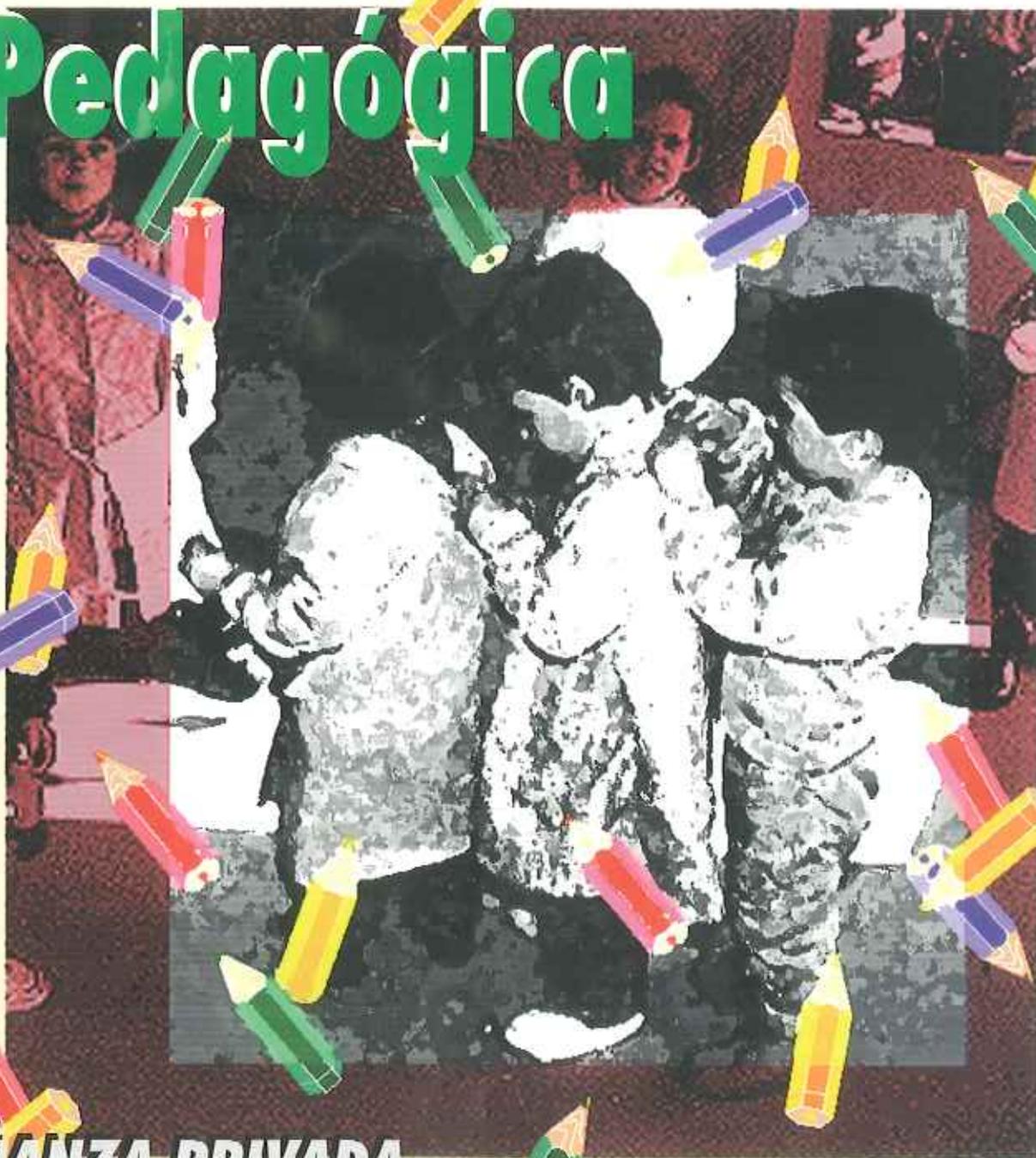


CC.OO.
T.E.
NUM. 165 • SEPTIEMBRE 1995

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



Renovación Pedagógica



**ENSEÑANZA PRIVADA,
RESULTADOS ELECTORALES**



Esríbenos

Esta revista es de la Federación de Enseñanza de CC.OO., y tú como afiliado/a o lector/a eres parte de esta federación, así que esta revista es tuya, por lo tanto esperamos que nos escribas...



Fotos

Tu afición a la fotografía es demasiado conocida. La alegría que se van a llevar tus alumnos/as cuando se vean en la revista. Fotografíalos/as en actitudes cotidianas: en el aula, en el gimnasio, en el patio, de excursión...



Anuncio por palabras

Si deseas hacer una permuta, intercambiar tu casa en vacaciones, vender tu vivienda, constituir una cooperativa de trabajo o cualquier otra cosa; anúncialo gratis aquí.



Práctica Escolar

Seguro que habeis hecho en vuestro centro una experiencia innovadora y que os sentís orgullosos/as de ella. ¿Por qué no nos la contáis? Si nos mandáis fotos de la experiencia, mejor.



Consultorio

Nuestra abogada está deseando contestar todas tus dudas, que seguro son comunes a muchos más compañeros/as. Plantéaselas.



Teoría Pedagógica

Toda práctica debe asentarse sobre una teoría lo más científica posible, seguro que tus reflexiones pueden hacerse en voz alta, no lo dudes, ésta es tu sección.



Sindicalismo

Esta es una revista sindical, y tú, afiliado/a o simpatizante, tienes tus propias ideas sobre qué y cómo hacer el trabajo sindical; seguro que, incluso, has reflexionado sobre el sindicalismo en nuestros días, cuéntanoslo.



Política Educativa

Como trabajador/a de la enseñanza, tienes tus propias ideas para mejorar la educación de este país. Esta es la sección oportuna para exponerlas.

Cartas al director

Cuéntanos lo que te preocupa u opinas sobre nuestra revista y sus artículos, sobre lo que hacemos en CC.OO., no sólo en la rama de enseñanza, la opinión que te merecen las medidas de la administración educativa que te ha tocado en turno... o aquello que se te ocurra. Eso sí, sé breve.



Chiste

...o tira cómica. De todos es sabido ese humor tan fino que te caracteriza, incluso que dibujas bien -y si no, búscate un/a colega artista-, así que mándanos ese chiste, o tira cómica, que necesita nuestra revista. Animo, tal vez eres el heredero/a de Forges.



Portadas

Que se entere el mundo, o parte de él, lo artístazo/a que eres. Queremos poner tu obra de arte como portada de nuestra revista.

sumario

● Dirección

José Benito Nieto

● Consejo de Redacción

Fernando Lezcano, Juan Carlos Jiménez, Diego Justicia, Antonio García, Marisol Pardo, Milagros Escalera, Luis Acevedo, Marimar Fernández, Antonio Cirrol.

● Consejo de Administración

Antonio de la Cuesta Martín
Iñigo Etxenike.

● Corresponsales

Cataluña: Virgili Burrel i Ferrer
Andalucía: Isidoro García
País Valencià: M^a Jesús Pérez
País Vasco: Ricardo Arana
Galicia: Xosé Barral
Canarias: Florencio Luengo

● Colaboradores

Javier Doz, Andrés Mellado, Honorio Cardoso, Desiderio Fernández, Salvador Banguesses, Carmen Perona, Antonio Camarero, Emilia Martínez, Agustín Alcocer, Blanca Gómez, Jerónimo Rodríguez.

● Diseño

Carlos López

● Maquetación

Pepa Blanco

● 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.



Distribución gratuita



Impreso en papel reciclado

Breves. 4

Editorial: CC.OO. y la renovación pedagógica. **6**

Tema del mes: Renovación pedagógica

Una visión sindical. *Montserrat Eek Farran.* **7**

Responsabilidad social, profesionalidad y renovación pedagógica en la universidad. *Francisco Imbernón.* **11**

La renovación pedagógica desde los MRP. *Joan Domènech.* **14**

Primer Congreso de la R.P. de Catalunya. *Rafael Báscones.* **17**

MCEP: XXIII Congreso. **35**

Secundaria: ¿De qué depende que haya innovación en los centros? *María Masip* **36**

Noticias Sindicales

Elecciones en Privada. **19**

Los diez Convenios. **20**

Resultado de las Elecciones Sindicales en la Enseñanza Privada, por territorios. **22**

Y más

Privada: Revisión salarial de centros concertados. **38**

Opinión: Las debilidades del sindicalismo ficción.

Juan Carlos Jiménez. **40**

El Pacto de Toledo: se prepara otra agresión.

Iñigo Etxenike. **42**

Entrevista a... Juan Antonio Moreno García. **44**

Experiencia: La fotonovela como recurso didáctico.

Pedro Fajardo. **46**

Mujer: Secretarías de la mujer. Realidad y futuro. **49**

El Tema del Mes ha sido coordinado por Montserrat Eek Farran, responsable de Renovación Pedagógica de la F.E. de CC.OO. de Cataluña

Fotos: Pilar Tabuenca (Valencia)



Acuerdo sobre la aplicación de la Reforma en la enseñanza concertada

Los sindicatos representativos de la Enseñanza Privada Concertada - CC.OO., FETE-UGT, USO y FESIE - han firmado con el MEC y las patronales CECE y ANCEE un acuerdo sobre la implantación de la Reforma en la Enseñanza Privada Concertada.

La Federación de Enseñanza de CC.OO., tras consultar al personal afectado, valoró positivamente el acuerdo y decidió firmarlo por las siguientes razones:

1. El mantenimiento del empleo

Es el punto más importante del acuerdo. Recoge el compromiso de que los incrementos de unidades concertadas tengan que cubrirse con personal de la bolsa de afectados por la no renovación de contratos, al igual que los posibles incrementos por aumentos de ratios. CC.OO. ha mantenido posiciones de firmeza absoluta, exigiendo garantías de que el acuerdo se cumpla y de que se desarrolle, garantizando los puestos de trabajo a los posibles afectados y recogiendo las medidas de otros acuerdos anteriores. La actitud de la patronal Educación y Gestión (EG), no firmando este acuerdo, demuestra, una vez más, la falta de consideración hacia el problema del empleo que tiene este sector y su insolidaridad para quienes sufren las consecuencias de la pérdida del puesto de trabajo por la aplicación de la LOGSE.

2. Formación y titulaciones

Otro de los problemas que están preocupando enormemente a los trabajadores y trabajadoras del sector, y que se recoge en este Acuerdo con compromisos serios, es el de la adaptación de las nuevas titulaciones que, como consecuencia de la aplicación de la LOGSE, se precisan; así como el de la formación permanente. En este sentido se ha dejado abierto el proceso que ha de realizar la Comisión de Seguimiento.

3. Retribuciones

Las subidas retributivas no saldan el contencioso que tenemos con las administraciones educativas por el cumplimiento estricto de la LODE en su artículo 49.4 que recoge la Analogía retributiva y que todavía no se consigue con este acuerdo, y a la que CC.OO. no va a renunciar. No obstante, situándolas como incentivo para la aplicación de la LOGSE y dentro del contexto global del Acuerdo, las podemos valorar positivamente; significan un paso más hacia la homologación. Se pasa de un porcentaje del 88'8% al 92'7% con respecto a la enseñanza pública.

4. Personal complementario de Educación Especial y de Administración y Servicios.

Hemos arrancado el compromiso de que en la elaboración de los PGE de los próximos años las partidas de donde proceden estos salarios se incrementen, al menos, en los términos del IPC previsto. De todas formas, CC.OO. sigue reclamando para este personal el pago delegado, igual que para el personal docente, así está recogido en las enmiendas que presentamos a la Ley Perlorra, que esperamos sean atendidas en el actual proceso de negociación. ■

● ACUERDOS

Secundaria

El pasado 16 de Junio CC.OO., FETE-UGT, ANPE y CSIF firmaron un Acuerdo con el MEC, que desarrolla el suscrito en junio de 1994, con el fin de contribuir a que la implantación de la Reforma se realice en las mejores condiciones para el profesorado de enseñanza secundaria.

El nuevo acuerdo aclara y profundiza el anterior, de cara a la negociación de las plantillas con las Direcciones Provinciales y ofrece garantías para situaciones del profesorado afectado por los cambios que se producen con la implantación de las nuevas enseñanzas.

Con el desarrollo del Acuerdo que se firma este año se pretende:

- aumentar la estabilidad de las plantillas (mínimo de plantilla orgánica de los Institutos, cupos horarios para optativas, desdoblados y profundizaciones, cobertura orgánica de las vacantes de los Departamentos de Orientación, flexibilización de cara a la negociación provincial de los límites de vacantes y amortizaciones en previsión de garantías personales);
- regular los derechos voluntarios a los que puede acogerse el profesorado que vea amortizada su plaza, asimismo, apoyo a la formación para cambio de especialidad o a la promoción del grupo B al A para el profesorado técnico de FP;
- establecer compromisos en las enseñanzas de personas adultas (nocturnas, a distancia o EPA);
- concertar compromisos de formación en relación con la Universidad;
- abrir la negociación respecto a la selección del personal interino.

Se trata, en su conjunto, de un acuerdo que mejora las condiciones laborales de todo el colectivo y la situación de aquellas zonas con mayor necesidad de plantillas, al tiempo que afianza la negociación a nivel provincial. ■



La reforma laboral del PP

El Partido Popular ha llegado a ayuntamientos y comunidades autónomas con una fuerza impetuosa, aunque previsible. Sobre esta base ya está diseñando su programa de gobierno. Una de las principales medidas con las que nos amenaza, tras su llegada al Gobierno, sería la aplicación de una nueva Reforma Laboral.

La base de esta reforma sería la rebaja de cinco puntos en las cotizaciones de la Seguridad Social. Esta rebaja detraería de las arcas de la S.S. más de un billón de pesetas, haría casi inviable el sistema público de pensiones, no cumpliendo el compromiso acordado en el llamado Pacto de Toledo sobre pensiones.

Otra medida que pretende introducir el partido conservador es la eliminación de la ultraactividad en los convenios. Es decir, que tan sólo pueda prorrogarse un año el convenio caducado.

Estas medidas, de llevarse a cabo, culminarían la obra de demolición de las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de este país, iniciada por el Gobierno del PSOE. Será una labor de todos impedir que este nuevo ataque que se prepara contra el mundo laboral alcance sus objetivos. ■

La tarde de los viernes

No fue posible, aún así, CC.OO. había acogido favorablemente la propuesta del MEC de aplicar la jornada singular los viernes en los colegios, es decir, que la jornada escolar el último día de la semana termine a mediodía. Con ello, se cumplía una vieja reivindicación del profesorado si, efectivamente, se generalizase tanto para los centros públicos como para los privados concertados.

Desde CC.OO. defendemos que el tiempo escolar no debe ser considerado como algo rígido e inamovible y que las mejoras en la jornada laboral docente deben ser compatibles con las necesidades sociales de la comunidad educativa.

Esta modificación horaria, surgida por la comprobación del descenso de la motivación y del rendimiento del alumnado por la tarde, se está aplicando ya, en régimen de jornada continuada, en las comunidades autónomas de Andalucía, Canarias y en buena parte de Extremadura. ■

● Masificación

El inicio de curso está siendo calentito. Con un gobierno perdido y haciendo aguas, que no ha hecho ni caso al MEC en ampliarle el cupo de profesorado para sacar del hacinamiento a miles de alumnos y alumnas que no caben en sus centros.

Badajoz, Toledo, Villaverde Alto... para el Ministerio son el Sur: la dotación de profesorado es más escasa, el número de alumnos por aula ni se acerca a los ratios de la LOGSE, cuando se ha pedido la construcción de un centro, de un aula, la contestación ha sido argumentar que no hay dinero o que se mezclen alumnas y alumnos de más de un nivel.

Sin dinero para la educación, ésta no puede ser de calidad. ■

● Cirugía estética

Dicen que la profesión más peligrosa del mundo es ser piloto de fórmula 1, pero ser docente no le debe ir muy a la zaga. La docencia produce stress, afonía, faringitis... y en el Reino Unido es una de las profesiones que más pasan por el quirófano.

Según las últimas estadísticas manejadas, casi un 10% de las operaciones de cirugía estética corresponden a profesores y profesoras que están hasta el gorro de que sus alumnas y alumnos hagan de sus características físicas (orejas, nariz, arrugas...) el motivo de sus apodos, del que no se libran durante años.

Médicos y sindicatos del profesorado piensan que el hecho de que éste recurra a la cirugía es una prueba más de la falta de valores en la sociedad. ■



CC.OO.

y la renovación pedagógica

Desde siempre la Federación de Enseñanza de CC.OO. ha estado fuertemente comprometida en la tarea de conseguir una mejora de la calidad de la educación de este país como corresponde a un sindicato progresista, cuyo objetivo es la transformación de la sociedad.

Es por eso que siempre nos ha interesado participar activamente en el debate del hecho educativo y, dentro de nuestra propia actividad sindical, hemos buscado espacios de reflexión pedagógica, organizando grupos de trabajo, seminarios, jornadas, impulsando experiencias de renovación pedagógica en los centros educativos, etc. Porque pensamos que la renovación y reflexión pedagógica también forman parte de nuestra actividad sindical, más allá de las reivindicaciones laborales y retributivas.

Por otra parte, la renovación pedagógica va estrechamente ligada a la dignificación de la profesión docente y especialmente en estos momentos en que la

aplicación de la LOGSE implica un cambio en la definición de la profesionalidad docente. Este cambio va más allá de las condiciones de trabajo, movilidad, especialización... también se plantean cambios en la práctica pedagógica, en la organización de los centros... y todo ello nos lleva a plantear acciones de formación inicial y permanente, un cambio en las condiciones de trabajo y un nuevo marco administrativo y organizativo que lo permita.

No es fácil llevar a cabo experiencias de renovación pedagógica si los centros no disponen de autonomía, recursos, formación... suficientes para llevar a la práctica sus proyectos educativos.

Por todo lo expuesto, queda suficientemente claro que la renovación pedagógica no es un patrimonio exclusivo de los movimientos de renovación (MRPs), sino que es un tema en el cual el sindicato tiene un papel muy importante que desarrollar. ■

La renovación pedagógica y la nueva profesionalidad docente

Una visión sindical



▼ Montserrat Eek Farran y
Joan Carles Gallego Herrera

Desde siempre la Federación de Enseñanza de CC.OO., como sindicato progresista de la enseñanza, que aspira a la transformación de la sociedad y con un fuerte compromiso social, ha creído que debía asumir acciones que fuesen más allá de las reivindicaciones laborales y retributivas y ha querido participar activamente en el debate sobre el hecho educativo, buscando espacios de reflexión pedagógica dentro de nuestra actividad sindical con el objetivo de trabajar por una mejora de la realidad educativa en nuestro país.



Si entendemos por renovación pedagógica una actitud y un proceso constante de búsqueda de

nuevas ideas, propuestas y aportaciones que signifiquen un cambio en la educación, la renovación pedagógica no es un patrimonio exclusivo de los movimientos de renovación pedagógica, si bien han tenido un papel importantísimo para extenderla, para que crezca, para mantenerla...

Desde la sociedad, y especialmente desde la comunidad educativa, se tiene que valorar la renovación pedagógica como una herramienta de avance del sistema educativo y, por tanto, se tienen que facilitar los recursos y el reconocimiento necesarios a los proyectos renovadores e innovadores impulsándolos y extendiéndolos.

La renovación pedagógica va estrechamente ligada a la dignificación de la profesión docente. No sólo en lo que se refiere a los aspectos de la práctica pedagógica, si no también en lo referente a una formación permanente del profesorado, a la organización de los centros, a las condiciones de trabajo...

La aprobación de la LOGSE y su aplicación conlleva una nueva profesionalidad docente que parte de la existencia de un amplio contingente de profesorado con formaciones iniciales diversas y culturas de prácticas educativas diferentes.

El profesorado se encuentra en un momento de cambio en la definición de su profesionalidad. Cambios que afectan no sólo a sus condiciones de trabajo, movilidad, especialización... sino que van más allá. Hoy el profesorado se encuentra inmerso en un proceso de crítica social: la escuela, y por tanto sus profesionales, se ven responsabilizados de determinadas distorsiones sociales que afectan a la

juventud (drogas, accidentes de circulación, violencia, sexualidad...) y al mismo tiempo se ve somerido a un proceso de desvalorización social: los presupuestos educativos sufren recortes sistemáticos, las mejoras retributivas se han producido después de fuertes procesos de movilización, no hay receptividad en la Administración educativa para plantear la disminución de la carga lectiva directa para mejorar la atención individual y la coordinación...

El sistema educativo está sujeto a un proceso de cambio legal que se inició en el año 1979 y que aún no ha concluido (actualmente el gobierno ha presentado nuevas propuestas de modificación de algunos de los capítulos de la LODE). Este proceso conlleva una transformación y adecuación de la profesionalidad docente.

En el momento de hablar de la nueva profesionalidad que se nos plantea es necesario clarificar cual es el contexto en que ésta se tiene que desarrollar. Si partimos del marco legal definido por nuestro sistema educativo y abundamos en un modelo educativo más abierto e integrador en consonancia con el modelo de enseñanza como servicio público que siempre hemos defendido, algunos de los elementos que han de caracterizar el contexto que ha de definir una nueva profesionalidad son: autonomía, participación, integración, educación en valores, democracia, relación con el entorno, el trabajo en equipo, orientación escolar y profesional...

Todos estos elementos tienen que concretarse en unas acciones de formación inicial y permanente determinadas, un cambio en las condiciones de trabajo y un nuevo marco administrativo y organizativo que lo permita.

Acciones de formación inicial y permanente

¿Cuáles son los requerimientos de formación inicial y permanente que reclamamos para estar en consonancia con la definición de objetivos planteados?

En primer lugar, una formación inicial con una base común para todo el colectivo docente, independientemente del nivel educativo en que se desarrolla la profesionalidad. Una base psicopedagógica y la realización de prácticas de trabajo real deben de ser elementos comunes de una formación inicial que tiene que permitir las vías de especialización que hagan falta (en función de las áreas de saber definidas), pero que debe dotar de una valoración social idéntica (categoría profesional/escala retributiva) a los futuros profesionales de la enseñanza. Una formación inicial que tiene que potenciar aquellos aspectos que faciliten la asunción de diversas responsabilidades en el centro docente, incluyendo las de coordinación y de ges-

ción, así como el trabajo en equipo.

Las prácticas de trabajo real, previas a la consolidación de la profesionalidad, conllevan un proceso de integración en un equipo de trabajo y la asunción progresiva de los objetivos educativos del centro. Así mismo, conlleva asumir, de manera gradual, responsabilidades individuales en el seno de un equipo de trabajo, cuya responsabilidad consistiría en tutelar la acogida del futuro/a docente.

La formación permanente tiene que estar ligada a la práctica y a la reflexión del conjunto del centro; tiene que disponer de asesoramiento externo; tiene que basarse en la reflexión y evaluación de la práctica docente; y tiene que ser valorada como elemento de mejora profesional.



Una formación permanente de estas características tiene que estar necesariamente descentralizada en su gestión y ejecución. Tiene que contar con la intervención de los centros docentes y del profesorado en la definición de los objetivos y de los contenidos. Y tiene que permitir que la ejecución se realice a través de una pluralidad de instituciones, potenciando aquellas que, desde la autonomía y la voluntad de renovación pedagógica, reflexionan sobre la realidad educativa en el territorio.

