantiles y formación de su profesorado.

La reivindicación salarial tiene un agravante para el profesorado de la enseñanza privada concertada, pues sigue deshomologado con respecto al profesorado de la enseñanza pública y había un compromiso para que tal cosa se corrigiera.



### Andalucia

Convenio andaluz en todos los sectores.

**ENSEÑANZA PUBLICA** 

- Cobertura de todas las bajas del profesorado de Primaria y Secundaria.
- Extensión de los comedores escolares y de los servicios oducativos de orientación y apoyo.
- Agilizar los sistemas de provisión de puestos del personal laboral. Convocatorias anuales de ofertas públicas de empleo.
- Escolarización de los niños y niñas de tres años cuyos padres o madres lo demanden.
- Reducción de la ratio en las aulas de Secundaria y cumplimiento de las establecidas por la Ley en la Enseñanza Primaria.
- Adecuación de la jornada y de las plantillas a las exigencias de la LOGSE tanto en los centros de Primaria como en los de Secundaria.
- Formación adecuada para el profesorado que anticipa la LOGSE.
- Orientación y seguimiento del alumnado de Secundaria con necesidades edcativas especiales.
- Plan de Formación específico para el profesorado de tecnología y prácticas de Formación Profesional.
- Constitución del Consejo Andaluz de Formación Profesional.
- Discusión y elaboración de un Plan Global para la Aplicación de la LOGSE en Andalucía, con participación de todos los sectores sociales. Negociación con los sindicatos de todos los aspectos laborales y educativos; rod de centros incuida.
- Negociación del desarrollo de la LOGSE en la Enseñanza de las Personas Adultas y de los planes no obligatorios: formación ocupacional, acceso a la universidad, etc.
- Plan de choque para la enseñanza de idiomas tanto en Primaria y Secundaria como en las Escuelas Oficiales de Idiomas.
  - Discusión y elaboración de una

Ley de las Enseñanzas Artisticas: Música, Arte Dramático, Danza y Artes Plásticas y Diseño. Ampliación de la oferta educativa.

- Normalizar la escolarización de los hijos e hijas de emigrantes en Andalucía, Integración en el programa de Educación de las Personas Adultas de quienes no estén en la edad escolar.
- Estudio de los gastos de mantenimiento de los centros públicos para elaborar un plan de manfenimiento de los centros que compense las desigualdades entre unas zonas y otras.

### UNIVERSIDAD

- Representación sindical en el Consejo Andaluz de Universidades.
- Renovación de los cargos políticos en los consejos sociales de las universidades.
- Plan de modernización, coordinación de recursos, de investigación y de formación de las universidades andaluzas.
- Paralizar las privatizaciones de servicios y acabar con el empleo precario.
  - Plan andaluz de acción social.
- Plan de seguimiento de la Ley de Reforma Universitaria.
- Elaboración y publicación de las plantillas del profesorado.
- Negociación de la política de bocas y de precios públicos (matriculas).
- Limitar la ratio profesor/alumno.
- Revitalizar la Mesa Sectorial de Universidades.

En los primeros días de setiembre, CC.OO. presentó a la Consejería de Educación y Ciencia las 41 propuestas. En las semanas siguientos lo entregamos una copia a toda la comunidad educativa y a los partidos políticos con representación en el Parlamento Andaluz. Más que nunca la enseñanza andaluza necesita un compromiso social.

Discusión y
elaboración de un
Plan Global para la
Aplicación de la
LOGSE en
Andalucía, con
participación de
todos los sectores
sociales.



## Mujeres



a Federación de Ensonanza de CC.OO. lleva tiempo trabajando por la igualdad entre los sexos, considerando que las trabajadoras tienen una problemática específica, que viven con una especial

dificultad su situación laboral, y asumiendo que a las reivindicaciones del conjunto de los trabajadores y trabajadoras de nuestro, sector, es necesario añadir las más específicas, fruto de la situación discriminada de las mujeres.

Algunos avances se han dado desdo las anteriores elecciones sindicales; aplicación en los convenios de derechos que la legislación reconoce para las mujeres, avances en la propia legislación, o aplicación concreta de derechos que en la práctica no se cumplian.

