

CCOO

T.E.

NUM. 182 • ABRIL 1997

trabajadores de la enseñanza
treballadors de l'ensenyament
traballadors de ensino
irakaskuntzako langileak



PREVIDENCIA

Pensión.

Cantidad de dinero que recibe periódicamente un trabajador o trabajadora jubilado o impedido, o sus familiares si aquel ha fallecido, y a la que tienen derecho por las aportaciones realizadas a la seguridad social durante el tiempo de trabajo.

TENEMOS MÁS DE 500 000 BUENAS RAZONES PARA SER EXIGENTES CON NUESTROS LIBROS.



2.º de ESO

Porque muchísimos de estos 500 000 futuros hombres y mujeres de este país estudiarán con libros del Proyecto EDELVIVES para 2.º de Educación Secundaria Obligatoria. Que incluyen:

- Soluciones a los planteamientos de la reforma.
- Soluciones a las necesidades de tus

alumnos.

- Y soluciones a tus inquietudes docentes.

Por todo esto es por lo que somos muy exigentes con nuestros libros.

Compruébalo tú también, como ya han hecho cientos de profesores satisfechos de 1.º de ESO.



EDELVIVES

Un Nombre Propio En La Enseñanza

Si deseas recibir más información sobre las novedades de EDELVIVES para 2.º de ESO, envíanos este cupón a EDELVIVES, Avda. Dr. Federico Rubio y Gall, 1-1.º 28039 MADRID.

Nombre y Apellidos: _____

Dirección: _____

Población: _____ C.P.: _____

Provincia: _____

Área/s que impartes: _____



sumario

● **Dirección**
José Benito Nieto

● **Consejo de Redacción**
Fernando Lezcano, Juan Carlos Jiménez, Diego Justicia, Marisol Pardo, Luis Acevedo, Marimar Fernández, Agustín Alcocer, Pepe Valverde, Luisa Martín.

● **Consejo de Administración**
Sagrario García-Aranda,
Ramón Huerta.

● **Corresponsales**
Cataluña: Virgili Burrel i Ferrer
Andalucía: Isidoro García
País Valencià: M^a Jesús Pérez
País Vasco: Hernán Etxebarria
Galicia: Eduardo Ramos
Canarias: Vicente Sebastián

● **Colaboradores**
Antonio García, Javier Doz, Andrés Mellado, Honorio Cárdeno, Desiderio Fernández, Salvador Bangueses, Carmen Perona, Antonio Camarero, Emilia Martínez, Blanca Gómez, Jerónimo Rodríguez.

● **Diseño y maquetación**
Pepa Blanco y Luis Lobón

● **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

Los artículos de esta publicación pueden ser reproducidos, total o parcialmente, citando la fuente.

Breves: 4

Tema del mes: PENSIONES

Editorial: Pensiones 6

La Seguridad Social en España. *Salvador Bangueses* 7
De 1985 a 1996. *Julián Ariza* 11

El sistema de previsión de los Funcionarios. *Cándido Cortés* 12

Entrevista a Ana M. Pastor, Directora Gral. de MUFACE. 15

Financiación de la MUFACE. *B. Rivero y L. Cordovilla* 19

Prestaciones de MUFACE. 20

¿Cómo me calculo mi pensión?. *Luis Acevedo* 22

Las pensiones en la Unión Europea. 24

Anexo: Acuerdo de pensiones 31

Noticias Sindicales

Confederación: El mercado de trabajo. 37

Pública: Negociación de plantillas de Secundaria. 38

Idiomas: Escuelas Oficiales de Idiomas. 39

Privada: Educación Especial. 40

Universidad: Modificación de la LRU. 41

Canarias: El mapa de la FP. 42

Cataluña: Se moviliza la comunidad educativa. 43

Galicia: El lento avance de la Reforma. 44

Andalucía: Comenzamos a negociar los ROCs. 46

Euskadi: Se recurren los incrementos salariales. 47

País Valencià: Zaplana ha batido todos los records. 48

Secciones fijas

Cartas a T.E. 49

Desde mi clase. *Antonio García* 50

El tema del mes ha sido coordinado por **Luis Acevedo**
Coordinador de Áreas de la FE-CC.OO.