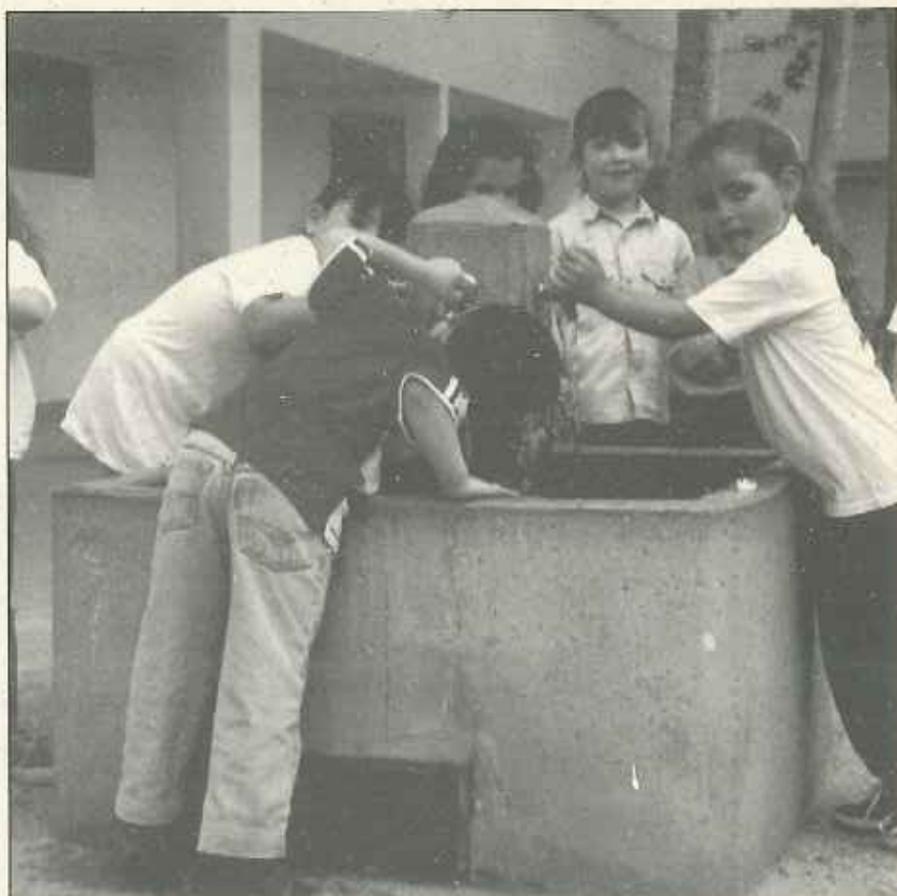
Esto conlleva integrar en la dinámica de trabajo de los centros la formación permanente como una tarea cotidiana, inherente a la función docente.

Cambios en las condiciones de trabajo

La nueva profesionalidad requiere de cambios importantes en las condiciones de trabajo. Una mayor cualificación de la enseñanza requiere también de mejores condiciones de trabajo.

Las nuevas funciones educativas, la potenciación del trabajo en equipo, los espacios para la reflexión, la preeminencia de la integración educativa y, por tanto, de la individualización de los procesos de aprendizaje... requieren nuevas condiciones de trabajo que contemplen los tiempos de trabajo dedicados a las diferentes acciones que conlleva enseñar.

Si apostamos por una enseñanza no mecanizada del alumnado, sino significativa, relevante, individualizada... nos hace falta una profesionalidad docente no mecanizada, sino reflexiva. El cambio educativo será también cambio cualitativo en la medida en que se conciba la función docente como un espacio para la investigación y para la reflexión. No es posible mantener la falacia del profesorado creativo, que interviene activa y críticamente en el diseño del currículum y se adapta constantemente a las necesidades educativas del alumnado con la actual estructura horaria del profesorado. Hemos pasado de un profesorado



básicamente ejecutor a un profesorado creador, que observa y analiza su práctica y es capaz de introducir modificaciones. En un marco como el definido no tiene sentido mantener una estructura de las condiciones de trabajo que propicie el trabajo en solitario y aislado, sino que es necesario definir aquellas condiciones que faciliten y potencien el trabajo en equipo.

Hemos de buscar, también, incentivos que ayuden a avanzar en esta nueva profesionalidad, que eviten asimilar la promoción profesional con la marcha del centro o del aula. Estos incentivos no se pueden definir exclusivamente en términos de retribución económica consolidada, aunque éste podría ser un aspecto a tener en cuenta en determinadas condiciones, sino que es necesario situarlos en la posibilidad del reconocimiento de tareas colectivas, publicación de experiencias, tiempo para la investigación o experimentación, años sabáticos...

Nuevo marco administrativo y organizativo

Esta nueva profesionalidad requiere necesariamente de un marco que facilite su desarrollo. Las estructuras del centro educativo participativas y de funcionamiento democrático y las estructuras docentes no jerarquizadas son las que favorecerán el trabajo y la reflexión colectiva y la implicación en los objetivos educativos.

Hoy se habla de la evaluación del sistema, del centro o de los docentes y se proyectan grandes expectativas en su desarrollo. En este sentido hemos de decir que no es posible hablar de evaluación docente al margen de la evaluación del sistema y del centro, que son los que definirán las necesidades del sistema en su conjunto y las actuaciones que se deriven para corregir las deficiencias que se observen. Cualquier modelo de evaluación tiene que contar con los mecanismos de participación de los sectores afect-

tados, ya que la evaluación no puede ser un instrumento en manos de los mismos que definen los recursos y las soluciones.

Para hablar de evaluación docente ligada a la evaluación del sistema y del centro es necesario definir los objetivos que se persiguen y que tienen que estar en relación con la mejora de la práctica docente, por tanto, tiene que ser una evaluación que informe y que dote de los instrumentos de ayuda y de apoyo a la profesionalidad. Estamos en contra de planteamientos que quieren ligar evaluación a castigo o a premio, ya que consideramos que el concepto punitivo de la evaluación tiene que ser superado, ya que no aporta ninguna mejora sustantiva al funcionamiento del sistema, y puede generar perversiones peligrosas. Lejos de convertirse en un incentivo para la mejora profesional, puede convertirse en una losa para la innovación y un instrumento para la sumisión. La práctica viene determinada, en ocasiones, por las dificultades para ejercitarla en determinadas condiciones (sociales, materiales, de equipo...) que es necesario conocer, analizar y evaluar para corregir y mejorar. La introducción del castigo o el premio puede potenciar tendencias a evitar determinados centros, determinadas zonas, determinado alumnado.

Otra cuestión que está en el centro de los debates se refiere a la dirección de los centros docentes. Se habla de crisis de las direcciones de los centros docentes públicos y se plantea la dirección privada como el elemento de referencia para el cambio. En este sentido consideramos que no es posible hacer un análisis tan simple, ya que nos hace falta definir cuál es el modelo de dirección para los centros docentes y después ver cuáles son las necesidades que se derivan. Además, consideramos que no se puede ser acrílicos con los modelos de dirección privados existentes ya que son modelos que potencian

unas relaciones laborales no democráticas, pueden limitar la libertad de cátedra, fomentar el acriticismo profesional y personal, primar los beneficios privados ante los resultados colectivos o sociales...

Consideramos que el modelo de gestión definido por la LODE no ha estado dotado en toda su dimensión, sólo se ha puesto en marcha la elección de las direcciones por los consejos escolares pero no ha habido todos los apoyos necesarios para su desarrollo, y buena parte del profesorado



ha rehuído presentarse como candidato a una responsabilidad que desde la administración ha estado incomprendida en muchas ocasiones. Un modelo que, más allá de los mecanismos de elección de la dirección y de constitución de órganos de participación de la comunidad educativa, no ha estado desarrollado en las cuestiones más relevantes, como son la autonomía de los centros o la suficiencia de recursos. Los cambios legales que se plantean no abordan la globalidad de los problemas y parecen más un ejercicio de distracción sobre los mis-

mos y una voluntad de introducir mayores tendencias a la privatización, que ponen en duda el concepto de servicio público que de siempre hemos reclamado para la educación.

En cualquier caso, consideramos que es necesario mantener la gestión democrática y participativa, garantizando en todo momento la participación de la comunidad educativa, la elección de las direcciones colegiadas y la temporalidad y revocabilidad de los cargos. Es necesario, asimismo, profundizar en aspectos de autonomía de gestión de los centros docentes y que la administración se sienta legalmente vinculada por los proyectos educativos decididos por la comunidad educativa, dotándolos de los recursos necesarios —entre ellos la formación específica de los equipos directivos— para poder llevarlos a la práctica, así como potenciar el trabajo en equipo definiendo funciones colectivas y no sólo unipersonales en las estructuras de funcionamiento de los centros docentes. La mejora de la calidad educativa requiere también de la mejora de la gestión de los centros docentes: implicando a la comunidad educativa en la definición y consecución de los objetivos educativos, dando apoyo a las iniciativas de los proyectos educativos, incentivando la dedicación y asunción de responsabilidades, potenciando el asesoramiento y dotándolos de los recursos necesarios.

La profesionalidad docente está inmersa en el proceso de cambio educativo y, por tanto, es necesario dotar este proceso de cambio en la profesionalidad con mejoras de las condiciones de trabajo, con una mayor calificación y formación profesional —tanto inicial como permanente— y fomentar la participación y la autonomía profesionales, con el objetivo de conseguir una mayor calificación del sistema educativo, una mayor consecución de los objetivos educativos y una mayor implicación profesional. ■

Responsabilidad social, profesionalidad y renovación pedagógica en la universidad



▼ Francisco Imbernón
Departamento de didáctica y
Organización Escolar de la U. Barcelona

La Universidad es una institución al servicio de la sociedad y, por tanto, no puede limitarse únicamente a transmitir la "cultura" que ella ha generado o intenta generar, sino que ha de analizar críticamente lo que hay dentro y fuera de sus fronteras. Aún más, me atrevería a decir que la Universidad, en un sentido no sólo metafórico, no debería tener fronteras sino que debería solaparse completamente con el entorno que la envuelve.



ero tampoco cabe pocar de ingenuidad, somos conscientes de que el modelo de sociedad determina el tipo de universidad, y a la vez, a

la Universidad se le pide que colabore en la producción y en la reproducción del sistema social, en la producción y reproducción de la "ciencia" y de la cultura dominantes. No tenerlo en cuenta, y sobre todo en el marco de una universidad pública, significaría iniciar este análisis desde una reflexión falsa e idílica. Afortunadamente, la organización de una sociedad democrática debería permitir crear los espacios de libertad suficientes para poder intervenir con una cierta autonomía crítica personal y profesional.

Este equilibrio (o conflicto) entre la producción, la exigencia/análisis de reproducción social y la capacidad de generar alternativas ha de estar presente en todo proceso universitario.

Por todo ello, y para todo ello, la relación formación-renovación ha de es-



tar presente, imprescindible, en la enseñanza universitaria (al igual que en las otras etapas educativas). Pero la renovación no se introduce ni se manifiesta siempre de la misma manera en la universidad.

Es cierto que los obstáculos en la universidad son muchos: las actitudes, la tradición, los concursos, la cultura individualizadora, el síndrome uni-

luación, a las bocas de publicación de trabajos y a la organización de congresos) y los diversos gobiernos (centrales y autonómicos), ¿han significado el surgimiento de una nueva Universidad, de una posibilidad de renovación? Pensamos que no, ya que se olvidan que la Universidad ha de ser una instancia de transformación social, en la que han de participar tam-

y que colaborando estrechamente reflexionan en la acción sobre los acontecimientos profesionales de su teoría-práctica. Se ha de realizar un esfuerzo orientado a mejorar las prácticas universitarias y las situaciones en que éstas se desarrollan. Aspectos y conceptos que se dicen y desarrollan en las clases, en los debates, en actividades de formación... respecto a los centros educativos no universitarios y su profesorado, pero que, muchas veces (no quisiera generalizar) no se aplica tan ampliamente a la práctica pedagógica universitaria.

Esta sociedad, fronteriza con el siglo XXI, apenas se parece a la de hace 20 años. El auge de la tecnología (sobre todo los grandes medios de comunicación), el crecimiento de la ciencia social, la crítica, el concepto de ciencia, las pautas sociales, el debate sobre qué debe enseñarse, la formación permanente de los individuos, los nuevos medios educativos, todo ello debería influir también en la Universidad y debería servir de revulsivo para superar la desmovilización, el estancamiento y ciertas rivalidades. Pero no es así.

Revolución silenciosa

La universidad ya no es la institución anterior a los años 60-70 en donde pasar por un centro universitario era un verdadero privilegio, un signo de pertenecer a una élite; es necesario tener en cuenta que en aquel momento la educación universitaria era un proceso añadido a la categoría social.

Durante los años sesenta se produce un fenómeno decisivo para la configuración de la universidad actual: el crecimiento demográfico y el aumento del nivel de vida que comportan un incremento muy fuerte del número de personas que se acercan a la educación universitaria. El acceso masivo a la educación universitaria permite una verdadera "revolución silenciosa" en la formación de la población.

La universidad que ahora tenemos es, pues, en gran medida, fruto de la yuxtaposición de estas dos características. Aún teniendo una demanda so-



versitario del "enseñar a mi manera y dedicarme a mis cosas"... Se da, en muchos profesores y profesoras, una sobrevaloración de la experiencia subjetiva, que se ha adquirido mediante un empirismo elemental. Asimismo, a menudo se asocia únicamente la aportación universitaria con la investigación científica (desde una perspectiva técnica y un modelo de investigación y desarrollo), dejando otros aspectos investigadores y docentes en segundo plano.

La Ley de Reforma Universitaria, los servicios o vicerectorados de innovación creados en algunas universidades (algunos dedicados más a la ova-

bién el alumnado, y no únicamente un foro de sabios.

Cambios con proyección exterior

La universidad no sólo debe preocuparse por el problema de la renovación del contenido de la enseñanza y de la transmisión de los conocimientos que imparte, sino que debe realizar o propiciar cambios con proyección en el exterior.

Y el profesorado y las instancias universitarias no son conscientes de que esa renovación debe empezar en el interior de la institución, con las personas que intervienen en los procesos

cial, la universidad mantiene todavía unos medios materiales, unas estructuras y unos objetivos pensados para una determinada formación, de cariz reducido, provocándose la masificación que es una consecuencia de la desproporción que actualmente existe entre el número de estudiantes y los metros cuadrados y recursos de que se disponen. En la práctica esta estructura universitaria obliga a muchos estudiantes a trabajar para poder estudiar y mantenerse económicamente.

Contenidos

Si la reflexión la llevamos al plano del contenido, encontramos una idea muy extendida que la universidad no se adecúa a las necesidades educativas del sistema. Es un tema discutible pero que provoca en algunos estudiantes y profesores un sentimiento de inquietud.

En el contexto actual de nuevos planes de estudio se plantea si la universidad ha de formar personas con herramientas para entender el mundo o bien profesionales preparados para realizar una función concreta. A priori, las dos alternativas no son incompatibles. La existencia de estudios forjadores, completados por estudios de doctorado, es tan importante como la de carreras profesionales, completadas por estudios de postgrado.

Pero lo que debe estar claro es que todas las actividades que realiza la universidad deberían revertir en la creación y difusión de cultura. La universidad es por sí misma un foco cultural, a menudo reflejo del nivel cultural del país. Por tanto, es necesario y beneficioso que la universidad desarrolle actividades culturales más allá del marco estrictamente docente e investigador. La participación en la formación permanente fuera de la universidad y las publicaciones son una importancia básica para completar las otras funciones de la universidad.

Pero para que la universidad pueda desarrollar a la vez docencia, investigación y difusión en condiciones de renovación, se deberían poner en marcha

diversas medidas. Aumentar los recursos económicos y humanos, preocuparse por la relación enseñanza-aprendizaje, reducir su volumen, provocar una colegialidad participativa en el profesorado, especializarse en la oferta formativa. Es imprescindible romper con la homogeneización de nuestra universidad; es necesario la aparición de proyectos y alternativas nuevas. La universidad no debe reproducirse a sí misma sino que debe diversificarse para abarcar más necesidades y nuevos campos científicos y también, ofrecer nuevos servicios públicos.

Por tanto, aunque nuestra universidad está lejos de aquella de 1970, cada vez debería ser más consciente de su compromiso social, que no puede estar aislada sino que debe asumir también sus riesgos y que ha de implicar al estudiante en la vida universitaria. Quizás debamos ser más conscientes de la necesidad de revisar los procesos y de romper el modelo de aula cerrada, ya que éste no sólo genera una labor individual sino que

puede ocasionar ciertos problemas de comunicación entre el profesorado, e incluso impedir que tenga lugar un fenómeno imprescindible en toda labor profesional como es el intercambio de la propia teoría-práctica.

Para que todo ello sea posible, es necesario participar en el cambio de los factores condicionantes o potenciadores de la mentalidad profesional del profesorado y de los que asumen su gestión.

Todo esto significa, como ya hemos comentado anteriormente, que hemos de pasar de un profesor/profesora reproductor-alienado a un profesorado productor-activo, o reflexivo-crítico, lo cual implica asumir las tareas en grupo con la suficiente reflexión crítica, ya que sin ella la práctica no puede contar con los elementos personales, críticos y alternativos sino que deberá limitarse a la reproducción de elementos ajenos al profesorado y al alumnado. Para que este cambio sea posible, el profesorado universitario ha de elaborar propuestas de forma colaborativa. ■

para mejorar

En resumidas cuentas, para mejorar la docencia universitaria hemos de implicarnos, como mínimo, en la revisión y perfeccionamiento de:

- El desarrollo y la competencia profesional del profesorado universitario. Generar procesos para que el profesorado desarrolle un conocimiento pedagógico profesional y un pensamiento práctico, es decir, un proceso continuo de formación, un análisis teórico, una adquisición de conocimientos, un contraste de ideas, una capacidad creativa de intervención.
- El desarrollo de capacidad y habilidad pedagógica, así como flexibilidad metodológica.
- El desarrollo de capacidades para establecer una relación positiva hacia los estudiantes.
- La superación de la falta de comunicación entre el profesorado por problemas de competencia académica. Es necesario el trabajar en grupo y de forma colaborativa en los Departamentos.
- La implicación, individual y colectiva, en procesos de reflexión e investigación sobre los efectos de la práctica profesional llevada a cabo y un compromiso social con el contexto.

Es posible que entonces podamos empezar a hablar de renovación en la universidad.

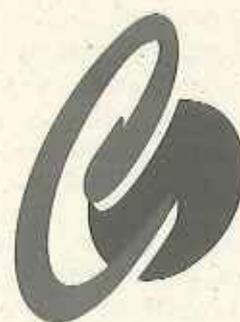


La renovación pedagógica desde los MRP



▼ Joan Domènech Francesch
President de la Federació de MRP de Catalunya

Los MRP definimos la Renovación Pedagógica a partir de un conjunto de aspectos que identifican a sectores de la Comunidad Educativa que piensan y actúan sobre los problemas de la enseñanza desde los propios escenarios educativos y ponen al alumnado en el punto de mira de sus análisis y de su práctica.



Como aspectos de esta cultura que nos sirve de referente, podríamos citar la participación, la gestión democrática, la relación bidireccional con el entorno, el tratamiento de los valores en educación, la relación entre educación formal y no formal, la normalización lingüística, una cultura del Proyecto, etc. pero sobre todo una manera de entender la educación como Servicio Público que garantice la igualdad de oportunidades de acceso al saber a todos los ciudadanos del país y, como consecuencia, una concepción del profesorado, creativa, comprometida con su profesión y con la sociedad, que sea capaz de desarrollar desde un punto de vista crítico, todas las aptitudes y capacidades del alumnado.

Carácter práctico

Junto a estos aspectos debemos señalar una preocupación por impulsar experiencias concretas que supongan un avance en la práctica de los principios definidos teóricamente. Aunque últimamente se han acercado a los debates de los MRP sectores de la Universidad, hay que reconocer que, en nuestro contexto habitual, la Renovación Pedagógica tiene un carácter fundamentalmente práctico.

En una línea más global, en las IV jornadas de Catalunya de la Federación de MRP celebradas en noviembre de 1992, definíamos la renovación pedagógica como una actitud y un proceso constante de búsqueda de nuevas ideas, propuestas y aportaciones de distinto tipo que comportan un cambio y una mejora en educación.

Sin embargo, hay que señalar algunos dilemas que deben ser fruto de un análisis y una reflexión entre el conjunto de personas y entidades in-





teresadas en potenciar un cambio en la educación de este país.

Por la escuela pública

Nuestra tesis principal es que la Renovación Pedagógica no es una cuestión de los MRP exclusivamente, sino que afecta al conjunto de sectores que, en su día, se han pronunciado a favor de una Escuela Pública: asociaciones de padres, sindicatos, centros educativos, colectivos no organizados, entidades culturales o sectoriales, etc. Por lo tanto, la Renovación Pedagógica, como movimiento socio-educativo que se plantea la calidad educativa, debe recoger las aportaciones, tanto teóricas como prácticas, de todos estos sectores citados, incluidas, naturalmente, las de los MRP.

Si definimos la Renovación Pedagógica desde el punto de vista de una

corriente de opinión que se identifica a partir de unas maneras de hacer y de pensar, podemos plantearnos algunos aspectos relacionados con su definición, como por ejemplo: el carácter autónomo de dicho movimiento, su grado de organización o espontaneidad y el papel de vanguardia que juega o puede jugar.

Autonomía

La autonomía del Movimiento de Renovación Pedagógica (y de los MRP) debe ser una de sus características esenciales. Autonomía respecto de la administración, pero también del resto de sectores. De los sindicatos, por ejemplo. Dicha autonomía es básica para poder desarrollar un punto de vista propio. Pensar los problemas de la educación desde la escuela y desde el alumnado debe tener la más

amplia autonomía. Así se debe entender desde la Renovación Pedagógica y así lo deben entender también el resto de sectores y estamentos que pueden colaborar con ella. Es a partir de esta autonomía que se pueden llegar a los mejores acuerdos de colaboración y de trabajo, basados en objetivos comunes o compartidos. La autonomía, debería contribuir a superar la situación de dependencia de la administración del Movimiento de Renovación Pedagógica (con sus políticas de subvenciones como contra-prestación de servicios...) o de otras entidades con intereses políticos o sectarios.

Espontaneidad

Otra característica del Movimiento de Renovación Pedagógica es su espontaneidad. La Renovación Pedagógica se gesta en los centros educativos de forma natural y como respuesta a diversas situaciones: por el afán de superar conflictos o problemas, como desarrollo de la profesionalidad y la creatividad del profesorado, por el compromiso social y crítico de éste, como contrapunto a reformas que nada cambian ni mejoran, como respuesta al conformismo y la rutina... Esta espontaneidad a menudo se ha señalado como un aspecto definitorio de la Renovación Pedagógica, atribuyéndole excesivo protagonismo. Así, se contraponía a la burocratización o a la fagocitación que sufren algunas experiencias innovadoras cuando se intentan generalizar o traspasar mecánicamente a otros contextos diferentes. Sin embargo, que la organización de la renovación pedagógica (hay que recordar que tenemos más de una dirección general de RP...) no haya dado los frutos que esperáramos no significa que debamos renunciar a superar este concepto de "espontaneidad". En ese sentido, el fomento y creación de redes no oficiales que permitan el conocimiento y el intercambio y, en un sentido superior, la cooperación y la colaboración entre los centros que "hacen" Renovación



Pedagógica, debe ser uno de sus objetivos.

Este hecho, que parece tan natural, puede ser la clave para potenciar nuevas experiencias educativas y, sobre todo, para superar el aislamiento que muchas de estas experiencias tienen. O para evitar el peligro de desaparecer cuando pequeños cambios en el entorno inmediato modifican las circunstancias que las han propiciado. Si caminamos hacia una mayor autonomía de los centros educativos, debemos tener en cuenta que la creación de ámbitos donde sea posible trabajar en red, es fundamental para no caer en una falsa autonomía que se traduzca en centros educativos aislados completamente entre sí.

No sólo para minorías

Un tercer aspecto que me parece interesante resaltar es el hecho de la Renovación Pedagógica como cuestión de minorías, más o menos, "iluminadas" o vanguardistas, y si puede —y debe— existir un Movimiento de Renovación Pedagógica amplio y mayoritario. La verdad es que, a menudo, la percepción social que se tiene de los MRP es de un vanguardismo minoritario e "iluminado". Aunque hay un factor objetivo de baja afiliación y organización de los sectores sociales (que no afecta únicamente a los MRP) el problema no lo podemos limitar a este fenómeno.

Por ejemplo, en nuestros posicionamientos habituales, hemos defendido y elaborado propuestas no ya utópicas, sino absolutamente irrealizables. Modelos de profesorado, de centros educativos, incluso de administraciones educativas, más allá de cualquier posibilidad real, o sin saber distinguir cuál debe ser el horizonte hacia el que hay que trabajar, y cuál es la realidad de cada día que hay que mejorar y transformar. Esto nos lleva a reflexionar y definir cuál es nuestro mensaje y a quién lo dirigimos.