Ante las próximas elecciones sindicales, la F.E. de CC.OO, se plantea nuevas reivindicaciones, tanto en lo que ros poeta a las trabajadoras de la enseñanza, como en lo que se refiere al modelo educativo y, en concreto, a la coeducación.

### **POLITICAS DE IGUALDAD**

1. Conseguir de las Administraciones Públicas la creación y ampliación de Servicios Sociales. Plasmación en medidas concretas contra la desigualdad mediante programas de intervención, prevención y orientación, incremento de comedores escolares, bibliotecas, oscuelas infantiles... Oferta pública gratuita suficiente y de calidad para el tramo educativo 0-6. 2. Potenciar políticas no sexistas y coeducativas. La transmisión de valores sexistas imporantes en la sociodad se sigue dando en la escuela a través del curriculum explícito y oculto. La escuela, además do mixta, dobo sor coeducativa y garantizar la igualdad real entre los sexos considerando la coeducación como innovación pedagógica.

Las Instituciones y centros de enseñanza deben comenzar por reconocer la coeducación y la igualdad de oportunidades como medida de calidad del propio sistema educativo.

Para avanzar en la coeducación se precisa desarrollar actuaciones concretas:

- A. Un tratamiento específico en la tormación inicial y permanente del profesorado.
- B. Tiempos y espacios de reflexión para elaborar materiales y adaptaciones curriculares. Materiales didácticos y libros de texto siguen reforzando, en su gran mayoría, los estereotipos sexistas en el lenguaje, contenidos, gráficos e ilustraciones. Es necesario un doble esfuerzo, hacia la producción de materiales coeducativos, vía positiva y otro más expeditivo, organizando comisiones de control que no permitan la utilización de materiales sexistas en los centros de enseñanza.
- C. Intervenciones positivas en la orientación profosional y en la organización escolar. Los gabinetes de orientación y las tutorias pueden constituir un ámbito privilegiado para combatir la desigualdad y orientar profesionalmente sin estereotipos de género, estimulando a las alumnas hacia opciones profesionales y salidas al mercado laboral no tipicamente femeninas.

Es necesario un doble esfuerzo. hacia la producción de materiales coeducativos, via positiva y otro más expeditivo, organizando comisiones de permitan la utilización de materiales sexistas en los centros de enseñanza.



Las
discriminaciones
indirectas exigen
medidas
correctoras de
acción positiva
para hacer posible
el paso de la
igualdad formal a

la igualdad real.

### MEJORAR LAS CONDICIONES SOCIO-LABORALES DE LAS TRABAJADORAS DE LA ENSEÑANZA

- †. Potenciando políticas de empleo que garanticen el acceso, promoción y permanencia en el empleo a las mujeros en igualdad de oportunidades, estable ciendo medidas de Acción Positiva.
- 2. Pótenciando políticas encaminadas a la corresponsabilización de hombres y mujeres en las tareas domésticas y la creación de servicios sociales queacaben con la actual división de tareas entre géneros.

### SALUD LABORAL

- Cambio de puesto de trabajo por embarazo o lactancia, cuando suponga peligro para la madre y/o di hijo/a, sin morma de retribución, categoría o del derecho a la reincorporación posterior.
- Facilitar la asistencia a las clases de proparación al parto en horario laboral o permitiendo la olección de lurnos, sin reducción retributiva.
- Incluir el reconocimiento ginecológico en los reconocimientos médicos generales.

### MEJORAS SOCIALES/FAMILIARES

Aplicación no restrictiva de las I e yes.

- Que la reincorporación al trabajo tras excedencia para el cuidado de hijos e hijas, sea en la fecha que solicita la interesada o interesado, siempre y cuando no sea superior a los 3 años, y no cuando la Administración lo decida unilateralmente.
- Que la reducción de jornada para cuidado de un menor de 6 años o discapacitado pueda ser disfrutada cuando realmente lo necesite la interesada o interesado.
- Cobertura de todas las sustituciones por reducciones de jornada o excedencias para cuidado de hijos/as.
- Regulación de la hora de lactancia para hacer viable el distrute de ese doro cho por parte del padre o la madre, en el tiempo y modo que voluntariamente elijan.
- La licencia por maternidad (así co mo el servicio militar o la prestación so-

cial sustitutoria) no será motivo de discriminación en las listas de interinidades o bolsas de trabajo. Nombramiento de interinas y eventuales en el momento que les corresponda con devengo de haberes y cómputo de este periodo como servicios prostados:

 Potenciar medianto campañas que todos los permisos y excedencias, por atención o cuidado de hijos sean tam bién utilizados por los hombres.