Para resolver este dilema, la renovación pedagógica debería plantearse qué tipo de articulación debe existir

entre teoría y práctica, entre reflexión y acción, entre utopía —como aquello que todavía es inédito— y la superación de los problemas de cada día. La Renovación Pedagógica debe llegar a una mayoría de los sectores de la comunidad educativa, y lo puede hacer si es capaz de orientar la práctica cotidiana y los problemas educativos y organizativos que tiene la enseñanza con los grandes principios que definen nuestros modelos.

De nada servirá repetir —por escrito u oralmente— "cómo queremos que sean las cosas". De nada servirá repetirlo si no somos capaces de transformar prácticas rutinarias y cotidianas, si no somos capaces de integrar en el Movimiento de Renovación Pedagógica a una mayoría de centros educativos. No hay que olvidar ninguno de nuestros objetivos y debemos analizar en profundidad los problemas de nuestro Sistema Educativo; pero todo ello no nos debe llevar a negar la posibilidad de avanzar, utilizando todas las posibilidades que el propio sistema nos ofrece. Si no lo hacemos, favoreceremos una actitud conformista, resignada e inoperante que, por señalar los problemas sin proponer alternativas o proponer soluciones inalcanzables, tranquilizarán las conciencias individuales, pero no favorecerán el avanzar colectivamente.

En el Manifiesto de convocatoria del Primer Congreso de la Renovación Pedagógica, decíamos, entre otras cosas, "*creemos que la Renovación Pedagógica es cosa de cada día, de construirla paso a paso, mejor desde el centro educativo que individualmente y que siempre preferimos el pequeño avance colectivo que la zancada de uno solo*". Esta frase resume nuestra posición.

No somos el Movimiento de Renovación, sino parte de él

En este contexto, los MRP son entidades organizadas que pueden contribuir a dinamizar estos procesos. Pero ello lo debemos hacer desde la perspectiva de que nosotros "no so-

mos" el Movimiento de Renovación Pedagógica, sino que formamos parte de él, y uno de nuestros objetivos es el propiciarlo y potenciarlo. Los MRP somos organizaciones del profesorado que, desde un punto de vista voluntario, proponemos dinamizar los centros educativos y los profesionales de la enseñanza. Ofrecemos servicios —formación, reflexión, recursos, etc.— con unas determinadas señas de identidad: son servicios que favorecen la cooperación y el intercambio y que intentan crear ámbitos en los que se asuman y compartan proyectos con otras entidades y sectores.

Que diferenciamos la Renovación Pedagógica del Movimiento de Renovación Pedagógica y de los propios MRP, no significa que vayamos a proponer su autodisolución, sino todo lo contrario. Cada vez es más evidente que la existencia de organizaciones plurales, unitarias, públicas, que representen espacios de participación democrática por la calidad educativa, con unos objetivos de transformación y de colaboración, son absolutamente imprescindibles.

Se cumple estos días el veinte aniversario del documento **Por una Nueva Escuela Pública** que la Escola d'Estiu de Barcelona aprobó en el verano de 1975 y treinta años del nacimiento del primer MRP de nuestros tiempos: Rosa Sensat. Hoy más que nunca debemos ser capaces de articular a los sectores que quieren que la educación sea un apuesta por el futuro y trabajan en el día a día por su calidad, ante todos los posibles ajustes o retrocesos de los aspectos positivos de la Reforma Educativa.

Sin duda, la existencia de un amplio movimiento socioeducativo en favor de esta calidad educativa, impedirá dichos retrocesos y será una garantía para poder seguir avanzando en la construcción de dicha "Nueva Escuela Pública". Estos son algunos de los retos que los MRP debemos abordar y, a la vez, compartir con el resto de sectores y entidades de la Comunidad Educativa. ■



1 Congreso de la Renovación Pedagógica de Catalunya

El Primer Congreso de la Renovación Pedagógica se inscribe dentro de la trayectoria educativa y el dinamismo renovador de la sociedad civil catalana. Siempre, y también ahora, la educación ha sido un tema de preocupación e interés para esta sociedad, que ha visto cómo, ante sus demandas, han surgido personas o movimientos con una gran capacidad de renovación que han favorecido cambios y transformaciones en el mundo de la educación.

▼ Rafael Báscones Cosgaya

Precisamente este año, en el mes de julio, hemos celebrado el 20 Aniversario del **Manifest per l'Escola Pública** que en su momento supuso un gran avance clarificador de los objetivos de la escuela pública y aportó un conjunto de propuestas para mejorar su calidad.

El Primer Congreso de la Renovación Pedagógica de Catalunya quiere ser, y yo creo que hasta ahora lo está consiguiendo, un paso más, un eslabón de una larga cadena que el profesorado de Catalunya ha ido construyendo a través de la reflexión sobre su práctica docente, acompañado casi siempre por las aportaciones teóricas que desde diferentes ámbitos han enriquecido y dinamizado el quehacer diario en los centros educativos. Las administraciones educativas no siempre han ayudado a esta reflexión conjunta pero no por ello ha desaparecido el dinamismo renovador de la comunidad educativa catalana.

■ La convocatoria del Congreso

El Primer Congreso de la Renovación Pedagógica es una iniciativa de más de 70 entidades de la Comunidad educativa catalana que, en su momento, respondieron positivamente a la propuesta de la Federación de Movimientos de Renovación Pedagógica de Catalunya. Todas ellas se constituyeron como entidades organizadoras del Congreso y como tales lo convoca-

ron el 20 de noviembre de 1993 en Barcelona y 15 poblaciones más de toda Catalunya. Son entidades que abarcan todos los ámbitos de la educación: organizaciones sindicatos, asociaciones de padres y madres, movimientos de renovación pedagógica, revistas pedagógicas, facultades universitarias, asociaciones juveniles, colegios profesionales, fundaciones, sociedades educativas, etc. Todas ellas independientes de las administraciones educativas. Esto no quiere decir que se esté planteando un Congreso contra la Administración educativa pero sí con independencia de la misma con el objetivo de ofrecer a la sociedad civil catalana un espacio de cooperación e intercambio para realizar una reflexión conjunta que haga avanzar la calidad de la educación.

■ Desarrollo del Congreso

Es un Congreso atípico y lo es por voluntad de las entidades organizadoras. Comenzó en noviembre de 1993 y tiene prevista su clausura en febrero de 1996. Los tres organismos fundamentales son: la *Comisión Organizadora*, de la cual forman parte todas las entidades organizadoras del Congreso, la *Comisión Técnica*, con funciones ejecutivas y diez Ámbitos de trabajo de los cuales forman parte las personas inscritas en el Congreso que voluntariamente están dispuestas a reflexionar y colaborar en el ámbito que han escogido. Los ámbitos de trabajo son:



- Sociedad y escuela
- Proyectos educativos
- Participación
- Alumnado
- Innovación educativa
- Currículum
- Normalización lingüística y cultural
- Valores
- Profesionalidad docente
- Administración

Durante el curso 1993-94 se constituyeron los diez ámbitos de trabajo en diferentes comisiones de toda Catalunya con el objetivo de plantear y analizar los principales problemas y dilemas referidos a la renovación pedagógica. Fruto de todo este trabajo es el Documento de Debate de junio de 1994.

En el primer trimestre del curso 94-95, las Comisiones Territoriales del Congreso organizan las Jornadas Territoriales en 15 poblaciones de Catalunya para estudiar el Documento de Debate y elaborar propuestas. Durante este curso se recogen las aportaciones de las entidades organizadoras del Congreso y se estructura el Comité Coordinador Pedagógico como organismo coordinador de los diferentes ámbitos, formado por un representante de cada uno de ellos y por otras personas a las cuales se invita a formar parte a título personal. El último trimestre del curso 1994-95 se organizan descentralizadamente las diez Jornadas Temáticas de los diez ámbitos de trabajo.

En el mes de junio del 95 se recogen las conclusiones de las Jornadas temáticas y se elabora el borrador del Documento Base de las Jornadas Finales. Este documento se discute en las Escoles d'Estiu y durante el primer trimestre del curso 1995-96 se recibirán las aportaciones de los ámbitos de trabajo, de las entidades organizadoras del Congreso, de las personas inscritas, del profesorado y claustros de las escuelas, etc...

En febrero de 1996 se celebrarán las Jornadas Finales del Congreso.

■ Objetivos del Congreso

En primer lugar, el Congreso quiere conocer el estado de la renovación pedagógica en Catalunya. Para ello está recogiendo las experiencias pedagógicas que se están realizando en la actualidad en Catalunya. En mayo y octubre de 1994 se han editado dos libros con las 178 experiencias que hasta ese momento se habían aportado al Congreso. Asimismo, las diferentes comisiones de los diez ámbitos de trabajo plantearon en el Documento de Debate de junio de 1994 los problemas más conflictivos y los dilemas más interesantes que afectan a la renovación pedagógica en la actualidad en Catalunya.

El Congreso también quiere aportar propuestas de renovación para el futuro y reivindicaciones pedagógicas, de política educativa alternativa y laborales. Así se ha hecho en las 15 Jornadas Territoriales y en las 10 Jornadas Temáticas que durante el curso 1994-95 se han realizado en toda Catalunya. Pero será sobre todo en las Jornadas Finales del Congreso de febrero de 1996 cuando las propuestas de renovación, las alternativas de renovación y las reivindicaciones socio-laborales y políticas se habrán de formular con mayor claridad, contundencia y concreción.

El Congreso buscará el consenso entre todas las entidades organizadoras y entre los participantes, pero no renunciará a manifestarse y pronunciarse sobre todos los problemas que afectan a la educación y a elaborar propuestas y alternativas mayoritariamente aceptadas.

■ El papel del Sindicato en el Congreso

La Federació d'Ensenyament de CC.OO de Catalunya comenzó a participar en el Congreso desde su convocatoria, más aún, desde el momento en que la idea comenzó a gustarse. Participamos en todos los organismos de los que el Congreso se ha ido dotando: Comisión organizadora, Comisión técnica, Comité coordinador pedagógico. Somos una entidad organizadora del Congreso y participamos en los diez ámbitos de trabajo en los que se ha estructurado el trabajo del Congreso desde su inicio.

Una de las características del Congreso es su organización descentralizada, y desde este punto de vista, la Federación ha animado a todos los sindicatos territoriales de enseñanza a que participasen en las Comisiones territoriales y en las comisiones de los diferentes ámbitos de trabajo que han funcionado durante dos cursos.

La Federación ha aportado por escrito al Congreso sus reflexiones sobre los siguientes temas: Profesionalidad docente, Valores, Normalización lingüística, Formación Profesional y Administración educativa.

Con el mismo objetivo de hacer un Congreso vivo y participativo hemos informado en nuestra prensa de las actividades del Congreso y hemos animado a los afiliados y afiliadas a que se inscribieron, como lo haremos para que participen en las Jornadas finales en el mes de febrero de 1996.

Todo ello, no por oportunismo sino porque estamos convencidos de que es positivo que el sindicato colabore con otras organizaciones educativas en la elaboración de propuestas pedagógicas renovadoras y porque creemos que cada vez más nos hemos de implicar en temas pedagógicos y formativos, ciertamente desde una perspectiva sindical pero también como una función esencial que el sindicato ha de integrar en su actividad. ■



Elecciones en Privada

Cuando salga a la luz este número de T.E. habremos inaugurado el curso 95/96 y aunque es habitual, en todo ejemplar de principio de curso, hablar de la situación política (y la nuestra da para muchos comentarios), de los problemas con que nos deberemos enfrentar en la Enseñanza y, en definitiva, de cuáles van a ser nuestros objetivos reivindicativos, en la redacción de la Revista hemos considerado más conveniente abordar el tema de las elecciones sindicales en la enseñanza privada.

Dedicar un número y este artículo a las elecciones en privada se justifica, cuando menos, por tres razones:

Una, porque las elecciones sindicales, lejos de lo que muchos y muchas pudieran pensar, al haberse celebrado en la enseñanza pública universitaria y no universitaria, no han concluido.

Efectivamente, el cambio de normativa electoral hace que el período de cómputo electoral sea, a partir de ahora, dinámico, esto es, que se puedan celebrar elecciones a lo largo del año, contando los resultados, justificados en cada momento, para la negociación colectiva. Y como inicio de esta nueva normativa, se ha estipulado que el calendario de referencia sea el período comprendido entre Diciembre del 94 y Diciembre del 95.

En definitiva, todavía quedan tres meses para convocar y celebrar elecciones sindicales en centros de enseñanza privada.

Otra razón es que, hasta la fecha, hemos obtenido unos buenos resultados en el sector, y es justo detenerse a valorar cómo se

ha desarrollado la campaña y en qué situación nos encontramos.

La verdad es que este número contiene suficientes valoraciones, pero personalmente quisiera aportar algunas: la primera es que hemos mejorado significativamente los resultados del año 90, debiendo sortear tanto el cierre de numerosos centros en los que antes teníamos representación como la cavernícola oposición de algunas patronales. La segunda, es que este incremento no solo ha sido cuantitativo sino también cualitativo, en la medida en que podemos conseguir ser mayoritarios en algunos sectores; y una tercera es que, de seguir así, reforzaremos los vínculos del sindicato con los trabajadores y trabajadoras, abriremos una nueva relación de fuerzas y tendremos mayor capacidad reivindicativa ante las patronales y las administraciones educativas.

La última razón por la que creo que se justifica abordar este tema aquí y ahora es porque a tres meses de concluir el actual período de cómputo y sumando los delegados y delegadas elegidos en todos los sectores de la Enseñanza, CC.OO. es el sindicato mayoritario.

En las elecciones del 90 fuimos mayoritarios en toda la Enseñanza Pública y globalmente en número de votos, pero los resultados en la enseñanza privada hacía que perdiésemos el primer puesto en toda la Enseñanza en número de delegados/as.

Ahora es distinto. El notable margen obtenido en la Pública, así como la mejora de resultados en la Privada, nos permite pensar en que, si continuamos trabajando por obtener delegados en los centros privados, conseguiremos ser el primer sindicato.

De ahí que se edite este número dedicado a las elecciones en privada, de ahí que continuar la campaña electoral en el sector sea la máxima prioridad del conjunto de la Federación de Enseñanza de CC.OO.

Fernando Lezcano
Secretario General

Los diez convenios

Como consecuencia del proceso negociador del año 94 se ha producido una disgregación en el sector de la Enseñanza Privada que se hace necesario clarificar para entender el significado del proceso electoral celebrado en una mayoría de centros durante el curso 94-95 y que no concluye hasta el final del año 1995.

Por eso, el primer análisis es el del excesivo número de convenios existentes y cómo han influido las estrategias sindicales de cada organización junto con los intereses de las patronales en este proceso de disgregación que en nada favorece al conjunto del personal de la Enseñanza Privada.

1. CENTROS CONCERTADOS

El convenio de empresas educativas sostenidas total o parcialmente con fondos públicos es consecuencia de la división en varios convenios del tradicional Convenio General de la Enseñanza Privada. CC.OO. se opuso a su negociación, por lo que significaba de desmembrar la negociación colectiva.

El ámbito funcional es el del personal que trabaja en empresas que imparten enseñanzas regladas y que reciben fondos públicos en algún nivel.

Hay tres organizaciones patronales: Educación y Gestión, CECE y Serveis Educatius (una de las patronales catalanas) y seis organizaciones sindicales, cuatro de ámbito estatal (FETE,

CC.OO., USO, FSIE) y dos de ámbito de comunidad autónoma (ELA y CIG). ELA no participa en los procesos de negociación, sólo participó en la gestación del convenio y tuvo gran parte de responsabilidad para darle validez. CIG delega la negociación en STES.

De momento, la mayoría patronal la ostenta Educación y Gestión y la mayoría sindical, a falta de clarificar con los resultados electorales, la determinan tres organizaciones de ámbito estatal. Cuando se proclamen los resultados electorales dos sindicatos de carácter estatal tendrán con toda seguridad el 50 % de la representatividad que se exige ahora tras la reforma del mercado laboral.

Es el Convenio con más connotaciones politicosindicales. Las patronales se preocupan de que los trabajadores sean ideológicamente afines, no basta con que sean buenos profesionales, además deben ser defensores de la enseñanza privada en la filosofía que defienden las organizaciones patronales. En este sentido favorecen a opciones sindicales que coinciden con su ideología y se oponen a aquellas otras, que por pertenecer al sindicalismo de clase y confederal, defen-

demus y exigimos garantías de una enseñanza de calidad para toda la sociedad, considerando la enseñanza como servicio público, con control democrático, independientemente de que sea pública o privada, siempre que esté sostenida con fondos públicos. El conflicto actual tiene su origen en esta actitud patronal, que desea una aplicación liberal de las normativas laborales, olvidando que en la enseñanza existen leyes orgánicas en las que se exigen contrapartidas por recibir fondos públicos. Entre estas contrapartidas se encuentra el artículo 49.4 de la LOE, analogía retributiva, y el necesario marco negociador Administraciones Educativas-Sindicatos, que las patronales se niegan a reconocer.

La Federación de Enseñanza de CC.OO. consciente de la magnitud y de la importancia de este convenio, le ha dedicado esfuerzos extraordinarios. En primer lugar, buscando la posición ideológica más adecuada para que los intereses del personal de centros concertados no se enfrenten con los del personal de centros públicos ni con los de la sociedad en su conjunto. En este sentido, hemos celebrado diversas jornadas en los años 1991 y 1993 para reconocer la situación social actual y defender los intereses del personal de la enseñanza concertada. Estas resoluciones tendrán su conclusión definitiva en el Congreso que nuestra organización celebrará el próximo año.

2. CONVENIO DE ENSEÑANZA REGLADA SIN CONCERTAR

En la negociación del año 94 se modifica su ámbito funcional, eliminando las enseñanzas no regladas, academias.

Al existir dos convenios de enseñanzas regladas perfectamente diferenciados, con algún nivel concertado y sin ningún tipo de concierto, se abre un nuevo conflicto, el de aquellos centros que tradicionalmente se les aplicaba el Convenio General antiguo sin tener concierto. Este tipo de centros

ha salido perjudicado, las consultas a la Comisión Paritaria sobre la problemática planteada son múltiples y en ninguna de ellas hay acuerdos.

Se negocia por las Organizaciones Sindicales: CC.OO., FETE-UGT, USO y FSIE y por las Organizaciones Patronales: ACADE y CECE.

CC.OO. no lo ha firmado y defiende el mantener como derecho adquirido las condiciones más ventajosas que disfrutaban antes.

3. CONVENIO DE UNIVERSIDAD E INVESTIGACION

Esto Convenio es de aplicación únicamente a los Centros Universitarios sin ánimo de lucro.

No ha modificado su ámbito desde su origen. El problema actual es la inclusión en este convenio de las nuevas universidades privadas que están apareciendo.

Las patronales representativas son: CECE y E y G y las Organizaciones Sindicales representativas son: CC.OO., FETE-UGT, USO y FSIE.

Está firmado por CC.OO.

4. CONVENIO DE EDUCACION INFANTIL

Se negocia entre las Organizaciones Sindicales CC.OO., FETE-UGT y USO y las Organizaciones Patronales E y G, ACADE y CECEI.

La representatividad de CC.OO. en las últimas negociaciones ha permitido importantes avances, hemos firmado el Convenio, pero no la revisión salarial del 94.

5. CONVENIO DE EDUCACION ESPECIAL

Se negocia entre las Organizaciones Sindicales: CC.OO., FETE-UGT y CIG. y las Organizaciones Patronales: AN-CEE, CECE y E y G.

CC.OO. no lo ha firmado. Sin embargo los buenos resultados conseguidos por CC.OO. en Comunidades

como Cataluña, Valencia o Madrid, han permitido la negociación de convenios de ámbitos de Comunidad Autónoma que mejoran considerablemente el estatal.

6. CONVENIO DE AUTOESCUELAS

Se negocia entre las Organizaciones Sindicales CC.OO., FETE-UGT y USO. y la Organización Patronal CNAE.

Está firmado por CC.OO.

7. CONVENIOS DE NUEVA APARICION

7. Convenio de Enseñanza y Formación no reglada

Se negocia entre las Organizaciones Sindicales CC.OO., FETE-UGT, USO y FSIE y las Organizaciones patronales FFAP, CECE y ACADE-FECEI.

Procede de los anteriores convenios General de la Enseñanza Privada y ACADE.

El personal afectado ha perdido derechos en jornada, vacaciones y salarios.

CC.OO. no lo ha firmado.

8. Convenio de Escuelas de Turismo

Se negocia entre las Organizaciones Sindicales CC.OO. y FETE-UGT y la Organización Patronal ANESTUR.

Se limita al ámbito de las escuelas de turismo, que según nuestra organización deberían estar incluidas en las enseñanzas universitarias.

Este convenio no lo ha firmado CC.OO. que ha denunciado defectos graves en el procedimiento de negociación, firmándolo el mismo día de constitución de la Mesa Negociadora, sin que el sector hubiese podido conocer y valorar las propuestas de la patronal.

9. Convenio de Colegios Mayores

Se negocia entre las Organizaciones Sindicales CC.OO., FETE-UGT y USO. y las Organizaciones Patronales CECE, ACADE y E y G.

Nace como consecuencia de la exclusión de este sector de los anteriores: Convenio General de la Enseñanza Privada y Convenio de ACADE. No lo ha firmado CC.OO. y está pendiente de resolución judicial.

10. Convenio de Peluquería y Estética, de Enseñanzas Musicales y de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos

Se negocia entre las Organizaciones Sindicales CC.OO., FETE-UGT, FSIE y USO. y las Organización Patronal CECE.

Nace como consecuencia de la exclusión de este sector de los anteriores. Convenio General de la Enseñanza Privada y Convenio de ACADE. No está firmado por CC.OO.

breves

○ FIRMADO UN ACUERDO PARA LA IMPLANTACIÓN DE LA REFORMA

La Federación de Enseñanza de CC.OO. ha firmado, junto con el resto de sindicatos representativos, un Acuerdo con el MEC y las patronales CECE y ANCEE, sobre la implantación de la Reforma en la Enseñanza Concertada, que mejora considerablemente las condiciones de trabajo de este personal en aspectos tan fundamentales como: formación, titulaciones, retribuciones y mantenimiento del empleo.

Por la importancia y trascendencia de este Acuerdo la Federación de Enseñanza editará un cuadernillo T.E. comentado.

○ NEGOCIACIONES PARA UN CONVENIO DE FOREM

La Federación de Enseñanza está realizando las gestiones oportunas para agilizar el proceso de negociación de un Convenio para los trabajadores de FOREM.

En este sentido se ha integrado el grupo de trabajo de FOREM en la estructura organizativa de la Secretaría de Privado para hacer desde la misma el asesoramiento y el seguimiento oportuno.

ANDALUCÍA

	Concertada	E. Especial	Infantil	No Concert.	No Reglada	C. Mayores	Universidad	Turismo	Autoesc.	TOTAL	
										90	95
CC.OO.	211	68	42	7	31	6	6	0	15	281	386
UGT	321	49	21	27	33	6	5	0	7	562	474
USO	163	14	4	48	0	7	4	0	0	171	240
FESIE	196	12	1	3	1	2	0	0	0	140	215
Otros	19	2	1	4	1	2	0	0	0	58	30
TOTAL	910	145	69	89	66	23	15	0	22	1.212	1.345

Delegados de CC.OO.

Almería	14
Jaén	16
Córdoba	20
Granada	68
Sevilla	108
Málaga	123
Cádiz	28
Huelva	9
Total	386

El nuevo proceso electoral que estamos finalizando es bastante satisfactorio, y supone la constatación definitiva de nuestra implantación en el conjunto de Andalucía.

Quedamos como segunda fuerza sindical en la Comunidad, tras la UGT. Esta posición se mantiene en Centros Concertados, y hemos ganado las elecciones en la globalidad del resto de los convenios.

Se ha producido un importante avance en Centros Concertados -donde el proceso electoral está cerrado-, pasando de 144 a 207 delegados y delegadas, con un incremento del 43'75%, y, en cómputo global, de 223 a 386 representantes, lo que significa un aumento del 70'4%.

Ocupamos el primer lugar en Educación Especial, Infantil, Universidades Privadas y Autoescuelas; y competimos por él en No Regladas, aunque en Regladas No Concertadas no logamos alcanzar el 10%.

El porcentaje de representantes obtenido en Concertada -22'9%- es similar al obtenido en centros estatales, donde somos la primera fuerza sindical -23'9%-, y el global -28'1%-, claramente superior.

Por provincias, en estos momentos, ganamos globalmente las elecciones en Málaga (incluyendo Centros Concertados), Sevilla y Granada, posiblemente las únicas provincias en todo el Estado que esto ocurre. Pero en el resto de provincias de Andalucía -en las que se está empezando y existe una notable desproporción de medios- se alcanzan, o superan, nuestras medias nacionales, tanto de centros concertados como globales.

Aportamos -con los últimos datos de que disponemos- uno de cada cinco del total de delegados y delegadas del conjunto del Estado. Esa relación se eleva a uno de cada cuatro en C. Concertados, E. Especial y No Regladas; y a uno de cada tres en Infantil.

Una última reflexión sobre los resultados nos indica que tenemos el porcentaje más alto sobre la totalidad de los elegidos por comunidades en las que existe presencia de todos los sindica-

tos, tanto en Concertada como en la globalidad.

En definitiva, el proceso electoral ha servido para terminar de consolidar nuestra organización en el conjunto de Andalucía y en cada uno de los subsectores -con la excepción dicha de centros reglados no concertados-. Las elecciones no han supuesto solamente un número importante de representantes, sino también la penetración (a través de candidatos y otros contactos con los que deberemos tener una política informativa similar a la que realicemos con los delegados) en multitud de centros a los que anteriormente no teníamos acceso, lo

que debe de potenciar en el futuro nuestra acción sindical.

Asimismo, creemos que los resultados de las elecciones refuerzan las propuestas que hemos venido realizando en Andalucía. Así como nuestras aportaciones y alternativas que, frecuentemente, han supuesto posiciones críticas con las resoluciones y actuaciones que adoptamos a nivel estatal.

Creemos que una primera consecuencia de los resultados es ya perceptible a nivel de Andalucía, al haber conseguido abrir un proceso negociador al que la Consejería de Educación se negaba, y por el papel que en él jugamos; logrando que, hasta el momento y pese a las dudas de UGT, los sindicatos hayamos mantenido posiciones unitarias y presentado documentos conjuntos -que sistemáticamente han sido elaborados por CC.OO.-. Es el primer paso para plantearnos una auténtica negociación de convenios en Andalucía.

Asimismo, los resultados de Educación Especial e Infantil nos crean la responsabilidad de intentar mejorar las deficientes condiciones laborales, y nos obligarán a abrir nuevos frentes de negociación, especialmente con la Consejería de Trabajo y Servicios Sociales de la que, en lo fundamental, dependen.

Las elecciones no han terminado. En las últimas semanas ha habido una cierta relajación provocada por una mayor dedicación a la acción sindical. Seguiremos en noviembre, pero será precisa una mayor ayuda del resto de nuestra estructura sindical, bastante escasa hasta ahora. ■

CATALUÑA

	Concertada	E. Especial	Infantil	No Concert.	No Reglada	C. Mayores	Universidad	Otros	Autoesc.	TOTAL	
										90	95
CC.OO.	153	22	14	72	0	0	27	93	8	310	389
UGT	329	28	5	125	0	0	11	76	1	324	575
USO	474	9	20	93	0	0	5	5	6	298	612
Otros	72	19	0	55	0	0	25	23	1	127	195
TOTAL	1.028	78	39	345	0	0	68	197	16	1.059	1.771

En estos momentos se han realizado buena parte de los procesos de elecciones sindicales, según el calendario acordado entre las distintas organizaciones sindicales representativas, quedando aún procesos abiertos así como la posibilidad de continuar estableciendo ámbitos de representatividad hasta hoy inexistentes.

Este proceso de elecciones tenía para nosotros tres objetivos iniciales: consolidar la representatividad obtenida el año 90, extender nuestros niveles de representación a ámbitos hasta hoy débilmente representados, incrementar el número global de delegados y delegadas. Ahora, podemos decir que estos objetivos se han cubierto satisfactoriamente: mantendremos en términos generales los comités y delegados y delegadas del 90 (los que se han perdido corresponden a empresas que han cerrado), ganamos 140 delegados y delegadas en empresas donde anteriormente no teníamos representación, incrementamos un 20% (en valores absolutos hay 51 delegados/as más) el número de delegados respecto al 90, y conseguimos representación en todos los sectores y territorios (el subsector donde hay un mayor aumento en la representatividad es el de las universidades privadas y, en cuanto a territorios, donde más crecemos proporcionalmente es en Girona).

En líneas generales, el mapa sindical se mantiene invariable, repartiéndose la representatividad entre CC.OO., UGT y USO, produciéndose una ligera disminución de los no afiliados y obteniendo CC.OO. la suficiente representatividad para estar presente en todos los ámbitos de negociación que se puedan establecer, siendo la fuerza determinante a la hora de conseguir acuerdos.

Hemos podido entrar en mayor número de centros que en otras ocasiones; los titulares de los mismos empiezan a ver con normalidad la presencia del sindicalismo. A po-

sar de ello, aún no hemos podido evitar algunas interferencias de la patronal que, en determinados centros, ha intentado evitar y torpedear nuestras candidaturas, organizando candidaturas de "empresa", incluso llegando a utilizar a las otras organizaciones sindicales para este fin. Es por ello que nos hemos de felicitar aún más de los éxitos obtenidos por nuestras candidaturas y el avance de representatividad conseguido.

De nuevo se ha demostrado que avanzamos allí donde el sindicalismo es un referente permanente, próximo a los trabajadores y trabajadoras, donde hemos informado asiduamente. En estos lugares, las candidaturas se presentaban con normalidad y con nuestras siglas. En los lugares donde se aterrizaba desde la nada, se generaba un caldo de cultivo para el antisindicalismo patronal y para la manipulación, facilitándose, por tanto, la aparición del sindicalismo de "empresa" o amarillo.

Ahora el reto es consolidar y estabilizar esta fuerza de representatividad conseguida y organizar los mecanismos de participación e implicación en el funcionamiento del sector y en las negociaciones. Ya hemos empezado a organizar sesiones de formación sindical para los nuevos delegados/as donde profundizamos en el conocimiento del marco legal y de los instrumentos de intervención sindical en la defensa de los trabajadores y trabajadoras. Y hemos consolidado los grupos de trabajo de escuelas de idiomas, autoescuelas, enseñanza privada concertada y educación especial, vamos a intentar la constitución de nuevos grupos de trabajo, en especial, el de universidades privadas, que hasta ahora es un sector desasistido desde el trabajo sindical, o centros de educación infantil y de formación profesional y ocupacional, que tienen peculiaridades específicas. ■

PAIS VALENCIA

	Concertada	E. Especial	Infantil	No Concert.	No Reglada	C. Mayores	Universidad	Turismo	Autoesc.	TOTAL	
										90	95
CC.OO.	85	37	14	10	10	0	1	0	0	168	176
UGT	141	5	5	12	5	0	1	0	4	270	193
USO	145	1	4	1	2	0	0	0	0	124	153
FSIE	234	1	7	19	3	1	4	0	3	167	272
Otros	96	4	1	2	2	0	0	0	0	121	105
TOTAL	701	48	31	44	22	1	6	0	7	850	899

Partíamos en estas elecciones de unas perspectivas poco prometedoras: preveíamos unas pérdidas "por causas objetivas" de unos 37 delegados: privatización y crisis de las Escuelas Infantiles del Patronato Municipal de Valencia, cierre de algunos centros concertados con clasificación provisional, disminución del número de delegados de algunos centros por reducción de unidades concertadas, imposibilidad de hacer elecciones en cooperativas... A este descenso había que añadir otro, menos previsible en cuanto a cantidad, debido a elementos más subjetivos: cansancio de los delegados, conflictos internos en los centros, variación en la correlación de fuerzas sindicales dentro de los mismos, etc.

Estos elementos no afectaban solo a centros con delegado de CC.OO., evidentemente, pero dadas las características de nuestra afiliación, nos afectaba más que a los demás: las pérdidas previstas eran de 37 delegados para CC.OO., 12 para el STE, 10 para UGT, 2 para USO y 2 para FSIE.

Contábamos con encontrar las dificultades habituales en determinados centros, donde seguimos contando con el boicot más o menos sutil por parte de los titulares, mientras vemos que otros sindicatos se encuentran las elecciones prácticamente hechas. Con lo que no contábamos es con que sindicatos como UGT y USO utilizaran argumentos capciosos para conseguir delegados, tales como asegurar en centros concertados en crisis que si elegían delegado de UGT no les reduciría unidades concertadas la Consellería, o en academias de idiomas, que si lo elegían de USO contarían con los cursos de Forcem). Afortunadamente no se trata de comportamientos generalizados, y puede decirse que el proceso se ha desarrollado con bastante orden y concierto, gracias al Acuerdo de Calendario que firmamos los cinco sindicatos del País Valenciano, cumplido escrupulosamente por CC.OO., STE y FSIE y con algo de ligereza por UGT y USO.

Con respecto a los resultados, en los datos adjuntos hemos incluido los 13 delegados obtenidos por todos los sindicatos durante los años 91-94.

Dada la proliferación de convenios es imposible comparar los

resultados con los del 90 uno a uno: en el anterior VIII Convenio entraban centros no concertados, academias de diferentes tipos, colegios mayores, etc., ahora en diferentes convenios. A pesar de esta proliferación de convenios, hay que observar el firme número de delegados elegidos en algunos sectores: 1 en el convenio de Colegios Mayores, 7 en Autoescuelas y 21 en academias, entre todo el País Valenciano, cuando basta mirar los anuncios en los periódicos o las páginas amarillas para encontrar cientos de ellas.

En general, se observa un descenso de UGT considerable (de los 167/117 que pierden en privada de todo el estado, 103 pertenecen al País Valenciano). Pero si observamos el gran aumento de FSIE (105 en el P.V.) y de USO (30), podemos sacar la conclusión de que los resultados estos, más que responder a un descontento de los trabajadores por la línea de división y fragmentación del sector que han llevado a cabo estos sindicatos, se deben a las presiones e influencias de las patronales.

Esta coincidencia entre avance de FSIE y retroceso de UGT es patente territorialmente: UGT en Castellón tenía 41 de los 58 delegados elegidos en el 90, y ha quedado reducido a 22, mientras que FSIE ha aumentado 20. En Alicante UGT partía de 86 delegados, que se han reducido a menos de la mitad, 35, beneficiando a FSIE (+27), USO (+23) y CC.OO. (+14).

Curiosamente, el avance de FSIE no se reduce a centros religiosos, como en ocasiones anteriores: este sindicato se ha introducido en todos los convenios, hasta autoescuelas, hasta ahora patrimonio exclusivo de UGT.

Por su parte, el STE pierde 10 delegados en el P.V., pero se mantiene rozando milagrosamente en el 10 % del total. Y USO crece en Alicante, algo en Valencia (+7) y en Castellón sigue sin obtener ni un solo delegado.

Con estas perspectivas, habernos mantenido en casi el mismo número de delegados (hemos perdido 4 en total) resulta un resultado satisfactorio para CC.OO., especialmente en algunos sectores en los que hemos crecido espectacularmente: hemos obtenido el 78,72% en Educación Especial, el 47,6% en academias y el 44,82% en el convenio de Escuelas Infantiles. ■

CASTILLA-LEON

	Concertada	E. Especial	Infantil	No Concert.	No Reglado	C. Mayores	Universidad	Turismo	Autoesc.	TOTAL	
										90	95
CC.OO.	23	28	1	0	3	0	4	0	0	74	59
UGT	50	7	2	5	4	0	5	0	5	157	78
USO	115	0	0	0	1	0	1	0	2	155	119
FESIE	146	0	0	2	0	0	1	0	0	125	149
Otros	9	6	0	0	0	0	0	0	1	52	15
TOTAL	343	41	3	7	8	0	11	0	8	563	420

Delegados de CC.OO.

Avila	3
Burgos	6
León	5
Palencia	5
Salamanca	16
Segovia	1
Soria	0
Valladolid	20
Zamora	3
Total	59

En el conjunto de Castilla y León el número de delegados ha descendido. Se ha pasado de tener 76 delegados en el 90 hasta 57 en el actual proceso.

La razón fundamental está en Salamanca, que computó en el anterior periodo con un número tan elevado como 30 delegados, pero que eran casi todos pertenecientes a Escuelas Taller que se perdieron por no ser de la competencia de Enseñanza. La realidad es que eran 17 los propios de nuestra rama y en estos momentos contamos con 18 en esta provincia.

En cuanto al resto, hay provincias que bajan considerablemente como Segovia, León y Burgos; y otras aumentan aunque no todo lo deseable, así: Zamora, Palencia, Avila y Valladolid.

La duración del proceso de elecciones ha sido desigual en cada provincia, siendo muy dificultoso el de Valladolid, cuyo calendario estuvo concentrado en el mes de Noviembre.

Aunque este calendario no lo ratificó CC.OO., llevando nuestros preavisos a Diciembre y Enero, se deduce que no pudimos llegar siquiera a muchas constituciones de mesa; con lo cual FSIE ha podido aumentar considerablemente su ya demostrado poder.

En cuanto a otros sectores hay dos notas a destacar. Primero, somos la primera fuerza en Educación Especial con 27 delegados, 7 UGT y 3 otros. Y además hemos entrado por primera vez en la Universidad Privada con 4 delegados, en Salamanca.

El resto de sectores no merece una muy especial

mención, pues en concertada el resultado lo consideramos pobre, (17 delegados) y en academias a pesar de haber seguido intentándolo hasta la fecha, no se han visto los frutos del esfuerzo.

En cuanto a la UGT, algo ha tenido que ver la PSV, para decidir el traspaso de algún delegado, pero esta influencia no ha sido muy perceptible. Aunque también es verdad que, por ejemplo, en Valladolid, de ser la se-

gunda fuerza ha pasado a ser la cuarta. Mientras CC.OO. hemos pasado del cuarto al segundo lugar, en cuanto al número total de delegados. Otra cosa es ya si se tuviera en cuenta solo la Concertada.

Merece la pena comentar que si esta región es el bastión de la derecha de este país, se notaba en las EE.SS. que iba a reforzarse considerablemente; pues el empeño que nuestro sindicato puso (con importante ayuda de la Federación Estatal), no se tradujo en resultados a nuestro favor.

Destacar por otra parte, como positivo, el tipo de delegados que han salido en estas elecciones. Creemos que son gente mas vinculada al sindicato, aunque la cuarta parte sigue sin estar afiliada. Posiblemente en el futuro tengamos más conexión con los centros a través de ellos.

Y por último, la pregunta del millón. ¿Qué podrán hacer dos permanentes sindicales de E. Privada para toda una región de 9 provincias, cuyo centro es Valladolid y con compañeros, de la E. Pública que comprenden difícilmente los problemas de la E. Privada. ■

T.E.

Mural Sindical



Federación
de Enseñanza
CCOO

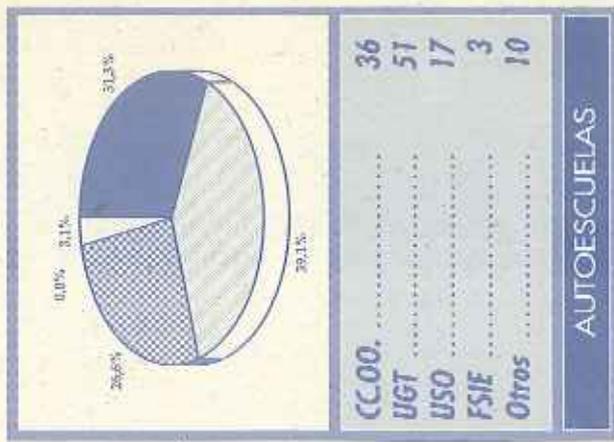
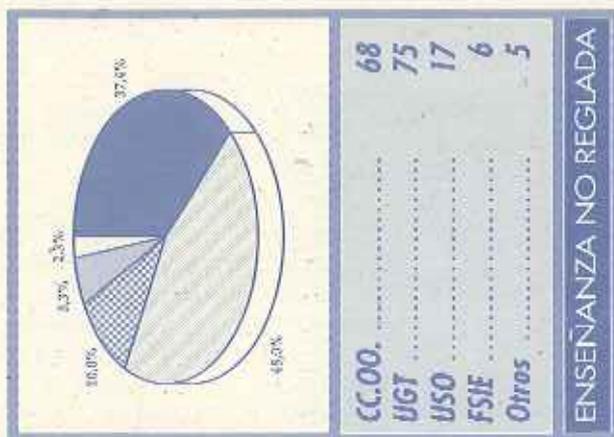
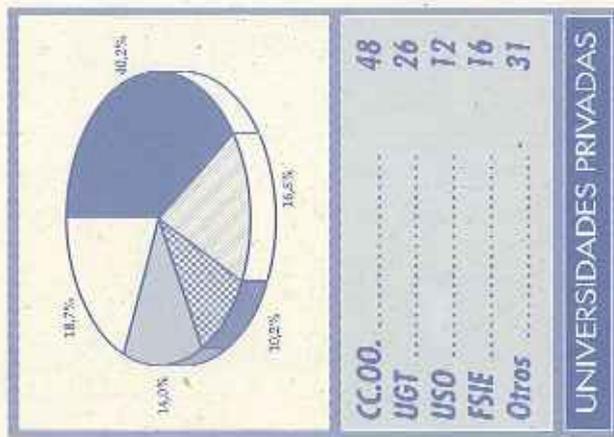
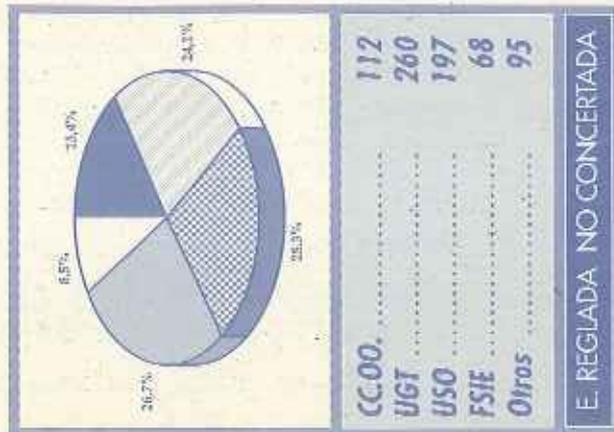
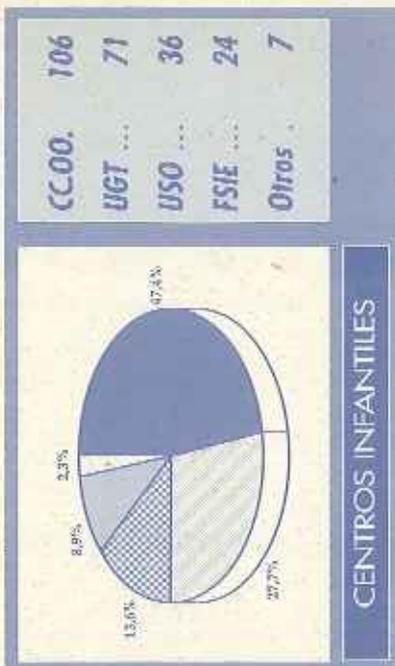
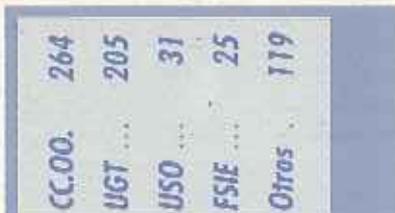
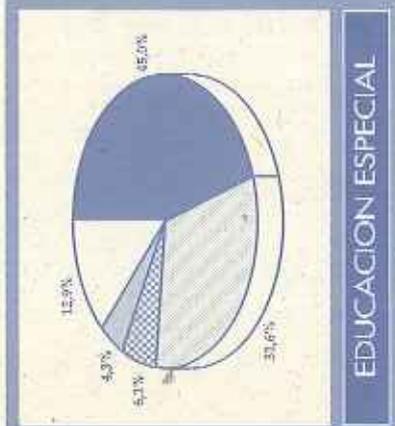
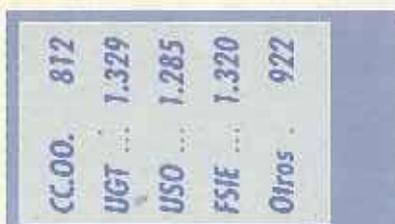
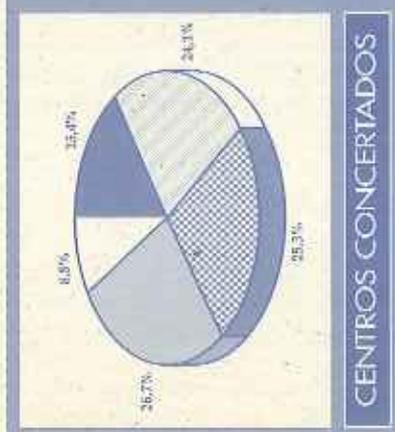
ENSEÑANZA PRIVADA

Elecciones Sindicales 94-95

DELEGADOS

	CC.OO.		UGT		FSIE		USO		Otros Sindicatos e independientes		TOTAL	
	90	95	90	95	90	95	90	95	90	95	90	95
Andalucía	281	386	562	474	140	215	171	240	58	30	1.212	1.345
Aragón	37	47	72	60	91	115	41	60	57	47	298	329
Asturias	35	36	69	83	4	14	35	47	7	7	150	187
Baleares	18	18	54	36	82	0	31	45	20	90	205	189
Canarias	47	58	166	91	5	2	0	0	21	9	239	163
Cantabria	31	36	67	47	30	44	13	16	9	0	150	144
Castilla-León	74	59	157	78	125	149	155	119	52	15	563	420
Cast-La Mancha	13	26	51	45	55	69	27	32	15	10	161	182
Cataluña	310	389	324	575	0	0	298	612	127	195	1.059	1.771
Ceuta y Melilla	0	4	5	4	0	0	0	2	0	0	5	10
C.A. Vasca	7	29	44	48	6	0	3	0	688	395	748	815
Extremadura	13	21	31	28	18	36	58	71	6	1	108	157
Galicia	59	74	150	149	71	49	51	50	83	74	414	396
La Rioja	4	6	11	12	4	2	22	19	5	8	46	47

Madrid	288	272	327	199	301	408	136	167	98	1.253	1.144
Murcia	34	46	70	52	78	85	2	7	0	193	190
Navarra	13	27	33	28	0	33	4	4	48	131	140
País Valencià	188	176	270	193	167	272	124	153	105	850	899
TOTAL	1.445	1.702	2.462	2.003	1.095	1.491	1.172	1.644	1.480	7.813	8.528



Nota: A los convenios anteriores, hay que añadir el de Colegios Mayores, el de Peluquería y el de Turismo, todos ellos des-
gajados recientemente del Convenio General. Están impugnados por CC.OO. Se han celebrado pocas elecciones.

CASTILLA LA MANCHA

	Concertada	E. Especial	Infantil	No Concert.	No Reglada	C. Mayores	Universidad	Turismo	Autoesc.	TOTAL	
										90	95
CC.OO.	12	9	1	4	0	0	0	0	0	13	26
UGT	32	9	1	2	0	0	0	0	1	51	45
USO	31	1	0	0	0	0	0	0	0	27	32
FESIE	65	2	0	2	0	0	0	0	0	55	69
Otros	4	0	0	6	0	0	0	0	0	15	10
TOTAL	144	21	2	14	0	0	0	0	1	161	182

Delegados de CC.OO.

Albacete	9
Guadalajara	3
Ciudad Real	7
Cuenca	0
Toledo	7
Total	26

En número de delegados los resultados de las elecciones en Castilla-La Mancha han sido los siguientes:

- Albacete, 6 delegados en el Convenio General, 2 en Educación Especial, 1 en Autoescuelas.
- Ciudad Real, 3 en Educación Especial, 1 Forem, 2 Escuelas Taller, 1 en Escuelas Infantiles.
- Toledo, 3 en Educación Especial.
- Guadalajara, 1 en Educación Especial.