### FORMACION

Favorocer la participación de las muje res en los diferentes cursos de formación que se realicen, que permitan superar las situaciones de desigualdad en las que se encuentran muchos colectivos de trabajadoras en el interior de las empresas.

### ELIMINACION DE DISCRIMINACIONES INDIRECTAS U OCULTAS

CC.OO. combătirá la segregación ocupacional en los procesos de contratación, movilidad funcional, de ascensos, promociones y formación, eliminando estereotipos que asignan catogorías explicita o implicitamente femeninas, creando las condiciones para una integración racionál y no sexista de las personas en los puestos de trabajo.

### MEDIDAS DE ACCION POSITIVA

Las discriminaciones indirectas exigen medidas correctoras de acción positiva para hacer posible el pasó de la igualdad formal a la igualdad real.

- Cursos de readaptación para quienes se reincorporan al trabajo después do una interrupción, máxime cuando éstas suelon deborso a la dedicación de responsabilidades famillares (reingresadas).
- Actuaciones de sensibilización para la autovaloración y promoción especificas para mujeres, que desmonten la imagen estereotipada respecto a la menor capacitación profesional de las mujeres y aumenten su autoconfianza para presentarse a puestos de dirección.
- Favorecer la floxibilidad homria proforentemente para quienes tengan responsabilidados monoparentales.



### **Funcionarios**

### **Acuerdo Administración-Sindicatos**

### Descongelamos

1

rás dos años de congelación salarial (1,8% en el 93, cero en el 94) el gobierno se ve obligado a rectificar. A pesar de los anuncios con que nos amonazaron ha-

ce apenas un año (pérdida de 8 puntos en el 94-95-96, desaparición de la revisión salarial) el gobierno se ha visto obligado a reestablecer la negociación colectiva en la función pública y a pactar un acuerdo que modifica muchas de sus posiciones.

### **EL CAMBIO**

¿Qué les ha llevado a este cambio este año, cuando el pasado no lo lograron las huelgas convocadas por CC.OO. y UGT?.

Algunos pensamos que si bien las huelgas del 93 no consiguieron ser lo suficientemente masivas como para modificar entonces la posición gubernamental, si tuvieron suficiente fuerza como para erosionar la imagen pública del gobierno. Ello, unido a la persistencia sindical en la denuncia y la protesta, ha sido percibido por la sociedad como alejamiento de los trabajadores y trabajadoras, influyendo en el retroceso electoral del PSOE en las elecciones curopeas. Es posible suponer, en este sentido, que la oposición y critica sindical han ahuyentado a parte de los votantes de izquierda, obligando al gobierno a acercarso a las reivindicaciones sindicales.

Este acercamiento se ha producido aunque seguramente no tanto como nos hubiera gustado. Y así el acuerdo final, aún contemplando importantes modificaciones, contiene ambigüedades y lagunas que no hemos podido rellenar y concretar en este momento seguramente como consecuencia de la llamada "correlación de fuerzas". Es decir, hemos tenido la fuerza necesaria para hacer rectificar al gobierno, pero no la fuerza suficiente como para que esta rectificación fuese total.

A la hora de valorar el acuerdo hay que tener en cuenta diversas variables y no sólo cual era la posición del goblerno en 1.993.

### EN QUE SITUACION ESTABAMOS

En primer lugar, hay que considerar que el sector de los empleados públicos estaba castigado por dos años de práctica congelación salarial y pérdida de derechos. Los resultados de las movilizaciones y desacuerdos del 93-94 habían creahuelgas del 93 no consiguieron ser lo suficientemente masivas como para modificar entonces la posición gubernamental, si tuvieron suficiente fuerza como para erosionar la imagen pública del gobierno.