Haciendo un balance de las elecciones en Castilla-La Mancha éstas han sido bastante positivas, pongo por caso Ciudad Real que en las elecciones pasadas sólo tenía 1 delegado y ahora hemos subido a 7.

Hay que tener en cuenta que la mayoría de los centros de Castilla-La Mancha, sobre todo los concertados son religiosos y es casi imposible entrar en ellos de ahí que sea solamente Albacete que lleva más años de acción sindical donde haya delegados de este sector. Nuestra acción sindical prioritaria se llevará a cabo en este tipo de centros que es donde más dificultades, como he dicho anteriormente, tenemos. ■

ASTURIAS

	Concertada	E. Especial	Infantil	No Concert.	No Reglada	C. Mayores	Universidad	Turismo	Autoesc.	TOTAL	
										90	95
CC.OO.	27	4	0	5	0	0	0	0	0	35	36
UGT	52	9	5	4	1	0	0	1	2	69	83
USO	42	0	0	5	0	0	0	0	0	35	47
FESIE	14	0	0	0	0	0	0	0	0	4	14
Otros	6	0	0	0	1	0	0	0	0	7	7
TOTAL	141	13	5	14	2	0	0	1	2	150	187

Se cumplieron los objetivos previstos, que eran sacar como mínimo los delegados que teníamos en las elecciones del 90. Había 35 y en este momento tenemos 36: 27 de Concertada, 4 de E. Especial y 5 de no Concertada.

Sin embargo, no podemos estar contentos con estos resultados; tenemos posibilidades de haber sacado más delegados, en algunos casos no fuimos capaces ni siquiera de completar candidaturas que hubieran salido por no haber otra alternativa. Además, las ingerencias en pleno proceso electoral de la patronal Educación y Gestión con la campaña de la enseñanza de la religión, orquestada por USO, FSIE e, incluso, la FETE, también nos perjudicó.

El resto de los convenios, hasta 10, lo tenemos mucho más difícil por la complejidad de los sectores; Autoescuelas no es posible reunir a los trabajadores/as ni hablar con

ellos, están fuera de los locales, generalmente en éstos están los patronos, que no ponen nada fácil la entrada. En las Academias, tres cuartos de lo mismo, es otro sector que tenemos muy complicada la entrada por los diferentes horarios, por ser centros muy pequeño y estar los patronos siempre encima.

Fue la FETE-UGT quien firmó convenios sin discriminación y con condiciones peores de los que tenían en el Convenio General. Sin embargo, son ellos los que consiguen los delegados por la política que tienen con la patronal, que les apoya. Llegan a los centros, hablan con el director y él los pone el delegado.

Nuestra acción sindical del próximo curso tiene que ir dirigida fundamentalmente a Autoescuelas y Academias; y ver la forma y manera de hacer asambleas y organizar el sector. ■

GALICIA

	Concertada	E. Especial	Infantil	No Concert.	No Reglada	C. Mayores	Universidad	Otros	Autoesc.	TOTAL	
										90	95
CC.OO.	50	8	1	1	1	1	0	7	5	61	74
UGT	83	7	2	6	0	2	1	34	14	155*	149
USO	31	0	0	2	0	0	0	17	0	48	50
FESIE	31	0	0	2	0	0	0	16	0	58	49
Otros	46	0	0	1	0	1	0	73	3	62	124
TOTAL	241	15	3	12	1	4	1	147	22	384	396

Aunque el proceso electoral sigue abierto y todavía hay centros de trabajo en los que en un futuro no muy lejano se podrían celebrar elecciones, ya podemos aseverar, sin temor alguno a equivocarnos, que somos la segunda fuerza sindical de esta comunidad autónoma. Si bien, es cierto que la diferencia entre FETE y CC.OO. es notoria, la ventaja de nuestro sindicato con el resto de las fuerzas sindicales es igualmente significativa.

Esta afirmación en el papel tiene ya en sí importancia, pero cobra un especial interés si comparamos la situación actual con el proceso electoral del año 90. Otra vez, el baile de números nos sitúa, según conveniencia, en el 3º o 2º puesto del podium

sindical, que por aquel entonces nos lo disputábamos con la CIG, ¡y todo por la diferencia de 1 delegado!

En un análisis rápido, sin entrar en más detalles, debemos concluir que somos el sindicato que obtiene mejores resultados, mientras que el gran perdedor es la CIG, que engrasaba sus números con delegados y delegadas prestados del Sindicato de Ensino Privado de Galicia (SEPG, actualmente separados y no revueltos).

Para finalizar, y a modo de diagnóstico, podemos avanzar que gozamos de buena salud y del reconocimiento de los trabajadores y trabajadoras por el esfuerzo realizado y por la coherencia mantenida desde la contienda electoral pasada. ■

MURCIA

	Concertada	E. Especial	Infantil	No Concert.	No Reglada	C. Mayores	Universidad	Turismo	Autoesc.	TOTAL	
										90	95
CC.OO.	11	10	13	0	1	0	0	0	0	34	46
UGT	20	5	8	5	7	1	0	1	3	70	52
USO	2	0	0	3	1	0	0	0	1	2	7
FESIE	85	0	0	0	0	0	0	0	0	78	85
Otros	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9	0
TOTAL	118	15	21	8	9	1	0	1	4	93	190

Si haber concluido todavía el proceso electoral en las empresas de Enseñanza Privada, y analizando los resultados que hemos tenido hasta la fecha en Murcia, destacamos que:

Para hacer una valoración objetiva en torno al proceso de EE.SS. en Murcia, tenemos que contar con una serie de factores que han sido determinantes en los resultados de estas elecciones, tanto para CC.OO. como para el resto de sindicatos:

a) No ha resultado fácil realizar elecciones en un contexto de impugnaciones como todas/as conocéis, FETE-UGT decidió no respetar el calendario recogido en el Acuerdo provisional suscrito por los distintos sindicatos de Enseñanza Privada e invadirnos con una oleada de preavisos masivos en los meses de Noviembre y Diciembre.

b) Resistencia y posiciones por parte de la dirección de los centros religiosos a trabajadores/as y posibles candidatos de CC.OO. Agravada en gran medida, por la circular enviada por E y G a estos centros, manifestando claramente su rechazo a nuestro Sindicato, favoreciendo así descaradamente a F.S.I.E.

c) El apoyo claro que, en su día, brindó FETE-UGT a los cooperativos de enseñanza y con los que éstas (aún hoy) se sienten en deuda.

Todos estos factores han contribuido a que el proceso haya sido especialmente difícil, haciéndonos prever, en un principio, un estancamiento o retroceso en cuanto al número de delegados/as posibles.

No obstante, ante nuestra gran sorpresa, el respaldo y apoyo a CC.OO. ha alcanzado niveles inesperados, dando prueba de que los trabajadores/as avalan nuestro modelo y estilo sindical.

La lectura de los resultados, casi definitivos, nos indica lo siguiente:

- CC.OO. Aumenta significativamente, alcanzando el 19% de delegados.
- F.S.I.E. Crece y se consolida en su primera posición con un 50% de delegados.
- UGT Ha disminuido moderadamente con el 27% de delegados.
- USO Sindicato con escasa representatividad en Murcia, mantiene sus delegados con un 4%.

C.A. VASCA

	Concertada	E. Especial	Infantil	Ikastolas	No Reglada	C. Mayores	Universidad	Turismo	Autoesc.	TOTAL	
										90	95
CC.OO./UTEPE	121	4	1	0					1	87	127
UGT	38	7	1	0					2	44	48
ELA	310	13	1	101					5	383	430
LAB	23	14	1	112					0	144	150
Otros	35	13	0	12					0	87	68
TOTAL	527	51	4	225					8	745	823

Las elecciones sindicales en el ámbito de la enseñanza privada en la Comunidad Autónoma Vasca comenzaron con el pistoletazo de salida dado por el acuerdo de los centros docentes mayoritarios: ELA, UGT, CC.OO. y LAB, según el cual, y entre otros cosas que nos reflejaban, estaba la limitación al ámbito de empresa para las coaliciones sindicales, lo que invalidaba la fórmula mixta de ir juntos pero con sus siglas.

Esta situación, unida a las dificultades para llegar a un acuerdo entre los sindicatos miembros de UTEPE, a causa de un largo y ya conocido debate, que ha ido desde las bases hasta las ejecutivas, que ha pasado por la consulta a los delegados y editados y que no ha dado suficiente luz para tomar decisiones importantes, nos ha llevado hasta los puertos mismos del proceso sin el debido calentamiento muscular.

Las zapatillas sin atar

Lo explicado anteriormente nos obligó a presentarnos como sindicato UTEPE una vez más, lo mismo que en las tres ocasiones anteriores. Esta vez, con algo menos de decisión, con un poco más de hesitación y menos preparación. En cierto modo, quedábamos a merced de la inercia, de la improvisación y de la soledad relativa, dado que en la organización sindical correspondiente se esperaba la prueba de fuego para las elecciones en pública, tan sólo dos meses más tarde de nuestro inicio. Es obligado destacar aquí que, gracias al buen hacer de unos y otros, de algunas voluntades de los/as de siempre: delegados/os que merecen un monumento por su larga dedicación al tema sindical; y por último gracias también a que había experiencia

y material de ocasiones anteriores, se pudo retomar el proceso y, a pesar de todo, el impacto ha sido menor de lo temido en cuanto a resultados.

Por último señalar que ELA tenía presentados preavisos desde julio, para los primeros días de setiembre, con listas pactadas con las direcciones de los centros y a las que ha sido difícil o casi imposible deslucir o hacer competencia.

Quedan bastante por hacer

Tal como puede apreciarse, con una lectura detenida de los datos tabulados, el grueso de las elecciones sindicales se ha hecho en los sectores más estructurados y en los que es más fácil llegar para los docentes que formamos los equipos permanentes. Así, por ejemplo, se ha terminado el proceso en las ikastolas privadas concertadas, en la enseñanza privada concertada y en algunas academias. Queda sin embargo un gran número de empresas, vinculadas de un modo más débil al sector de la enseñanza, bien por tratarse de sectores restringidos, no reglados, o bien por estar más alejados de nuestra experiencia. Así, por ejemplo, se puede citar: las autoescuelas, atención a drogadictos, proyecto hombre, escuelas dentales, academias de informática, y un largo etc. Concretamente podemos señalar que en Vizcaya hay contabilizados exactamente 172 empresas sin hacer elecciones a fecha de finales de mayo y en muy pocas de ellas tenemos afiliación. Cabe destacar el esfuerzo realizado para penetrar en el hemiciclo mundo de las universidades privadas y las lentas pero importantes avances en el sector de educadores sociales, educadores de calle, CIPs, etc. ■

NAVARRA

	Concertada	E. Especial	Infantil	Ikastolas	No Reglada	C. Mayores	Universidad	Turismo	Autoesc.	TOTAL	
										90	95
CC.OO.	3	17	0	0	6	0	2	1	0	13	27
UGT	19	6	1	0	1	0	1	0	2	33	28
USO	4	0	0	0	0	0	0	0	0	4	4
FESIE	33	0	0	0	0	0	0	0	0	0	33
ELA	10	8	0	6	0	0	0	0	0	4	24
LAB	3	1	0	20	0	0	0	0	0	20	24
TOTAL	72	32	1	26	7	0	3	1	2	74	140

Finalizado el proceso y una vez realizadas las elecciones en prácticamente todas las empresas de la Enseñanza Concertada, podemos decir que no hemos logrado el objetivo que nos marcamos de conseguir un número de delegados que posibilitara la liberación de un aliado del sector, que a su vez nos facilitara dirigimos a este colectivo, que es en Navarra especialmente difícil. Dificultad originada, en primer lugar, por la posición recalcitrante y retrógrada de la patronal respecto a los sindicatos de clase y, en segundo lugar, por las facilidades que se le dan a la FSIE. Está claro que Navarra sigue siendo el modelo en esto de la religión y las buenas costumbres.

En estas elecciones nos hemos encontrado también con que ELA, que hasta ahora no

tenía presencia más que en ikastolas, ha sido bastante bien recibida por los patronales de la Concertada, al tratarse de un sindicato "neuro", como bien decía la confederación de religiosos en su escrito, así y todo, no ha tenido un ascenso significativo; UGT, en cambio, ha perdido bastantes delegados.

No pensábamos tirar la toalla pero, al final, después de intentarlo de todas las maneras y haber obtenido únicamente tres delegados en un centro laico, pensamos que es mejor dedicar esfuerzos en otros sectores que, además de estar más desatendidos, son más permeables a nuestro trabajo; así, hemos conseguido una subida importante en el sector de Educación Especial y en la Enseñanza no Reglada. En este último esperamos sacar algún delegado más en el curso que iniciamos. ■

EXTREMADURA

	Concertada	E. Especial	Infantil	No Concert.	No Reglada	C. Mayores	Universidad	Turismo	Autoesc.	TOTAL	
										90	95
CC.OO.	7	9	1	0	2	0	0	0	2	13	21
UGT	16	8	1	2	0	0	0	0	1	31	28
USO	67	0	0	4	0	0	0	0	0	58	71
FESIE	31	5	0	0	0	0	0	0	0	18	36
Otros	1	0	0	0	0	0	0	0	0	6	1
TOTAL	122	22	2	6	2	0	0	0	3	108	157

En primer lugar tenemos que tener en cuenta una serie de factores que en gran medida han determinado los resultados alcanzados, como son:

1. Referido a los centros reglados, concertados o no, nos encontramos con lo que sigue: fuerte implantación histórica de USO, perfil ideológico de los centros religiosos que favorecen descaradamente a FSIE y/o USO, apoyo claro de las cooperativas de enseñanza a FETE-UGT, resistencia/obstruccionismo a que nuestro discurso sindical entre en los centros.

Los resultados indican un avance de los sindicatos corporativos en la E. Concertada, de una representación del 75% pasan al 80%; FETE-UGT baja del 21% al 13% y CC.CC. sube del 3% al 6%. En la E. No Concertada los escasos delegados/as electos se reparten entre FETE-UGT y USO.

2. En el resto de subsectores, no se han dado los factores enunciados anteriormente y la presencia de CC.OO. es muy importante, puesto que: en E. Especial y Autoescuelas somos el sindicato con mayor número de delegados/as, en E. No Reglada somos los únicos con representación y en E. Infantil compartimos con FETE-UGT los delegados/as electos.

Valoración global: consideramos importante el avance de CC.OO. (de una representación del 3,7% pasamos a 13,3%), pero nos preocupa enormemente que la estrategia de dispersión de la negociación no haya supuesto un voto de castigo a FSIE y USO, sino que más bien se premia la tendencia al corporativismo (fundamentalmente en el subsector que aglutina el mayor número de trabajadores/as, la E. Concertada), en detrimento del sindicalismo de clase que CC.OO. representa. ■

MADRID

	Concertada	E. Especial	Infantil	No Concert.	No Reglada	C. Mayores	Universidad	Otros	Autoesc.	TOTAL	
										90	95
CC.OO.	135	23	11	79	1	18	5	1	0	288	272
UGT	94	30	7	34	10	1	1	19	3	327	199
USO	111	2	4	35	0	6	1	6	2	136	167
FESIE	346	4	14	32	1	0	11	0	0	301	408
Otros	41	20	1	20	0	0	6	10	0	201	98
TOTAL	727	79	37	200	12	25	24	36	5	1.253	1.144

La nueva normativa de elecciones sindicales, que contempla un cómputo abierto, no nos permite, como en el año 90, dar unos resultados definitivos, pero sí que éstos sean bastante ajustados y tenidos en cuenta con garantía como para gozar de máxima fiabilidad.

El contexto en el que se han producido las elecciones sindicales no ha sido el más beneficioso para nuestro modelo sindical:

- La Reforma Laboral, que ha repercutido negativamente en sectores como academias, centros de idiomas...

- La fragmentación del Convenio General en múltiples convenios, que ha supuesto la dispersión de la negociación colectiva, pasando de seis convenios a diez.

- La hegemonía de la patronal Educación y Gestión (E.G.), que poco a poco ha lan-

zado una ofensiva para hacerse con todos los centros concertados, imponiendo un control ideológico en todos los de su influencia. La ingerencia de esta patronal, que antes y durante el proceso electoral envía cartas a sus afiliados (empresarios de centros religiosos) manifestándose en contra de CC.OO. Las empresas, siguiendo instrucciones en muchos casos, han dificultado el acceso a los centros de trabajo y presionado a nuestros candidatos para que se retirasen.

La independencia y autonomía de CC.OO. de las organizaciones patronales no ha gozado de los privilegios de sindicatos afines a las patronales. No obstante, nuestros resultados avalan nuestro modelo sindical.

En la Comunidad Autónoma de Madrid nos situamos como la segunda fuerza sindical de la Enseñanza Privada. ■

CANARIAS

CC.OO.	Concertada	E. Especial	Infantil	No Concert.	No Reglada	C. Mayores	Universidad	Turismo	Autoesc.	TOTAL	
										90	95
UGT	42	8	4	28	3	0	0	1	5	47	58
USO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	166	91
FESIE	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Otros	0	1	1	3	0	0	0	0	0	5	2
TOTAL	69	17	6	50	5	0	1	1	7	239	156

Cuando ya se han realizado en Canarias elecciones sindicales en un 75% de los centros, se puede asegurar que CC.OO. se ha convertido en una fuerza sindical determinante en la Privada de esta comunidad.

Los resultados no dejan lugar a dudas sobre el crecimiento del sindicato; se ha pasado de tener un 17'8% de delegados en el 90, a un 40% en el 94. Y esto a pesar de que no existió acuerdo para preavisar en Canarias y de que alguna patronal ponía todas las trabas posibles a candidaturas de CC.OO.

El mayor crecimiento en delegados se produjo en la Enseñanza Reglada (Concertada, No Concertada y Educación Especial) donde se ha aumentado en un 150%; son los sectores donde se ha realizado fundamentalmente la acción sindical.

Es de resaltar que se ha cuadruplicado el número de delegados en la Concertada, lo

que conllevará en el futuro un mayor número de efectivos humanos para la Privada.

En el resto de sectores (Autoescuelas, E. Infantil, Universidades...) se mantienen los mismos porcentajes que en el 90.

Hay que decir que la otra fuerza sindical en Canarias, la UGT, ha descendido en un 20% en el número de delegados respecto a los obtenidos en el 90.

Y también, resaltar que hay un 25% de los centros donde no se han hecho elecciones; unas veces por no encontrar candidatos y otras veces por las presiones que realizan las patronales ante los trabajadores.

Estos resultados nos hacen mirar al futuro con optimismo y creer que de seguir así podemos llegar pronto a ser el sindicato mayoritario en la Enseñanza Privada de Canarias. ■

ARAGON

CC.OO.	Concertada	E. Especial	Infantil	No Concert.	No Reglada	C. Mayores	Universidad	Turismo	Autoesc.	TOTAL	
										90	95
UGT	31	9	1	4	9	0	0	1	2	37	47
USO	29	3	4	4	12	2	1	0	0	72	57
FESIE	97	0	2	8	1	0	0	0	0	41	55
Otros	32	14	0	1	0	0	0	0	0	91	108
TOTAL	212	29	7	27	31	2	2	1	3	298	329

La Sección Sindical de Privada de Zaragoza valoró como muy positivos los resultados obtenidos en estas elecciones sindicales. Consideramos unos resultados de 37 delegados en 1990 y de 47 a 1 de junio de 1995, lo que significa un incremento de 27,02%.

STEA constituye un núcleo muy fuerte difícil de romper, con el que competimos en el campo sindical. Con una estructura y un afiliación muy fiel. Es muy difícil obtener resultados en los centros que ellos controlan. Esta situación les ha permitido volcar sus esfuerzos en Educación Especial que se lo han currado a lo largo de estos cuatro años y ahora han recogido frutos.

Se consolida como fuerza hegemónica en Aragón FSIE debido a varias razones, no por sabidas, menos importantes. Son aliados de la patronal. Es cómodo ser representante de FSIE. Han tenido mayores medios humanos, volcados casi exclusivamente hacia el área de enseñanza concertada, con una planificación mucho más cómoda

que nosotros en cuanto al acceso a los centros, a las direcciones, a los trabajadores. Su mensaje político y sindical, así mismo, mucho más cercano a la patronal, hace bandera de la propia existencia del sector sin elementos reivindicativos. Los ámbitos donde ellos han incidido más han sido los pueblos de la provincia de Zaragoza, fundamentalmente a través de la red de las Anas; y la provincia de Huesca, donde han sido hegemónicos.

Nuestro crecimiento mayor ha sido en el sector de reglada no concertada.

Hay que destacar que se ha conseguido la totalidad de la representación en los dos centros franceses de Zaragoza.

En el sector de academias se han cosechado mucho menos que lo que era de prever debido a que el grupo de trabajo que existía desapareció por las circunstancias de movilidad del personal.

USO y UGT consolidan los sectores que les son tradicionales. ■

BALEARES

CC.OO.	Concertada	E. Especial	Infantil	No Concert.	No Reglada	C. Mayores	Universidad	Turismo	Autoesc.	TOTAL	
										90	95
UGT	17	5	7	6	0	0	0	1	0	54	36
USO	42	0	0	1	0	0	0	0	2	31	45
FESIE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	82	0
Otros	87	0	1	2	0	0	0	0	0	20	90
TOTAL	155	9	9	13	0	0	0	1	2	205	189

En el proceso electoral finalizado el 31 de mayo se ha podido constatar la consolidación de la presencia de la F.E. de CC.OO. en el sector, especialmente hemos incrementado nuestros delegados en los convenios de Concertada y Educación Especial. Las dificultades debido a la normativa electoral para la participación de los cooperativistas en las elecciones, ha evitado un mayor crecimiento de nuestra representatividad, ya que es en las cooperativas donde tenemos más presencia. Las autoescuelas, escuelas infantiles y academias son centros muy complicados para conseguir representación por su reducido número de trabajadores/as y sus precarias condiciones laborales. Ante la presencia sindical, la mayoría de los/las trabajadores/as hace un "mutis por el

foro" y no hablamos ya de la disponibilidad de posibles candidatos o candidatas. También, nos ha resultado muy difícil aumentar nuestra presencia en centros religiosos. Nuestro intento de avanzar en estos centros ha beneficiado indirectamente a otras opciones que han podido aparecer ante las patronales como menos "malos" que los CC.OO. De todas maneras podemos destacar que hemos realizado muchas asambleas en estos centros y al menos los trabajadores/as han podido oír directamente nuestras propuestas. Globalmente resulta preocupante que USO sea el sindicato que más aumenta su presencia en el sector con el "placet" de las patronales que no se deciden todavía a montar FSIE en Baleares. ■

CANTABRIA

CC.OO.	Concertada	E. Especial	Infantil	No Concert.	No Reglada	C. Mayores	Universidad	Turismo	Autoesc.	TOTAL	
										90	95
UGT	32	11	0	0	2	0	0	0	0	67	47
USO	8	1	0	1	1	0	0	0	4	13	16
FESIE	43	1	0	0	0	0	0	0	0	30	44
Otros	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9	0
TOTAL	95	28	5	1	6	0	0	0	5	150	143

Cuando en la F.E. de Cantabria nos pusimos a planificar las elecciones en la Privada, observamos con respecto al año 90 que por el camino habíamos perdido 13 delegados/as de los 28 obtenidos en el periodo de cómputo por diversas razones, entre las que cabe señalar: disminución del número de trabajadores, cierre de centros, despidos o cambios de empresa. Es sabido que en la Privada, al menos en la de Cantabria, nuestra representación no está en los grandes centros concertados, seguimos teniendo dificultades para entrar.

Por ello y a pesar de haberse realizado un trabajo sostenido en el periodo 90-94, marcamos unos objetivos modestos: recuperar en otras empresas, claro está, el número de delegados/as del 90, extender las candidaturas, y llegar a empresas donde no teníamos ni siquiera afiliados.

A fecha de junio 95, en un primer balance de los resultados podemos decir que el objetivo está cumplido con cierta holgura, ya que hemos superado (37) el número de delegados/as del 90, hemos aumentado porcentualmente (25%) nuestra representatividad, y fi-

nalmente la extensión de las candidaturas, con mayor o menor éxito, ha sido importante.

Los resultados teniendo en cuenta los subsectores han sido modestos en la Concertada, buenos en Educación Especial y Educación Infantil (100%); en el resto aun no hemos finalizado las elecciones.

Por otro lado, el proceso de Elecciones Sindicatos ha permitido constituir varias Secciones Sindicales, de empresa, aumentar ligeramente la afiliación y tener la presidencia y Secretaría de los Comités de Empresa de la mayor parte de las grandes empresas de Enseñanza de Cantabria.

Donde teníamos representación la mantenemos y en casos la aumentamos. Y, con contadas excepciones, han repetido todos/as los delegados/as del 90.

Para el futuro inmediato: un curso de Formación Sindical, para delegados/as de Personal y miembros de Comités de Empresa, Curso de Salud Laboral (en junio) información, visitas y apoyo material y humano para los que han sido elegidos y quienes se han presentado y seguir realizando elecciones en la Privada hasta diciembre. ■

LA RIOJA

	Concertada	E. Especial	Infantil	No Concert.	No Reglada	C. Mayores	Universidad	Turismo	Autoesc.	TOTAL	
										90	95
CC.OO.	2	0	0	1	1	0	1	0	1	4	6
UGT	9	1	0	0	0	0	1	0	0	11	12
USO	19	0	0	0	0	0	0	0	0	22	19
FESIE	2	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2
Otros	4	3	0	1	0	0	0	0	0	5	8
TOTAL	36	4	0	2	1	0	2	0	1	46	47

Aunque no podemos presentar ningún avance espectacular, sí es significativo que sólo CC.OO. haya conseguido igualar y superar el número de delegados elegidos en el 90. Conseguimos, además, entrar en nuevos sectores: universidades privadas y enseñanza reglada no concertada.

En la enseñanza privada de La Rioja tan sólo se eligen dos comités de empresa (empresas con más de 50 trabajadores/as). Es importante que por primera vez conseguimos presentar candidatura en uno de ellos y que se haya elegido un delegado de CC.OO. Aún así, en la enseñanza privada concertada nuestra representación sigue siendo muy baja y se hace necesario, además de tener en cuenta el marcado carácter reli-

gioso de estos centros, replanteamos el impulsar nuestra acción sindical, implicando especialmente a nuestros delegados/as y afiliados/as del sector.

En el resto de sectores, aunque con un número de centros elevadísimo, tan sólo algunas cuentan con seis o más trabajadores. Nuestra acción sindical en estos sectores tiene que sistematizarse, más ahora, con la desmembración de los convenios, que está suponiendo empeorar en condiciones de trabajo. El Sindicato va a seguir trabajando para completar y diversificar nuestra acción sindical; sin olvidar nuestra reivindicación de un convenio marco de enseñanza privada que agrupe a todos los trabajadores del sector. ■

CEUTA y MELILLA

	Concertada	E. Especial	Infantil	No Concert.	No Reglada	C. Mayores	Universidad	Turismo	Autoesc.	TOTAL	
										90	95
CC.OO.	4									0	4
UGT	4									5	4
USO	2									0	2
TOTAL	10									5	10

La ciudad de Ceuta dispone de siete centros concertados, tres de ellos, de titularidad religiosa y el resto, constituidos en cooperativas. En las anteriores elecciones sindicales del sector, fue USO el sindicato más representativo, pero su desmembración local durante los últimos dos cursos, provocó que los compañeros de la privada quedaron huérfanos de intervención sindical. Por otra parte, CC.OO. decidió tomar cartas en el asunto, sindicalizando al sector en favor de nuestras tesis.

Los resultados electorales han sido óptimos. De los siete centros, CC.OO. ha conseguido delegados en cuatro de ellos, USO en dos y FETE-UGT en uno. Sería interesante señalar que USO nos ha impugnado tres de los cuatro delegados conseguidos, aducien-

do que en las cooperativas prevalece más el estatus de empresario sobre el del trabajador, cuando a lo que realmente responde esta reacción es a la patata por haber perdido un sector que tradicionalmente dominaban. Lo verdaderamente importante es que, ante los compañeros, CC.OO. ha dado una imagen de credibilidad, eficacia y confianza en unas ideas que vamos a seguir manteniendo.

La situación en Melilla es distinta. Existen cinco centros concertados, dos de ellos religiosos y una cooperativa en la que no se han celebrado elecciones. Han sido cuatro los delegados elegidos, todos ellos para las candidaturas de UGT, que ha dominado siempre este sector y en el que CC.OO. ha tenido muchas dificultades para introducirse. ■

XXIII CONGRESO DEL MOVIMIENTO COOPERATIVO DE ESCUELA POPULAR



Un año más se ha celebrado, esta vez en Potes (Cantabria), el congreso anual del MCEP, que agrupa a todos aquellos maestros y maestras integrantes de este movimiento encuadrado en la denominada Escuela Moderna, cuyos orígenes en España se remontan a los años de la República.

Este XXIII congreso anual mantiene la misma estructura que caracteriza al MCEP, es decir: el trabajo por talleres, que tan unido ha estado siempre a una concepción de escuela participativa y popular, donde el maestro o maestra es un dinamizador del grupo, no el protagonista, sino alguien que ayuda y aprende al mismo tiempo y pone a los alumnos y alumnas en el camino de la investigación de aquellos temas que se están estudiando. Estos talleres se estructuran atendiendo a dos apartados:

Talleres a) (Por edades) Taller de 0 a 8, de 8 a 12, de 12 a 16 y de Personas Adultas.

Talleres b) (Temáticos) Coeducación, Matemáticas, Cuerpo, Paz, Nuevas Tecnologías e Investigación del Medio.

El objetivo primordial es contrastar los resultados del trabajo llevado durante el curso por los integrantes del taller en sus escuelas, diferentes entre sí, tanto por su ubicación (en distintas comunidades de España) o por sus características sociales, ya que hay maestros de escuelas rurales y urbanas de zonas industriales, agrícolas o marginales.

El MCEP se autodefine como cooperativo, precisamente porque ésta es la filosofía que impregna su forma de trabajo y, en definitiva, de concebir la vida. Por ello no puede obviar este tema en el mundo actual y se ha comprometido en dos proyectos de Cooperación con el Pueblo Saharaui: Cooperación Educativa con niños saharauis, a los que se ha invitado a pasar unos días en España; y un Proyecto de Formación del Profesorado Saharaui, para lo que se desplazarán al Sáhara maestros y maestras del MCEP a trabajar con los compañeros de aquel país.

Además, la Asamblea del XXIII Congreso del MCEP ha aprobado dos resoluciones: una dirigida al Presidente del Gobierno, instándole a que España y los países de la UE suspendan la venta de armas a Marruecos, así como al reconocimiento por parte de España de la República Árabe Saharaui; y otra, en contra de la entrada en vigor de la LOPEG, más conocida como "Ley Pertierra", que ya fue rechazada en el pasado curso por la inmensa mayoría de los enseñantes.

El congreso finalizó con un recuerdo para el maestro francés Celestin Freinet, cuyo centenario de su nacimiento se celebra el próximo año y que fue uno de los iniciadores del Movimiento de Escuela Moderna, precursor de una concepción de escuela popular y participativa, donde fueron acogidos muchos niños y niñas españoles refugiados en Francia durante nuestra pasada guerra civil, y al cuál se dedicará el próximo curso.

El próximo congreso se celebrará en La Rioja en julio de 1996.



¿De qué depende que haya innovación en los centros?

▼ **María Masip Utset**
Profesora de IES Badalona 10

Puesto que la supervivencia de la enseñanza pública, como garantía de servicio público democrático y como instrumento de promoción personal de la población, está cada día más amenazada, las dos experiencias que se describen a continuación pretenden aportar algunas claves en el debate en torno a la calidad de la enseñanza pública, al destacar algunos de los condicionantes que han impulsado o impedido que cuajase un proceso de innovación.

Primera experiencia: Un proyecto ambicioso

En el año 1985, un grupo reducido de profesores y profesoras, procedentes de BUP y de FP, coincidimos de forma voluntaria en un proyecto para experimentar la Reforma de la Enseñanza Media, que por entonces se denominaba REM, en un centro de nueva creación.

Se realizó en Badalona, ciudad del cinturón industrial de Barcelona con mayoría de población de origen emigrante y de fuerte tradición obrera.

Los trece profesionales que iniciamos nuestra andadura en este proyecto, nos sentíamos fuertemente vinculados a la ciudad y comprometidos con su futuro.

Nuestros intereses se movían en torno a una voluntad difusa de cambio. Más que una idea muy elaborada de lo que nos proponíamos alcanzar, lo que nos aglutinaba era la insatisfacción por los resultados obtenidos en nuestras respectivas experiencias en centros de BUP y de FP.

Entre nosotros había una gran sin-

tonía ideológica. Nos unía la confianza mutua y el hecho de compartir valores de transformación social.

Desde el primer momento potenciábamos el debate, el intercambio y la reflexión, creando estructuras que lo facilitasen: el Claustro, que en el primer año tenía carácter permanente, los Departamentos, la Comisión Pedagógica...

Poco a poco, fuimos dibujando las finalidades educativas del centro: la promoción de todo el alumnado, sin limitaciones de ningún tipo, la participación de todos y todas en la vida del centro, entendida como instrumento para fomentar la socialización y el aprendizaje de valores democráticos y de preparación para la vida adulta, la acción tutorial, fundamentada en la educación en valores, la atención a la diversidad, basada en la creación de múltiples estrategias organizativas que permitieran compensar las desigualdades y respetar las diferencias...

Nos habituamos a conectar teoría y práctica con un esquema de análisis que nos permitiera contrastar la realidad del centro con los supuestos teóricos que se constituyeron en nuestro referente. El esquema de análisis era el siguiente: ¿qué principios educativos eran los que inspiraban nuestra práctica?, ¿de qué recursos disponíamos para llevarlos a término?, ¿qué problemas se nos planteaban?, ¿qué propuestas de cambio podíamos formular para superarlos?

Esta práctica nos permitió crecer en coherencia y reflexión colectiva. El impulso inicial fue consolidando un colectivo cada vez más maduro y más habituado a reflexionar críticamente sobre su práctica.

Sin embargo, el volumen de innovaciones que presentó el centro se limitó a planteamientos genéricos en torno a las finalidades educativas del centro (PEC), a aspectos organizativos y a la creación de recursos que permitieran hacer efectiva la participación. La innovación no llegó a los aspectos curriculares del aula ordinaria.

Cuando el centro creció (a partir del



cuarto año), empezó a producirse un divorcio entre el núcleo dirigente y el resto del profesorado, ya que la mayor parte de las prácticas habituales en el centro, llevaban implícito un fuerte componente ideológico que requería de grandes dosis de convicción o de voluntarismo para ser realizadas, lo que contrastaba con la escasez de recursos que se facilitaba al profesorado para su realización. Ejemplo de ello son las dos horas lectivas que semanalmente se destinaban a tutoría, con la finalidad de promover la educación en valores o las salidas de convivencia de varios días que implicaban a todo el profesorado y alumnado del centro.

Lo que para algunos era muy significativo porque habían contribuido a formularlo, para otros no significaba nada o era motivo de crítica. Algunas personas se opusieron frontalmente al proyecto, otras decidieron ignorarlo en la práctica. Aparecieron dos centros: el oficial, el de las grandes intenciones educativas formuladas en sus documentos, y el real. La respuesta del núcleo promotor, cuando vio amenazado el proyecto, fue airada y poco flexible. No había asumido que los proyectos no se imponen. El proyecto de centro debía ser reelaborado por todo el equipo docente, no podía ser patrimonio del equipo dirigente.

Segunda experiencia: Un proyecto posible

En 1992, algunos integrantes del anterior proyecto volvimos a coincidir en la puesta en marcha, en la misma ciudad, de un nuevo centro que había sido creado para responder a las crecientes demandas de escolarización de alumnado de secundaria.

A diferencia del anterior proyecto, a este centro se accede por los canales ordinarios, es decir, pasado el primer año en que todo el claustro fue destinado en comisión de servicios, las plazas del centro han empezado a proveerse a través del concurso de traslado y de profesorado interino.

Desde el primer momento nos propusimos construir un proyecto a tra-

vés de la práctica. No se trataba de hacer grandes declaraciones de principios, ni de pedir un excesivo voluntarismo al profesorado, sino que lo que nos proponíamos era conectar la teoría con la práctica, dando al profesorado formación e instrumentos para poder mejorar la enseñanza y atender mejor al alumnado.

Disponíamos de la ventaja de tener previamente formuladas las finalidades educativas de carácter más global, pero ahora lo que más nos interesaba era conseguir que la innovación impregnara todo nuestro trabajo de aula como profesores de área.

Sin menospreciar el papel de liderazgo ejercido por el grupo promotor, que añadía a su experiencia pedagógica anterior el haber asimilado que ningún proyecto puede prosperar por decreto y sin contar con la implicación personal de todo el profesorado que debe llevarlo a la práctica, el principal logro de esta experiencia está en su capacidad para asimilar al nuevo profesorado.

En efecto, las estructuras de coordinación, tanto horizontal como vertical, se han convertido en instrumentos de acogida del nuevo profesorado, que encuentra, en el debate colectivo y en

el trabajo realizado previamente, instrumentos y sugerencias para atender los diversos problemas que aparecen, amén de cursos de formación en el propio centro, que se organizan anualmente en el mes de septiembre, del asesoramiento facilitado por el ICE-UAB, y de los balances anuales del mes de junio, en que se evalúa el trabajo realizado y se hacen propuestas de superación de los problemas que aparecen.

En todo momento, se ha tenido presente la teoría "del centro posible", no intentando hacer planteamientos que, por utópicos, fueran irrealizables. También se ha tenido claro que todo el trabajo debía realizarse dentro de los marcos horarios establecidos por la administración para el conjunto del profesorado. A pesar de ello, sería demagógico silenciar que el profesorado del centro se ve a menudo sujeto a una enorme presión, ya que son múltiples los requerimientos que le exige la puesta en marcha del nuevo sistema, y que el actual equilibrio alcanzado puede romperse en cualquier momento si la administración educativa persiste en la intención de generalizar la LOGSE sin incrementar los recursos. ■

Conclusión

Para finalizar, quisiera acabar haciendo una referencia a los elementos de las dos experiencias que pueden contribuir a crear en los centros un clima innovador:

- La creación de estructuras de coordinación y debate, tanto vertical como horizontal, que permitan integrar al nuevo profesorado y constituirse en impulsores de la innovación.
- La formación y el asesoramiento en el propio centro, que permita conectar teoría y práctica, dotando al profesorado de un marco global de referencia que dé sentido al trabajo cotidiano y aumente la reflexión crítica.
- La cultura del pacto y de la negociación, claves del mantenimiento, recreación y modificación del proyecto inicial.
- La conciencia de transformación social (o conciencia crítica) de un núcleo de profesionales que justifique ideológicamente las finalidades educativas y ejerza funciones de liderazgo, sin caer en el dogmatismo.
- La convicción de que un proyecto coherente no puede impulsarse con esquemas de funcionamiento gerencial y sin contar con la implicación positiva del profesorado que ha de llevarlo a la práctica.



Revisión Salarial de Centros Concertados

Ante la agresión patronal, unidad sindical

Reproducimos el documento unitario dirigido a los trabajadores y trabajadoras y presentado a los medios de comunicación el día 28 de junio, por la importancia que tiene, en estos momentos de manipulación de la negociación colectiva por parte de alguna organización patronal, el fortalecimiento de la unidad sindical.

A los trabajadores y trabajadoras afectados por la revisión salarial del I Convenio de Empresas de Enseñanza Privada total o parcialmente sostenidas con fondos públicos

Las organizaciones sindicales FETE-UGT, USO, FSIE, CC.OO. y CIG nos dirigimos a todos vosotros y a la opinión pública para transmitir ante la próxima finalización del curso, la situación en que se encuentra la negociación colectiva y las causas de la demora en alcanzar un acuerdo satisfactorio.

1. Propuesta sindical unitaria

La propuesta sindical unitaria durante este largo proceso negociador ha sido y sigue siendo:

- Incremento del 3,5% para todos los trabajadores y en todos los conceptos (salario, antigüedad, complementos por cargo, plus de residencia e insularidad).
- La introducción de una cláusula que consigne en el Convenio Colectivo, para todo el personal afectado por el convenio, las cantidades que se estaban negociando con el MEC (ya acordadas el 16 de junio), o de aquellas otras que puedan acordarse en CCAA. con competencias.
- Cláusula de revisión salarial que garantice el mantenimiento del poder adquisitivo, para el supuesto de que el IPC al finalizar 1995 supere el 3,5% solicitado.

Con el objetivo de facilitar la negociación de estas reivindicaciones las organizaciones sindicales aceptamos la posibilidad de escalonar la subida salarial para los docentes de los niveles no concertados de BUP/COU y FP además de proponer la negociación de un calendario de homologación entre los niveles no concertados y concertados.

Como es obvio, la reivindicación sindical parte del principio general de mantener el poder adquisitivo, y de las cuantías que se desprenden de la

partida de salarios del personal docente incluidas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 1995, y que se explicita en un 3,5% sobre las retribuciones básicas de 1994 en el acuerdo firmado el pasado 16 de junio.

La respuesta de las organizaciones patronales durante todo el proceso negociador ha sido:

CECE: no acepta el 3,5% para los niveles no concertados, ni para el PAS, pretendiendo una subida del 2,5% y la generalización de una cláusula de descuelgue para los niveles no concertados.

EG: No acepta la propuesta sindical, haciendo especial hincapié en la retribución del 2º ciclo de la ESO, al que pretende asignar una cuantía inferior 207.348 ptas. frente a las 214.605 ptas. que contiene la Ley de Presupuestos para este nivel educativo. Además pretende que la diferencia entre ambas cantidades tenga un carácter de complemento absorbible para aquellos docentes que procedan de niveles concertados de BUP/COU y FP.

En consecuencia, como podéis entender, el punto de desacuerdo no está en medio punto arriba o abajo, sino en el precedente de no agotar la correspondiente partida del módulo, el posible incumplimiento para este nivel del acuerdo de analogía retributiva y, en definitiva, pretender para el futuro y pensando en un calendario de homologación entre niveles no concertados y concertados, el que éste se realice a la baja (las gráficas de la propuesta unitaria descenderían) con las consiguientes pérdidas económicas en el futuro inmediato.

2. Pago a cuenta

En la sesión negociadora del día 13 de junio, EG manifestó que había solicitado el pago a cuenta al MEC, entregando copia de los escritos dirigidos al Subsecretario y a los Directores de sus centros con instrucciones que van más



allá y que afectan al capítulo de contrataciones y que tiene su incidencia si lo relacionamos con el acuerdo suscrito el 16 de junio y que EG no firmó.

En relación con esto os queremos comentar los siguientes aspectos:

- 1º No se solicita el pago a cuenta para todos los profesores afectados por el pago delegado (se excluye al 2º ciclo de ESO).
- 2º En los casos para los que se solicita, se realiza sólo sobre el salario base (excluye antigüedad, cargos, plus de residencia).
- 3º La petición no tiene efectos retroactivos desde el 1 de enero de 1.995, sino desde junio para E. Infantil/Primaria y Ter. ciclo de ESO, y desde 1 de septiembre para BUP/COU/FPI/FPII.
- 4º Para el PAS, un 3% desde junio (no tiene carácter retroactivo desde el 1 de enero).
- 5º Para BUP/COU no concertado, la cantidad que establece la circular es de 10.234 ptas., se aplicaría en septiembre.

Nuestra posición al respecto es que, si se efectúa el pago a cuenta, éste debe realizarse a todo el personal, con efectos de 1 de enero de 1.995, en la cuantía que se desprende de los módulos recogidos en la Ley de Presupuestos para 1.995, y en todos los conceptos.

Las Organizaciones Sindicales intentamos una acción de fuerza, en la sesión negociadora del lunes, día 26 de Junio, manteniéndose encerrados en los locales de la patronal EG para obligarlos a modificar sus intransigentes posturas, pero por parte de la misma se nos anunció que habían cerrado los servicios higiénicos y que se nos cortaría el suministro de fluido eléctrico con la llegada a los locales de un vigilante jurado, ante esta actitud agresiva a las necesidades imprescindibles, forzamos a la patronal a seguir negociando a la mañana siguiente.

Reanudada la negociación en el día 27 de junio, no se llegó a ningún punto de acuerdo a pesar de los improbos esfuerzos realizados por la parte sindical, las organizaciones sindicales están dispuestas a mantener un calendario de negociaciones durante el verano, pero anunciando que a partir del comienzo de las vacaciones estivales de los trabajadores de la Enseñanza Concertada, no podríamos variar nuestras propuestas por carecer de la base consultiva, que sois los trabajadores y trabajadoras afectados.

3. Mantenimiento del empleo

En la circular dirigida por EG a sus directores se dan instrucciones sobre la contratación de profesorado para impartir el 3º de ESO. Por ello queremos haceros saber que su contenido entra en contradicción con el punto 6 del acuerdo suscrito el pasado día 16 por los sindicatos FETE-UGT, USO, FSIE y CC.OO. y el MEC, y las patronales CECE y ANCEE.

Por ello las organizaciones sindicales firmantes y CIG manifiestan no comprender la decisión de la patronal Educación y Gestión de abstenerse de la firma de este acuerdo tan importante para la aplicación y desarrollo de la Reforma y para la mejora de la calidad de la Enseñanza en aspectos tan importantes como "mantenimiento del empleo", "formación", "titulaciones" e "incentivación económica".

Los representantes de los trabajadores lamentamos esta actitud insolidaria de la organización patronal Educación y Gestión para con los profesores afectados por la pérdida de empleo y el resto de los puntos del acuerdo.

4. Reflexión final

Por último queremos haceros una reflexión importante. No se trata en esta negociación de conseguir medio punto más, sino que estamos defendiendo una situación de relaciones entre empresarios y trabajadores enmarcada en la negociación colectiva y en el desarrollo legislativo que la LO-DE comporta, esto es, la figura del pago delegado, el cumplimiento del acuerdo de analogía retributiva, etc., frente a posiciones empresariales que pregonan la supresión del pago delegado, ser los únicos interlocutores ante el MEC en materia de retribuciones, etc.

Por ello hacemos un llamamiento a las patronales del sector para que abandonen sus posturas cerriles, y de no ser así, anunciamos a todas las familias de alumnos de la Enseñanza Concertada que convocaremos movilizaciones con el inicio del nuevo curso e incluso el no comienzo de la actividad docente el día que fije el calendario escolar. ■

FETE-UGT USO FSIE CC.OO CIG

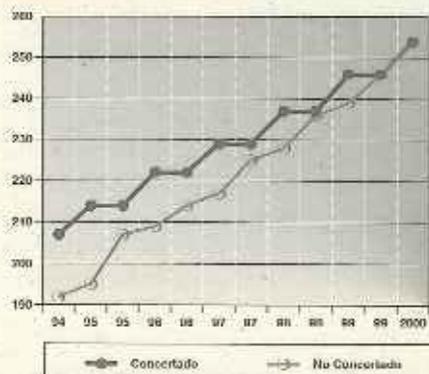
PROPUESTA DE CALENDARIO DE HOMOLOGACION DE LOS NIVELES NO CONCERTADOS DE LOS SINDICATOS: FETE-UGT, USO, FSIE, CC.OO. y CIG

Año	Fecha	Concertado		No concertado		Tromo	%
		Salario	Anual	Salario	Anual		
1994	1-1-94	207.348	2.902.872	192.766	2.698.724		
1995	1-1-95	214.605		195.160		1,24	
	1-9-95	214.605	3.004.470	207.348	2.793.180	6,25	3,50
1996	1-1-96	222.116		209.940		1,25	
	1-9-96	222.116	3.109.626	214.605	2.962.485	2,22	6,06
1997	1-1-97	229.890		217.288		1,25	
	1-9-97	229.890	3.218.463	225.335	3.082.267	3,70	4,04
1998	1-1-98	237.937		228.152		1,25	
	1-9-98	237.936	3.331.110	236.602	3.236.380	3,70	5,00
1999	1-1-99	246.264		239.560		1,25	
	1-9-99	246.264	3.447.698	246.264	3.387.358	2,80	4,67
2000	1-1-2000	254.884	3.568.371	254.884	3.568.376	3,50	5,34

1. A partir del año 2000 el Bachillerato LOGSE se podrá incrementar por encima de los niveles concertados y absorber el complemento de COU en el salario.