### **Funcionarios**

sectores, incluidos algunos sindicales, empezaba a responsabilizarse a una determinada estrategia sindical de la pérdida salarial y se recordaba que el gobierno llegó a ofrecer un 3,5% en 1.993 y un 2% en 1.994 que se quedaron tras el desacuerdo en un 1,8% y cero, respectivamente.

do un ambiente de desánimo, escepticismo y crítica sindical que dificultaría repetir las movilizaciones con más éxito. En algunos sectores, incluidos algunos sindicales, empezaba a responsabilizarse a una detorminada estrategia sindical de la pérdida salarial y se recordaba que el gobierno llegó a ofrecer un 3,5% en 1,993 y un 2% en 1,994 que se quedaron tras el desacuerdo en un 1,8% y cero, respectivamente.

Por todo ello, también las organizaciones sindicales necesitaban un acuerdo que restableciera la negociación y revalidara nuestro papel como representantes e interlocutores sociales.

En segundo lugar habría que valorar la situación del resto de trabajadores y trabajadoras, sometidos a un endurecimiento de las condiciones de trabajo, recortes de empleo o a incrementos salariales por debaio del IPC. En las mismas fechas en que se firmaba el acuerdo aparecian noticias en la prensa sobre la oferta de Wolkswagen para los trabajadores y trabajadoras de SEAT (pérdida de 7 puntos en tres años: congelación el primero; 50% dol IPC, el segundo y 80% el tercero) o de Iberia, que argumentaba tener que rebajar 15 puntos de salario para no lener que cerrar.

La situación general de la negociación colectiva con convenios sin firmar, incumplimientos y pérdidas de poder adquisitivo es un elemento a considerar para no situar nuestras reflexiones en un terreno irreal de buenos deseos.

### RETRIBUCIONES

En este contexto el acuerdo en materia retributiva avanza en la linea de nuestras reivindicaciones al establecer el compromiso de que los salarios crezcan, al menos, tanto como el IPC previsto durante los tres próximos años (3,5 en el 95) y crear un fondo de compensación por si el IPC real resultase a final de año mavor que el previsto. Este fondo, si bien con mayor ambigüedad, viene a sustituir a la cláusula de revisión salarial. Además se reconoce la pérdida de poder adquisitivo de los empleados públicos y el estuerzo que ollo ha significado y se propone un nuevo fondo para empezar a compensar dicha pérdida.

Entre nosotros conviene, sin embargo, ser cautelosos. El acuerdo es un buen punto de partida pero el camino hacia la llegada no estará exento de obstáculos. Los sindicatos conocemos los incumplimientos y resistencias en los que la Administración suele caor en cuanto pasan los primeros días de euforia. Por eso el acuerdo abre también una línea de intervención sindical para dotar de contenido aceptable y suficiente los diferentes fondos que hubiera estado cerrada desde el desacuerdo,

En cualquier caso y como siempre, para desarrollar el acuerdo hará falta la vigilancia sindical y la presión de los empleados y empleadas públicos sobre la mesa do negociación.

### **OTROS TEMAS DEL ACUERDO**

### Empleo

- Garantiza la negociación con los sindicatos de todos los temas de empleo, tanto de los planes de empleo como de las Ofertas de Empleo Público.
- Plantea la consolidación de empleo eventual en fijo.
- Amplía y mejora las vías de promoción interna, con independencia de la convocatoria de ingreso.



gadas tanto a la Mesa General como a los distintos sectores:

- Mesa de Retribuciones y Empleo.
- Comisión Paritaria de Formación.
- Comisión General para Formación Continua
- Comisión Paritaria de Salud Laboral y Acción Social.

### LOS SINDICATILLOS

Como estamos en tiempos electorales va a ser inevitable la denuncia de esos sindicatos que están más atentos a criticar lo que hacen los demás que a oponer sus fuerzas v sus alternativas a las Administraciones Educativas. No debemos sorprendernos. Hagamos lo que hagamos es inevitable que sindicatos con tan poca representatividad que no pueden estar en los ámbitos donde se negocian los temas de función pública critiquen todo lo que venga de allí. Tienen que justificar su escasa utilidad sindical para defender a los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza en ámbitos superiores, con la crítica de todo lo que

se acuerde en dichos ámbitos. Ya en 1,990 arremetieron algunos contra la cláusula de revisión salarial, conseguida por CC.OO. y UGT tras la huelga general del 14-D, tildándola de cláusula de perdición salarial (luego, sin problemas de coherencia, se sumaron a las huelgas en su defensa). Lo terrible es que no por repetida deja de ser una política nociva. Las consecuencias de sus ataques son el debilitamiento y la división sindical y, por tanto, mayores facilidades para que el gobierno incumpla, pues es mucho más fácil acabar con compromisos controvertidos que sólo defendemos con firmeza una parte. Ellos sabrán a qué intereses sirven.