2. Todo el personal afectado por el Convenio, incrementará las cantidades pactadas en la cuantía y concepto que pudiera acordarse con la correspondiente Administración Educativa.

La aplicación será inmediata en la fecha acordada y de manera lineal en cada categoría.



Las debilidades del sindicalismo ficción

El periodo estival puede ser una excelente ocasión para recapitular acerca del debate sindical que ha agitado las aguas de CC.OO. durante este curso de elecciones sindicales.

▼ Juan Carlos Jiménez



Quizá lo primero que merezca destacarse, frente a quienes tratan de situar el origen de las

discrepancias internas en las polémicas sobre la huelga general desarrolladas en el segundo semestre de 1993, es que la confrontación fue anunciada por Marcelino Camacho dos años antes cuando, todavía sin clausurarse el V Congreso, defendió, sin éxito, una enmienda encaminada a impedir que Antonio Gutiérrez pudiese presentarse a la reelección en enero del 96.

Desde entonces se utilizaron los medios de comunicación (unos desde el ABC, otros desde El Mundo) para hostigar la política mayoritariamente aprobada por la dirección de CC.OO. y descalificar personalmente a Antonio Gutiérrez. La campaña subió de tono este último invierno, reforzándose con acusaciones que fomentaban, entre los trabajadores y trabajadoras que estaban participando en un proceso de elecciones sindicales, no sólo la imagen de unas Comisiones Obreras divididas, sino también débiles ante el Gobierno. Con el apoyo de esos mismos medios de comunicación se

pretendió convertir la respuesta de Antonio Gutiérrez en una agresión a Izquierda Unida cuando cualquiera que repase las hemerotecas podrá comprobar que la intervención del Secretario General de CC.OO. se produjo sólo después de que otros hubieran acusado a CC.OO. y UGT de "complicidad entre víctimas y verdugos".

Hasta hoy el carácter de las críticas que han llegado a la opinión pública ha impedido un debate sindical sobre cuestiones de fondo. Como el propio Antonio Gutiérrez se preguntaba en el Consejo Confederal del 18 de mayo: "¿podemos hacer la síntesis entre si somos más conniventes con los poderes más reaccionarios y el gobierno en sus ataques contra los trabajadores o si somos conniventes menos X?... ¿hacemos la síntesis sobre si en lugar de un capotazo le ponemos un taparrabos al felipismo?... ¿en practicar un sindicalismo menos intolerante, burocrático o resignado?... Sobre estas caricaturizaciones tan extremas y cargadas de etiquetas y sentencias, previas a cualquier debate, es muy difícil que se pueda discutir cabalmente, y mucho más difícil conseguir la síntesis."

La canción del verano

Sin embargo, lo que nos ha llegado a través de los medios de comunicación es todavía sólo "la música" de una discrepancia, pero no la letra de una política sindical alternativa. La minoría ha recurrido a una melodía pegadiza, fácil de recordar y tararear, que pretenden convertir en el éxito del verano. Haciendo un esfuerzo podemos reconocer el estribillo: "CC.OO. ha practicado un "sindicalismo blando"; al menos desde 1993 ha practicado una política poco combativa que ha supuesto un balón de oxígeno al gobierno".

Como cualquier buen melómano debería saber, este soniquete tan fácil de tararear desde las inercias de la izquierda desafina por muchos sitios. Me centraré en los más notables:



Primero, la política de CC.OO. desde el anterior congreso ha sido la más combativa de toda la historia de CC.OO. Tras el relevo de Camacho, CC.OO. ha convocado más huelgas generales, paros sectoriales y autonómicos que en ningún otro país de la Comunidad Europea y con más seguimiento que en ningún momento de nuestra historia. Baste recordar que desde 1.993 los docentes hemos sido llamados al paro por temas confederales al menos media docena de veces.

No ha habido, pues, desmovilización, sino todo lo contrario.

Si, a sabiendas de esto, se sigue acusando a la estrategia de CC.OO. de blanda, podemos suponer, bondadosamente, que lo que el estribillo insinúa es que se podría haber sido aún más beligerante. Y si es así se desafina por segunda vez y, ahora, con truco.

Porque con este tipo de afirmaciones el debate se sitúa en el terreno del sindicalismo ficción. Un terreno de ilusiones y deseos donde todas las posibilidades aparecen porque no tienen que pasar por la prueba de la realidad. ¿Pero eran prácticamente posibles?

El autodenominado "sindicalismo fuerte" no parece obligado a demostrar ni justificar nada en la práctica. Así, cuando fracasaron en su convocatoria de movilizaciones conmemorativas del paro del 27 de enero no se vieron obligados a explicar nada: arremetieron contra la mayoría de CC.OO. sin dignarse poner en cuestión la necesidad de la convocatoria.

Cuando no se pueden buscar culpables ajenos, las cosas tampoco tienen mejor explicación:

IU anunció hace dos años la gran movilización dentro de su campaña por la rectificación y si todavía no se han atrevido a convocarla será porque no lo habrán encontrado las condiciones o posibilidades de éxito.

Y es que los defensores de "caña al mono hasta que hable inglés" nunca se sienten aludidos cuando la movilización fracasa.

La demanda de mayor radicalización se hace como si en esta película sólo interviniera la voluntad movilizadora de CC.OO. Aquí no cuentan ni las resistencias de las patronales ni la opinión pública ni nada. Por no contar no cuenta ni la UGT.

Y aunque a estas alturas nadie debería dudar de que una condición necesaria para que una movilización resulte masiva es contar con UGT; es decir, que sin unidad podemos resultar muy radicales verbalmente, pero poco movilizadores, lo cierto es que las críticas anteriormente relatadas vienen acompañadas de un cuestionamiento de la unidad con UGT a la que se acusaría de ser una rémora para la movilización.

Se desentona así por tercera vez, con la falsa imagen de que la unidad sindical se ha llevado a cabo sobre las posiciones menos combativas de UGT. Sin embargo, cualquier observador neutral coincidirá conmigo en que, si bien la unidad, como cualquier pacto o acuerdo, exige concesiones y aproximaciones mutuas lo cierto es que la unidad CC.OO.-UGT alcanzada tras la sustitución de Marcelino Camacho se ha logrado tras conseguir un cierto cambio de estrategia en UGT, de manera que se ha ido plasmando sobre las posiciones de crítica y beligerancia frente al gobierno que preconizaban las CC.OO. y no sobre el colaboracionismo que practicaba UGT.

La autonomía en cuestión

La última melodía que desentona trata de la autonomía sindical. He mencionado antes cómo el cuestionamiento de Antonio Gutiérrez es anterior a las discrepancias sobre la gestión de la huelga del 27-E aunque se intensifique durante 1995. El momento más álgido, la conmemoración de la huelga, es para mí un buen ejemplo de cómo se quiere condicionar, desde fuera, la estrategia de CC.OO. La famosa "plataforma" es un ente inexistente, los firmantes del manifiesto ja-

más fueron convocados a reunión o asamblea alguna para decidir si convocaban esto o lo otro o para elegir a quienes les representaban. Se limitaron a firmar un manifiesto y seis meses después vieron como "alguien", en su nombre, conminaba, que no invitaba, a CC.OO. y UGT a sumarse al carro. Si nos sumábamos, hacíamos el juego a una estrategia no decidida en el interior de CC.OO. y UGT que, acertadamente o no, habíamos apostado por otro tipo de confrontación. Si nos negábamos a apoyar quedaba desenmascarado nuestro sindicalismo blando.

De hecho, y sin juzgar las intenciones de los convocantes, las reseñas de prensa de la concentración, apenas 3.000 personas en la Puerta del Sol, hacían más hincapié en la crítica a la dirección de CC.OO., ignorando a UGT, que en la denuncia de la reforma laboral y el gobierno.

Es cierto que estos conflictos no dejan de ser pequeños escauceos que no ponen por ahora en peligro la autonomía sindical de CC.OO. Pero tampoco sería inteligente minusvalorar el debate de fondo. Diversos documentos tanto de fuera como de dentro del sindicato pretenden forzar a CC.OO. a que valore los acuerdos a los que pueda llegar con los distintos gobiernos, no en función de sus mejores o peores contenidos, sino en función de sus efectos políticos, bien sobre el partido del gobierno, bien sobre determinadas fuerzas afines. Así, hemos leído estos días que firmar tal o cual avance era dar un "balón de oxígeno" al PSOE o "aislar institucionalmente" a IU.

La estrategia de CC.OO. estaría así hipotecada por las estrategias partidistas. No sería tanto nuestro objetivo el conseguir mejoras concretas y evitar retrocesos como el apoyar determinada crítica al gobierno o reforzar determinadas posiciones de la izquierda. Y en ese caso, si alguien quiere señalarlos cuándo debemos negociar y pactar con el gobierno estará subordinando al movimiento sindical. ■



El pacto de Toledo Se prepara otra agresión

Mucho se ha hablado en los últimos tiempos, sin que casi nadie sepa muy bien cuál es el contenido del asunto, del llamado Pacto de Toledo sobre el sistema de pensiones.

▼ Iñigo Etxenike



Todo comenzó cuando el grupo parlamentario de CiU propuso crear, en febrero de 1994, una Ponencia en el Congreso de los Diputados con el objeto de elabo-

rar un informe sobre los problemas estructurales de la Seguridad Social y las reformas necesarias para "garantizar el sistema público de pensiones".

El pacto y la información-intoxicación

A principios de 1995, los miembros de la Ponencia se reunieron en Toledo y alcanzaron un consenso que se materializó en el correspondiente informe. En él se analiza la evolución de la

Seguridad Social en España, haciendo un encendido elogio de las diferentes reformas de los sistemas de pensiones que se han sucedido en nuestro país. Especial entusiasmo suscita la reforma del año 1985, que fue contestada por CC.OO. con la convocatoria de una huelga general. Las perspectivas del sistema estarían determinadas por el aumento del número de pensiones provocado por el envejecimiento de la población, y el menor ritmo previsible de aumento de las cotizaciones, que se corresponde con el hecho de que no todo el crecimiento económico se traduce en creación de empleo. Por tanto, la reforma sería ineludible, pero se podría mantener el sistema de protección social si se emprenden las reformas necesarias, para lo que se propone un sistema basado en tres modalidades:

- Una **contributiva**, de carácter público y obligatorio, financiada con cotizaciones sociales.

- Una **no contributiva**, para los ciudadanos "que se encuentren en situación de necesidad por razones de edad, enfermedad, o cargas familiares", financiada con cargo a los Presupuestos Generales del Estado.

- Un **sistema complementario**, de naturaleza libre y gestión privada, al que podrán acceder todas aquellas personas que deseen completar las prestaciones del sistema público.

Todo este proceso se inscribe en un contexto en el que la opinión pública ha sido permanentemente "informada" de que los países industriales no podrán pagar las pensiones en el futuro como consecuencia del envejecimiento de sus poblaciones. En efecto, a partir de que tal especie fue aireada por la OCDE, los medios de prensa, foros económico-empresariales, columnistas económicos, etc. se han hecho eco de esa afirmación y han creado "el problema de las pensiones".

Lo que el pacto quiere ocultar

Pero, ¿es correcto ese planteamiento del problema?

Hay que dejar claro que el aireado déficit de la Seguridad Social es insignificante en términos de Producto Interior Bruto o de déficit público total. Pero, además de eso, no se debe al sistema de pensiones, que todos los años ha presentado superávits, sino a los gastos de protección al desempleo, que han crecido debido al enorme índice de paro. Desde este punto de vista, no hace falta reformar el sistema de prestaciones sociales, sino poner en marcha una política económica generadora de empleo. Puede argumentarse que esto es fácil de decir y difícil de hacer, pero debemos tener en cuenta que las preocupaciones del Ministro Solbes estaban dirigidas a garantizar el sistema de pensiones para las personas que se están incor-

porando ahora al mercado de trabajo, es decir, la preocupación fundamental se situaría dentro de 30 años ó más. En consecuencia, sólo desde la perspectiva del mantenimiento indefinido de políticas económicas destructoras de empleo existiría el "problema de las pensiones" en los términos descritos.

Además, el envejecimiento de la población es un hecho, sí, pero también lo es que nuestro país dispone de muchos trabajadores potenciales. El alto nivel de paro, la baja tasa de actividad masculina —si la comparamos con la media de la Unión Europea—, la necesidad de integrar plenamente a la mujer al mundo laboral y el crecimiento de la productividad inducido por la ciencia y la técnica proporcionan la posibilidad de cubrir sin problemas las necesidades de todos los ciudadanos. A partir de ahora habrá que dedicar más gastos en términos absolutos para garantizar los medios de vida de los jubilados, pero en términos del PIB no tendrían que aumentar, ni en el inmediato futuro ni a largo plazo, si se activan los muchos recursos ociosos disponibles.

El año 2026 es el último para el que se dispone de proyecciones de población. Todo aquél que contemple el futuro de la sociedad bajo unos mínimos de racionalidad, ni siquiera debería hacer falta hablar de puntos de vista progresistas o de izquierda, debería considerar como objetivos ineludibles para el desarrollo de la sociedad española reducir, para esa lejana fecha, la tasa de desempleo al 4%, elevar la tasa de actividad masculina y femenina, siquiera al nivel medio de la Unión Europea en 1992, y moderar el crecimiento de la productividad individual hasta el 1%, para impulsar una reducción significativa de la jornada laboral, de tal manera que se aprovechen los adelantos tecnológicos para aumentar la productividad global a la par que se consigue "trabajar menos para trabajar todos". Los economistas Albarracín y Montes han demostrado que alcanzar estos objetivos económico-sociales, previniendo un incremento del

2% anual de las prestaciones sociales por desempleo y pensiones y la cobertura de los parados al 100%, supondría, en el 2026, dedicar a prestaciones sociales el 12,7% del PIB, por debajo del actual 13,2%. Citando sus propias palabras, "es evidente que tampoco a medio plazo existe problema alguno para sostener las pensiones, a condición de que la sociedad no recorra el camino disparatado de mantener un paro masivo, excluir a la mujer y destrozar la naturaleza, en cuyo caso lo que resultaría insostenible no es el sistema de protección social sino la estabilidad de la sociedad misma".

De premisas falsas, conclusiones... interesadas

Con el Pacto de Toledo se acepta que es necesario recortar el sistema público de protección social para poder mantenerlo, y todo ello bajo postulados equívocos y aún falsos respecto a la viabilidad económica del actual sistema. La conclusión lógica es la consecución de mayores beneficios para el capital a costa del bienestar y la seguridad de la mayoría de la población. En efecto, la recomendación 8ª del Informe pide que se reduzcan las cotizaciones sociales, por lo que disminuirán los costes laborales para las empresas. Dicha reducción no afectará al déficit público porque la recomendación *primera* establece la separación de las cuentas de la Seguridad Social y los Presupuestos Generales del Estado, lo que significa que las pensiones contributivas se financiarán sólo con las cotizaciones, por lo que, al no llegar el dinero, la única solución posible será rebajar el nivel de la prestación todo lo que haga falta. Una de las medidas para lograrlo es la nueva ampliación del período de cálculo de las pensiones, prevista en la recomendación *novena*; se recordará que en el año 85 ya se aumentó el período de cálculo de 2 a 8 años. Éstas y otras medidas provocarán, necesariamente, el deterioro de las prestaciones, lo que forzará al trabajador a cotizar al sistema privado de

pensiones, que, de proponerse en el Informe como "complementario", pasará a ser obligatorio en la práctica. Los trabajadores tendrán que ahorrar más para garantizarse a sí mismos el futuro, mientras se verán obligados a ceder sus ahorros al capital privado para que los maneje en el presente.

El Pacto asegura la cobertura "propagandística", la coartada, de todo el proceso: se reducirán las cotizaciones "para crear empleo", se ampliará el período de cómputo para conseguir "una mayor equidad y contributividad del sistema", se rebajarán las prestaciones "para garantizar el sistema público", etc. Sobre cada medida se dirá, además, que ya se había pactado.

Todo ha ocurrido sin pena ni gloria. Pocas personas saben realmente en qué consiste el famoso Pacto, mientras que la ideología que lo sustenta ha ido calando sin que prácticamente nadie haya alzado la voz para poner en claro las cosas. Incluso en sectores de la izquierda la confusión ha sido la nota dominante. Tampoco los sindicatos, ni siquiera CC.OO., que convocó en solitario la huelga del 85, han dicho esta boca es mía. A partir de ahora todo ello tendrá que plasmarse en medidas parlamentarias concretas, cuyo carácter regresivo va a ser mucho más patente y fácil de comprender por el conjunto de los asalariados, terreno en el que habrá que articular la respuesta a este nuevo capítulo de la ofensiva neoliberal que pretende eliminar una conquista histórica de los trabajadores. ■

BIBLIOGRAFIA

- "Las pensiones y la sociedad del futuro". Jesús Albarracín y Pedro Montes.
- "El Pacto de Toledo y el futuro de las pensiones". Jesús Albarracín y Pedro Montes.
- "La sinrazón de los fondos de pensiones". Juan Francisco Martín Seco



La falta de inversión en educación e investigación hace que nuestros más destacados científicos se consuman en el olvido.



Doctor en Zoología

Juan Antonio Moreno García

Pionero y precursor de la escasa investigación de tiburones en España, en la que lleva batallando 19 años. Tetrapléjico desde hace 10.

Ha presentado más de 30 ponencias en Congresos Nacionales e Internacionales; publicado multitud de artículos científicos y divulgativos, tanto en revistas nacionales como internacionales.

Socio Fundador de la Sociedad de Ictiología Ibérica; fundador y director del Grupo de Investigación Ictiológica de los Chondrichthyes Euselachii (Tiburones): (GIIT); miembro de diversas organizaciones, entre las que destaca la NOAA (National Oceanic Atmospheric. National Marine Fisheries Service USA) y, el Grupo Europeo de Investigación de los Elasmobranchios, de reciente creación.

A descubierto una nueva especie de tiburón, perteneciente al grupo de los tiburones "requiem", al que ha bautizado con el nombre de Jaquetón del Estrecho (*Carcharhinus acarenatus*). Tiene publicado un libro sobre jaquetones (agotado), otro recientemente publicado, y la primera Guía de Campo que se hace en Europa sobre tiburones del Mediterráneo y Atlántico Nororiental.

Con este amplio bagaje y, los conocimientos que ha acuñado durante casi 20 años de estudio sobre los tiburones y la problemática del sector pesquero dedicado a su captura, resulta, que Juan A. Moreno goza de gran prestigio internacional y está considerado como una sólida autoridad en el tema; sin embargo, en España apenas es conocido fuera del entorno meramente científico.

Aquí se ha topado con la desidia y la burocracia establecida de los organismos oficiales competentes, que han desoido las posibles soluciones que ha apuntado, y que podrían suponer un aliviadero a la grave problemática que atraviesa el sector pesquero en nuestro país.

P ■ ¿Consideras que el sector pesquero español está suficientemente organizado para obtener el máximo aprovechamiento?

J.A. □ No, ni muchísimo menos. La problemática es de tal magnitud que afecta no solamente al aspecto social y laboral, sino incluso, a la seguridad de los propios pescadores, ya que lo acaecido con la pesca del Fletán Negro en Canadá, viene sucediendo con relativa frecuencia en distintos caladeros, pero no han tenido la misma trascendencia.

Por otro lado, la infraestructura es deficiente y el control y estadística pesquera, no sólo es "malo", sino que además desvirtúan la realidad.

■ ¿Cuando dices que los datos del MAPA desvirtúan la realidad a qué te refieres y a qué intereses obedece?

□ En los anuarios pesqueros, que publica el MAPA los tiburones están englobados bajo el epígrafe de escualos, y se les considera pesca asociada, principalmente del Pez Espada. La realidad es muy otra, los tiburones suponen un porcentaje muy elevado del total de nuestras capturas, y muchos barcos pesqueros se dedican exclusivamente a élla, estibando un gran tonelaje de biomasa que tiene una gran repercusión económica y laboral.

■ **¿Qué reformas precisa nuestro país para obtener un buen rendimiento sin acabar con los recursos?**

□ En primer lugar, realizar una labor de investigación seria y continuada de base, a nivel de Ciencia Pura para convertirla en Ciencia Aplicada después. Esto es, el conocimiento de la biología y de las poblaciones existentes en los caladeros, sentaría las bases para practicar una extracción controlada y argumentos para negociar las licencias con los distintos países.

Por otro lado, la optimización del aprovechamiento de las capturas actuales de tiburón supondría un notable incremento económico, generaría nuevas empresas (con el consiguiente aumento de puestos de trabajo), y ayudaría a soportar la reducción de las cuotas extractivas a la que estamos abocados.

■ **Tus conocimientos pueden abrir buenas expectativas económicas al sector pesquero español. ¿Por qué crees que no te permiten desarrollarlos?**

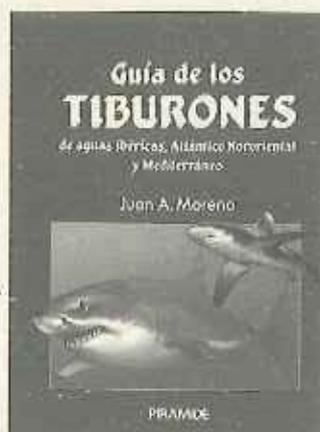
□ De alguna forma ya he contestado a la pregunta, aunque la respuesta tiene muchas variables: en primer lugar hay que destacar la falta de una política que favorezca la investigación para el desarrollo del sector pesquero (al menos, en el que me he especializado); el lastre que supone la idea errónea de que el tiburón es "pesca asociada de otras especies"; la escasa o nula atención que le prestan los organismos oficiales, y un largo etc., cuyo enunciado llevaría bastante tiempo.

Respecto a la segunda pregunta, quizá se deba a que durante muchos años he estado vinculado a la Universidad Complutense, aunque de forma autodidacta o independiente, es decir, sin estar en plantilla y por tanto, sin percibir remuneración

económica, y el hecho parece haberme etiquetado negativamente, ya que la creencia generalizada está rigidamente cuadrículada: de la Universidad sólo pueden salir conocimientos empíricos; los aplicados son competencia de otros estamentos. Que, dicho sea de paso, suelen ser bastante lentos, ineficaces y de poco peso a la hora de encontrar soluciones a los múltiples problemas, biológicos y humanos, que tiene el sector pesquero de nuestro país. Como muestra reciente, vease los problemas de los caladeros de Terranova.

■ **¿A qué organismos has acudido para ofrecer tus conocimientos y cual ha sido la respuesta?**

□ He acudido al MAPA, al IEO (Instituto Español de Oceanografía), y a la Xunta de Galicia. En el primero me encontré con el



sempiterno eslogan del país: "vuelva usted mañana". En el IEO, las respuestas fueron más variadas, sibilinas y diplomáticas, tal que: los presupuestos del año ya están cubiertos, ... o, ese tipo de proyecto no entra en los planes del Instituto, ... o, deje el preproyecto, lo estudiaremos y ya le daremos respuesta (de esta última frase hace años). La respuesta del Presidente de la Comunidad Autónoma Gallega fue sucinta y amablemente laconica: "su proyecto de estudio y optimización del recurso pesquero de los tiburones es de envergadura nacional, y por tanto, vaya usted al MAPA"

■ **¿Cuál es tu máxima aspiración profesional?**

□ Dado que tengo una especie de deuda de honor con los que han sido para mí au-

ténticos maestros y siempre amigos: la gente de la mar, y en concreto, los pescadores de palangre, me gustaría ver en marcha los planes de mejora de su precaria situación, y que estas posibles soluciones fueran fruto de las entrevistas con patronos y armadores que tuve años atrás, y de los conocimientos acuñados en casi veinte años de estudio sobre tiburones, con dedicación exclusiva y, ¿por qué no decirlo?, casi filantrópica.

■ **¿Consideras que tu situación (Tetrapléjico) te impide llevar a cabo tus aspiraciones?**

□ En absoluto. Si cuando estaba de pié sólo encontré puertas cerradas, no veo diferencia con estar sentado. Ahora tengo impedimentos físicos: menos movilidad, no puedo embarcarme ni bucear, etc. En otras palabras, que ahora sufro graves impedimentos físicos, que no me impiden dirigir Tesis Doctorales, las investigaciones del Grupo GIIT (actualmente bastante mermado), escribir artículos, libros, y pasear honrosamente el nombre de la Ciencia española, en lugares como Sidney (último congreso internacional sobre tiburones), o en Oviedo (último congreso europeo de ictiología), etc.

■ **Cuéntanos lo más destacado de tu último libro.**

□ Hombre, dejando a un lado la falsa modestia, te diré que es mi obra más querida y trabajada, fruto de muchos años de estudio y de elaboración, ya que todo lo he realizado personalmente, a pesar de mi tetraplegia, desde el texto, pasando por dibujos y fotografías, y terminando en los diseños de cubiertas y maqueta. Por otro lado, me cabe la satisfacción de que es la primera Guía sobre tiburones que se realiza, no sólo en España, sino en toda Europa, y posiblemente en el mundo, como Guía de Campo de amplias latitudes. Creo que la guía es atractiva por sus ilustraciones, tratadas con meticulosidad y rigor científico; el texto es novedoso por la criba a que he sometido el inventario de especies y a la ordenación sistemática, y por último, estimo que permite identificar con facilidad las 88 especies tratadas, y ofrece a los más exigentes, amplia información, dentro de la concisión que debe tener una obra de tipo guía. ■



La fotonovela como recurso didáctico



▼ **Pedro Fajardo Berruga**
 Profesor de Lengua y Literatura

El instituto donde se ha desarrollado la experiencia que vamos a explicar se encuentra situado en una población que ronda los siete mil habitantes (Fabero del Bierzo, LEON) y cuya economía básica gira en torno a la minería, actividad ésta que sufre un progresivo declive. La oferta de puestos de trabajo, por tanto, es prácticamente nula. La estructura familiar se organiza en torno a la figura del padre, y el nivel cultural de la población es bajo.



En este ambiente, el gusto por las llamadas "literaturas marginales" (entre las que, sin duda, la novela en imágenes ocupa un lugar destacado) se halla bastante extendido, convirtiéndose, por tanto, la fotonovela en un medio eficaz de motivación para que el alumno y la alumna no sólo aprendan el mecanismo de su idioma, aprecien sus posibilidades y reflexionen sobre su uso, sino también para que este medio se constituya en una vía rápida y segura hacia las "otras literaturas".

En este ambiente, el gusto por las llamadas "literaturas marginales" (entre las que, sin duda, la novela en imágenes ocupa un lugar destacado) se halla bastante extendido, convirtiéndose, por tanto, la fotonovela en un medio eficaz de motivación para que el alumno y la alumna no sólo aprendan el mecanismo de su idioma, aprecien sus posibilidades y reflexionen sobre su uso, sino también para que este medio se constituya en una vía rápida y segura hacia las "otras literaturas".

Instruir deleitando

Esta actividad ha sido realizada durante el curso 1993-1994 con alumnos de Educación Secundaria Obligatoria principalmente, pero también han colaborado estudiantes de BUP, FP y Garantía Social.

La experiencia comenzó con la lectura en clase de una fotonovela, a lo que siguió un comentario introductor y motivador de la misma, donde se concretaba el origen de esta forma de comunicación, la comparábamos con otros medios (cómic y cine fundamentalmente), nos percatábamos de los temas que con más profusión se abordan en ellas y, finalmente, realizamos un estudio comparativo de varias fotonovelas de diferentes años con el fin de comprobar si los recursos expresivos que emplean se han enriquecido con el transcurso del tiempo y ha evolucionado hacia nuevas formas y planteamientos estéticos.

El siguiente paso consistió en reconocer los elementos que conforman el lenguaje icónico y verbal presente en la fotonovela, analizando al mismo tiempo los valores expresivos que aquellos conllevan.

A continuación, para familiarizarnos definitivamente con este medio de ex-



presión, propusimos a los estudiantes que se organizaran en grupos con el fin de que cada uno de ellos realizase una fotonovela a partir de materiales ya existentes. Para ello seleccionaron de un abundante conjunto de revistas aquellas fotografías que se desarrollaban en ambientes semejantes y en las que aparecía un mismo personaje.

A partir de las imágenes elegidas debían configurar una historia determinada que se ajustara lo más posible a las mismas. Para enriquecer el ritmo de la fotonovela ampliábamos o reducíamos las fotografías mediante fotocopias o realizábamos superposiciones de personajes recortados y colocados sobre fondos diferentes, borrando con líquido corrector aquellos elementos que juzgamos innecesarios.

Una vez dominados todos los conocimientos relativos al lenguaje de este medio de expresión, abordamos la realización de una auténtica fotonovela. Para ello tomamos como argumento el relato escrito por un alumno del Centro, Angel de la Concepción, porque reunía dos condiciones que resultaban imprescindibles: era breve, ya que al

adaptarlo en imágenes el espacio necesario se quintuplica; y se ajustaba a los recursos de que disponíamos para lograr una óptima ambientación.

Un trámite fundamental es la correcta realización de un guión previo porque de él dependerá en gran medida la calidad del resultado final. Los estudiantes, organizados en grupos de trabajo, se repartieron las hojas del relato inicial para convertirlo en un sencillo guión que nos sirviera de apoyo, tanto en la sesión fotográfica como en el trabajo posterior. Para simplificar esta parte de la labor, decidimos reflejar en el guión sólo cuatro apartados que consideramos fundamentales:

1. Número de fotograma.
2. Tipo de plano y/o ángulo de visión.
3. Descripción del contenido de cada fotograma.
4. Texto dicho por el narrador o los personajes (apartado importantísimo porque, bien ampliándolo o reduciéndolo mediante fotocopias, nos serviría para colocarlo dentro de los globos contenidos en cada imagen).

Una vez elaborado el guión, supervisamos el conjunto de las partes para comprobar que resultaba coherente y dotado de unidad.

Es el momento de reflexionar en torno a los recursos que necesitábamos para llevar adelante el proyecto: localizaciones interiores y exteriores, estudiantes-ac-

tores, estudiantes-fotógrafos y objetos necesarios.

Previamente a la sesión fotográfica, determinamos qué días concretos se iba a llevar a cabo. Es conveniente realizar varias fotografías de cada imagen prevista cambiando el plano o el ángulo de visión para, posteriormente, poder elegir la que resulte más adecuada.

Cuando las fotografías han sido reveladas en su tamaño más convencional, decidimos qué imágenes merecían una ampliación de acuerdo con los momentos más representativos del relato.

El montaje final era la tarea más complicada y requería una gran atención porque de él dependía la correcta interpretación de toda la fotonovela. Tampoco es una actividad que se pueda repartir en grupos, puesto que sólo tras la confección correcta de una página puede afrontarse el montaje de la siguiente; por tanto, en esta fase basta con dos únicas personas que asuman la dificultad de tan importante labor.



Como actividad de recapitulación final, comentamos en clase todos los pormenores que rodearon la elaboración de la fotonovela, así como la adecuación de todos los elementos que en la misma aparecen a partir de su lectura en clase (es interesante que permanezca expuesta en el aula, si no hay posibilidad de editarla dado el excesivo coste que esto supone).

Conclusión

Los objetivos que nos habíamos propuesto al comienzo de la experiencia fueron los siguientes:

- Diferenciar los distintos elementos que constituyen el lenguaje verbal y visual de la fotonovela.
- Que el estudiante, mediante ejercicios de creación, descubriera las diferentes maneras de enriquecer el ritmo y la estructura de una fotonovela.

- Criticar los usos verbales y no verbales orientados a una determinada persuasión ideológica o que impliquen algún tipo de discriminación.

- Valorar la creación de fotonovelas como un vehículo adecuado de expresión de pensamientos, sentimientos e ideas.

- Potenciar la capacidad imaginativa y el trabajo solidario de alumnos y alumnas.

Una vez alcanzada la motivación necesaria, el trabajo con la fotonovela permite añadir nuevas metas, no sólo las que atañen a contenidos lingüísticos o literarios específicos, sino también el desarrollo de los temas incluidos en los llamados "ejes transversales", en vista de los valores que presentaba la historia trabajada.

Los obstáculos que se interpusieron en nuestro camino durante el desarrollo de la experiencia comentada se debieron sobre todo a la dificultad de juntar a los estudiantes fuera del horario habitual de clases, ya que muchos de ellos son alumnos y alumnas desplazados geográficamente de la localidad donde está ubicado el instituto, y en el horario académico, lamentablemente, no se refleja un tiempo para el desarrollo de estas actividades que son tan formativas o más que las consideradas lectivas. ■

FRAGMENTO DEL GUION

Nº FOT.	PLANO	DESCRIPCION	TEXTO
16	PP	Se ve parte de la cabeza de José de espaldas. De frente, el rostro de Antonio.	A: ¿Estás tomando esa mierda?
17	PP	Angulo de visión contrario al anterior. Ahora se ve el rostro de José que baja la mirada avergonzado.	J: Lo he tomado un par de veces, pero no pasa nada, tío, te lo juro...
18	PA	José, conciliador, apoya una mano sobre un hombro de Antonio.	A: Eres un drogata. Yo creía que éramos amigos. J: ¡Venga! Lo seguimos siendo.
19	PA	Antonio desasiéndose despreciativamente de la mano de José.	A: ¿Desde cuándo tomas eso? J: Desde hace un par de semanas, pero no estoy enganchado, cuando quiera lo puedo dejar, de verdad; además, se siente uno tan bien...
20	PP	Perfil de Antonio.	A: ¡Cojonudo, tío, cojonudo! Si lo puedes dejar, ¿por qué no lo haces?
23	PG	José, desde el suelo, contempla cómo Antonio se marcha con sus libros en la mano.	

Fin del primer Flash-Back

24	PG	Antonio, de espaldas, avanza hacia las sepulturas.	A: Te di la espalda, José. Me marché cuando aún se podía haber evitado.
25	GPG	Angulo de visión en picado desde el camarero. Antonio, con la cabeza inclinada hacia el pecho y las manos entrelazadas, ante la tumba de José.	A: Fue más fácil echarle la culpa y dejarle...

BIBLIOGRAFIA

- APARICI, Roberto (1989): *El cómic y la fotonovela en el aula*. Madrid, Consejería de Educación de la Comunidad de Madrid.
- APARICI, Roberto y Agustín GARCIA-MATILLA (1987): *Lectura de imágenes*. Madrid, Ediciones de la Torre.
- GARCIA DE ENTERRIA, M^{ra}. Cruz (1983): *Literaturas marginadas*. Madrid, Ed. Playor.

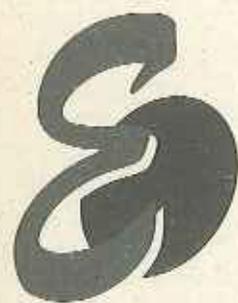


Secretarías de la mujer

Realidad y futuro

▼ Carmen Heredero

Las Secretarías de la Mujer en CC.OO. surgen a partir del año 75, con los inicios del movimiento feminista en nuestro país: al mismo tiempo que se van organizando aquí y allá núcleos de mujeres que se interesan por la opresión específica que como mujeres sufren, las mujeres vinculadas al movimiento socio-político que entonces era CC.OO., también empiezan a organizarse como mujeres en el marco de CC.OO.



s en 1978, en el I Congreso Confederado de CC.OO. cuando se constituye la Secretaría de la Mujer a nivel estatal

y también por esas fechas van surgiendo otras Secretarías de la Mujer en diversas estructuras locales, territoriales, de federaciones...

En la Federación de Enseñanza ocurre algo similar: van surgiendo núcleos diversos de mujeres en diferentes territorios, preocupadas en este caso no sólo por la situación de las mujeres como trabajadoras, sino también, y casi

fundamentalmente, por la práctica educativa. Después se van constituyendo formalmente las Secretarías y así, la de la Federación estatal lo hace en el marco del VI Congreso, en abril de 1992.

Actividades

Las actividades y preocupaciones de las Secretarías de la Mujer han sido amplias y variadas a lo largo de todos estos años. En la 1ª Conferencia de hombres y mujeres realizada en 1993 se señalaban como objetivos y funciones de las Secretarías de la Mujer las siguientes:

- Fomentar y desarrollar en el Sindicato una conciencia de la realidad social diferenciada de las mujeres.

- Participar en el diseño de la política global del Sindicato, asesorando, orientando e informando en los temas relativos a la discriminación de las mujeres.

- Participar en sus respectivos ámbitos, junto a los miembros del área de Acción Sindical, en la elaboración de plataformas reivindicativas y convenios colectivos, para asesorar y garantizar la inclusión en los mismos de las propuestas concernientes a las mujeres trabajadoras.

- Contribuir a la creación de un marco de expresión de las mujeres dentro del Sindicato, que permita el desarrollo de propuestas y alternativas para conseguir la igualdad de trato entre trabajadoras y trabajadores.

- Propiciar el cauce que permita una mayor y más fácil integración de las mujeres a las estructuras del Sindicato, propiciando su afiliación.

- Desarrollar programas y medidas de Acción Positiva orientados al logro de la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, fundamentalmente en el marco laboral, favoreciendo su incorporación al mundo del trabajo.

- Velar por la aplicación de medidas orientadas a promover la proporcionalidad en los órganos de dirección.

- Articular la relación entre las mujeres del Sindicato y los distintos movimientos que luchan por la liberación de las mujeres, movimientos feministas y otras organizaciones con objetivos afines.

Funcionamiento

Por lo general, el funcionamiento de las Secretarías de la Mujer no ha estado exento de problemas debido a las incomprensiones múltiples que en el seno del Sindicato se han dado, aun así, la pervivencia y consolidación de las Secretarías de la Mujer es un hecho.

Ahora bien, su existencia no es ni mucho menos generalizada, no están conformadas en todas y cada una de las organizaciones territoriales (locales, comarcales, regionales...) y de federaciones en sus distintos niveles, lo que sería de desear, y en muchas ocasiones, la existencia de una Secretaría de la Mujer no supone la conformación de un núcleo de mujeres que discute, elabora, propone, actúa... sino una mera existencia formal con poco contenido.



Es decir, si bien el camino andado es mucho y la actual situación no es como la de los inicios, sí podemos decir que aún lo tenemos difícil, lo cual es un prueba más de la necesidad de que las Secretarías de la Mujer existan.

Acceso al mercado de trabajo

El sindicalismo ha sido históricamente algo fuertemente masculinizado, no sólo debido a la mayor presencia de los hombres en el mercado laboral, sino a características propias relativas a la participación pública de las personas que, en nuestras sociedades de dominio masculino, se ha adjudicado a los hombres. Además, en muchas ocasiones, estas organizaciones sindicales masculinizadas han visto a las mujeres como enemigas en su vinculación al mundo laboral, y esto hasta un momento no muy lejano del actual. Recordemos los debates sobre el salario familiar y las ideas vertidas sobre el particular acerca de que las mujeres que trabajamos fuera de casa "quitamos" puestos de trabajo a los hombres.

No os de extrañar, pues, que plantear desde dentro del Sindicato el derecho de las mujeres a un puesto de trabajo y conseguir que el Sindicato en su conjunto asuma la específica realidad de las mujeres trabajadoras y reivindique mejoras en la situación de éstas, no sea una tarea fácil.

La hermana pobre

Es evidente que en la actualidad hay menos incompreensiones hacia el trabajo de las Secretarías de la Mujer en el seno de CC.OO., o al menos no se hacen explícitas cotidianamente como en los principios de su existencia. Ahora bien, las Secretarías de la Mujer siguen siendo las "hermanas pobres" dentro de nuestro Sindicato: menos recursos materiales, menos dedicación de fuerzas,... lo que se tiene que suplir, en la mayor parte de los casos, con más voluntarismo, más dedicación... o menos actividades. Lo que sigue demostrando que, si bien se hacen declaraciones o se aprueban documentos sobre la necesidad de realizar una práctica sindi-

cal global, que abarque todos los aspectos que reperculen en la vida de los trabajadores y trabajadoras, lo cual es por supuesto un logro, en la práctica seguimos realizando fundamentalmente, un sindicalismo un tanto "estrecho" donde lo importante es lo de siempre, lo que afecta al mundo del trabajo considerado ósto únicamente desde el punto de vista androcéntrico.

La coeducación

Las Secretarías de la Mujer en la Federación de Enseñanza han participado tanto de los problemas y obstáculos de que hemos hablado, como de los objetivos y actividades señalados más arriba para el conjunto de las Secretarías de la Mujer de CC.OO. Pero han tenido además una particularidad en sus actividades y preocupaciones, fruto de la específica función docente de la mayor parte de los afiliados y afiliadas. Esta particularidad nos ha supuesto una importante reflexión y dedicación a un aspecto importantísimo en el terreno de la igualdad entre los se-

xos como es el de la educación de las personas desde su más temprana edad, e incluso la formación del profesorado en este terreno.

La exigencia de la coeducación ha sido una de nuestras más claras señas de identidad y el trabajo realizado para su puesta en práctica ha sido y sigue siendo uno de nuestros más importantes objetivos.

Trabajo pendiente

El trabajo pendiente es mucho: consolidar las Secretarías de la Mujer que hoy están constituidas, constituir las que hoy no existen, animar el trabajo y la reflexión sobre la problemática femenina tanto entre las mujeres afiliadas como en el conjunto del Sindicato como entre las trabajadoras y trabajadores de la enseñanza, avanzar propuestas... Y, seguramente, la consecución de determinados objetivos nos abrirá las puertas a otros nuevos objetivos. Las Secretarías de la Mujer tienen plena vigencia, realidad y, sobre todo, futuro. ■



Desde la Dirección General de Renovación Pedagógica del MEC se nos informa que el material "Sexismo en los materiales didácticos", presentado por la Federación de Enseñanza de CC.OO., ha obtenido una mención honorífica en la modalidad "material de apoyo" en la convocatoria de los premios "Educación y Sociedad 1995"



CONVOCATORIA DE AYUDAS 1995

**“ESTAMOS DE ACUERDO:
LA FORMACION CONTINUA MEJORA
LA COMPETITIVIDAD DE SU EMPRESA
Y LA CUALIFICACION DE SUS
TRABAJADORES”**



**FUNDACION
PARA LA
FORMACION
CONTINUA EN
LA EMPRESA**

FORCEM

Las empresas españolas, y en especial las PYMES, necesitan incrementar la formación de sus recursos humanos para hacer frente al reto de la competitividad. Los trabajadores españoles necesitan mantener al día su cualificación profesional para salvaguardar el empleo.

FORCEM constituida por CEOE, CEPYME, CC.OO., UGT y CIG, ha abierto la Convocatoria de Ayudas para Planes de Formación Continua en las Empresas correspondiente a 1995, con cargo al acuerdo Tripartito para la Formación de los Trabajadores Ocupados.

TERCER PLAZO DE SOLICITUD

Del 1 al 30 de septiembre de 1995

Información e impresos normalizados de solicitud

En las Organizaciones firmantes del ANFC, en la sede de las Comisiones Paritarias Sectoriales y Territoriales y en el Servicio de Información de FORCEM

C/ Arturo Soria, 126-128 • 28043 MADRID

Teléfono de contacto: (91) 564 32 20

FORMACIÓN CONTINUA DE LOS TRABAJADORES EN LAS EMPRESAS

EL ACUERDO MÁS PRODUCTIVO

para todos



Confederación Española de
Organizaciones Empresariales



CONFEDERACION ESPAÑOLA DE LA
PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA



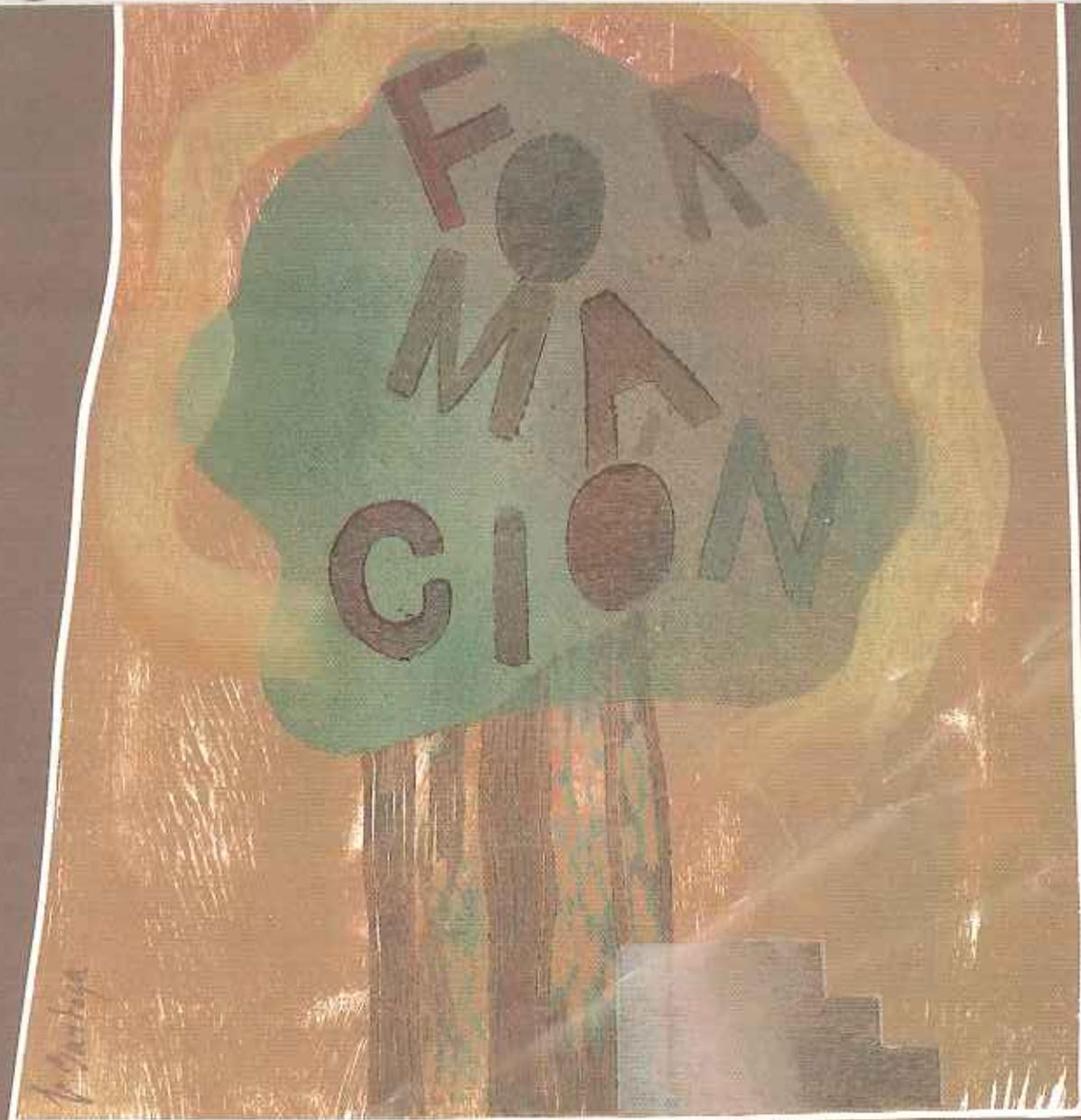
confederación sindical
de comisiones obreras



Unión General
de Trabajadores



Confederación Intersindical Galega



Formación Continua en marcha

Cinco mil millones más, en formación de los empleados públicos.

Para ofrecer unos servicios de mayor calidad.

Infórmate en tu unidad de personal, o en las entidades y sindicatos firmantes del Acuerdo de Formación Continua en las Administraciones Públicas

© 2006 UNICA PRESS



Ministero para las Administraciones Públicas

Comunidades Autónomas



FEDERACION ESPAÑOLA DE MUNICIPIOS Y PROVINCIAS
Sección para el ámbito de Competencia de Municipios y Provincias de España



Federación de Servicios Públicos
Federación de Trabajadores de la Enseñanza

CC.OO.
area pública



CONFEDERACION DE SINDICATOS INDEPENDIENTE Y SINDICAL DE FUNCIONARIOS



Confederación Inter Sindical de Área Pública