Juan Carlos Jiménez

- Asegura el crecimiento selectivo del empleo en sectores prioritarios, como la sanidad y la enseñan-
- Limita la movilidad forzosa prevista en la Ley 22/93 y se hace mayor hincapié en la movilidad voluntaria o incentivada.
- Cambia el carácter de los Planes de empleo, que dejan de ser instrumentos de reconversión contra los empleados públicos para constituirse en planes integrados de recursos humanos negociados con los sindicatos.

### Formación

- Fortalece el papel de la formación en el proceso de reforma de las AA.PP., que será negociada con los sindicatos a través de los Planes de formación.
- Amplía la formación con la inclusión de los empleados públicos en el Acuerdo Tripartito de formación continua.

### · Salud Laboral y A. Social

Impulsa la adopción de medidas a través de los planes que deberán negociarse en cada una de las mesas sectoriales de los Departamentos y organismos de las AA.PP.

### Comisiones de desarrollo del acuerdo

 Garantiza la continuidad de la negociación y el desarrollo del acuerdo a través de comisiones liHagamos lo que hagamos es inevitable que sindicatos con tan poca representatividad que no pueden estar en los ámbitos donde se negocian los temas de función pública critiquen todo lo que venga de allí.



# Educar para el desarrollo

esde hace algunos años la Fodoración de Enseñanza de Comisiones Obreras ha incorporado a sus actividades la realización de proyectos de Cooperación Internacional para promover el desarrollo en diforentes países del mundo, principalmente de América Latina y el Magreb.

Hemos realizado algunos cursos de formación para la sensibilización y para dotar de recursos al personal de la educación interesado en desarrollar en sus centros campañas de "Educación para el desarrollo" o a impulsar proyectos de cooperación para facilitar el conocimiento entre los pueblos (intercambio de correspondencia, viajes culturales,...) o la contribución a la solución de necesidades básicas de la población.

También hemos hecho un llamamiento a los centros solicitándoles que se definan en torno a la petición de las Naciones Unidas para que los gobiernos dediquen el 0,7% de su Producto Interior Bruto para contribuir al desarrollo y para que se dirijan a las autoridades educativas de las diferentes administraciones exigiéndoles el cumplimiento de esa recomendación.

Ahora pretendemos lanzar una campaña en la que sin olvidar el objetivo del 0,7% queremos ofrecer a los centros la posibilidad de cursos de formación para el profesorado y también una serie de materiales que pueden ser de utilidad para el desarrollo de temas de "Educación para el desarrollo", que como bien sabéis es un eje transversal de los proyectos educativos de centro y de los proyectos curriculares de etapa y área, o para la realización de semanas culturales y otro tipo de actividades.

### ¿EN QUÉ CONSISTEN LAS ACTIVIDADES DE FORMACION QUE OFRECEMOS?

El proceso de formación se desarrolla en base a talleres que tienen como objetivos:

 Analizar las ideas previas del grupo sobre el subdesarrollo y la cooperación al desarrollo.

- Contrastar la percepción del tema con datos objetivos.
- Analizar los distintos modelos de desarrollo.
- Analizar la interdependencia.
- Analizar los distintos modelos de cooperación al desarrollo; cooperación gubernamental, cooperación no gubernamental. Elementos positivos y negativos.
- Analizar nuevas ideas sobre solidaridad.
- Elaborar propuestas para la participación de la comunidad escolar en proyectos de cooperación.
- Analizar la solidaridad y la cooperación al desarrollo como elemento a incorporar a los principios de identidad del centro en el proyecto educativo.
- Analizar la solidaridad y la cooperación como elemento transversal en los proyectos curriculares de etapa y área.
- Analizar materiales de aula de distintos niveles y áreas.
   Los talleres se desarrollan utilizando técnicas dinámicas, activas y participativas y orientadas a la práctica con el fin de aplicar lo aprendido a la realidad concreta.

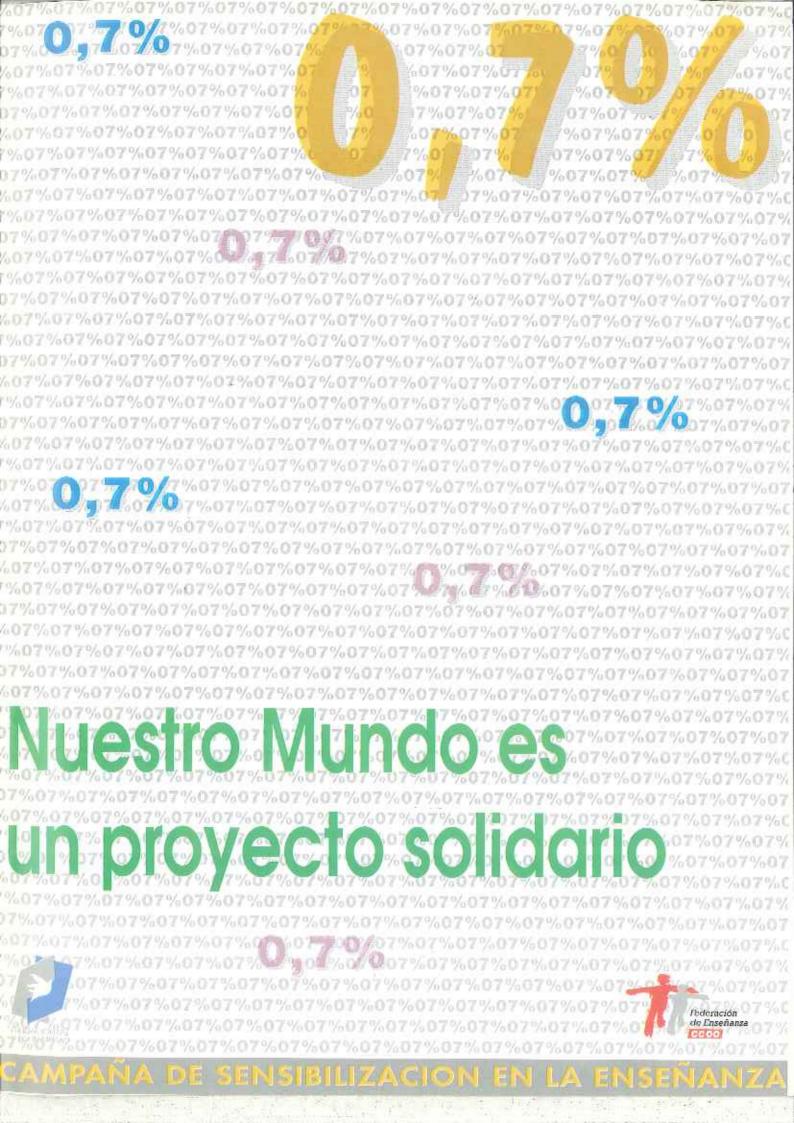
### ¿CON QUÉ MATERIALES CONTAMOS?

- · Guía didáctica para el profesorado.
- Dossier con los materiales de los talleres.
- Exposición Norte-Sur. También se dispone de la exposición en diapositivas.
- · 2 videos.
- Colección de cuadernos monográficos de la Fundación Paz y Solidaridad.
- Varias unidades didácticas.
- · Vocabulario básico de la Educación para el Desarrollo.

Esperamos recibir vuestras peticiones de cursos o materiales con la antelación suficiente con el fin de que podamos atender debidamente vuestras solicitudes.

Si ya habéis desarrollado alguna actividad en vuestro centro nos interesa conocer vuestra experiencia y enriquecer los medios de que disponemos con los materia-les que hayáis elaborado.





Todos tus

libros,

siempre en

las librerias.

Confederación Equital a de Cristifica La Aspetitiones de Limberta

ANELE