BOE Etadas a la escuela pública

Las primeras normas que la actual responsable del MEC, la inefable Dña. Esperanza, está mandando al Boletín Oficial del Estado están calcadas, en sus intenciones, de las que su director general de centros cursó en agosto pasado, pero con mayor maldad para la Escuela Pública. Si entonces se limitaban los apoyos, se elevaban las ratios en las aulas, se recargaban los horarios... ahora se envía al BOE una Orden Ministerial donde se intenta eliminar de un plumazo a los sindicatos mayoritarios de las comisiones de renovación de conciertos que en todas las direcciones provinciales se deben constituir. Gestiones de CCOO han impedido que tal ilegalidad se consumara, pero la norma no ha sido rectificadora y en gran parte de las provincias nos encontramos con una mayoría holgada de personas que, siendo de diversos siglas: EyG, FERE, FSIE, PP... persiguen lo mismo que la ministra Aguirre. ■

El Gobierno español, cuestionado en la OIT

El pasado 11 de Marzo, el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha recibido una queja contra el Gobierno del Estado Español que, presentada por CCOO y UGT, denunciaba la violación del derecho a la Negociación Colectiva y el incumplimiento del Acuerdo sobre condiciones de trabajo y retribuciones de los Empleados Públicos para el periodo 1995-1997, Acuerdo que fue firmado el 15 de Septiembre de 1994 entre el Gobierno y los sindicatos de la Función Pública.

Tanto CCOO como UGT consideran que el Gobierno español conculca los derechos de los Empleados Públicos al impedir cualquier negociación sobre incrementos salariales para 1997, habiéndose limitado a comunicar a los representantes de los y las trabajadoras que para 1997 el incremento sería cero.

La queja presentada el pasado 11 de Marzo se sumó al recurso interpuesto ante el Tribunal Superior de Justicia de lo Contencioso Administrativo el pasado mes de octubre y la denuncia cursada ante la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOLS).

Estas denuncias se agregan a la campaña de movilizaciones que, desde el pasado mes de septiembre, llevamos manteniendo las personas con empleo público y que a principios del pasado mes de marzo obligaron al Ministerio de Administraciones Públicas a abrir un proceso de negociación sobre todos los temas, incluidos los retributivos. Esperemos que la combinación de las medidas de presión, junto con las denuncias jurídicas, den un resultado positivo para nuestros intereses como trabajadoras y trabajadores. ■

Selección de los centros



La ministra necesita, para lograr sus objetivos, modificar el sistema de "S"elección de los centros al inicio de cada curso escolar. Lanza un proyecto de Real Decreto donde se recoge toda la doctrina Aguirre sobre el asunto y, sin pedir opinión a nadie, inicia la guerra escolar. Perjudicando a los centros docentes que, evidentemente, se ven afectados por las consecuencias de la controversia suscitada y por los inconvenientes que conlleva la puesta a punto de los nuevos trámites administrativos. Perjudica a las familias de rentas más bajas que, teniendo un buen centro en su barrio, pueden ser excluidos en la admisión de sus criaturas como alumnado del mismo por que el centro no le aprecie con el punto que graciosamente puede seleccionar. Y perjudica al profesorado, pues estas prácticas desestabilizaran las plantillas de los centros, elevando las tensiones y el stress. Todo un logro para un sólo año de mandato competente, pues al siguiente se producen las trasferencias. ■

El plato de lentejas

La Ministra Aguirre, a pesar de los reiterados llamamientos de CCOO y otras organizaciones sociales y del mundo educativo para que no reabriera la guerra escolar, parece decidida a acabar con el prestigio de la educación de nuestro país e introducir en muchos de nuestros centros las escenas que cotidianamente vemos en las películas americanas sobre violencia escolar. Para ello, ha elaborado un proyecto de reglamento de selección del alumnado por parte de los centros, que evidentemente puedan hacerlo, e ir creando diferentes modelos de centros según el tipo de alumnado que reciba allí su educación.

Dado que desde CCOO, UGT y CEAPA se había

propuesto, en el Consejo Escolar del Estado, la devolución del proyecto de R.D. al Ministerio -es preceptivo el informe de esta Institución-, el MEC no paró de maniobrar para asegurarse una exigua mayoría: cambió la representación de las Organizaciones de Estudiantes y, sin dar tiempo a los dos nuevos representantes a estudiar el tema, les obligó a votar, a su favor claro. También votó a favor de su tramitación ANPE, y poco después el MEC informaba que se iba a mantener el sistema de selección del profesorado interino que esta organización sindical firmó con el anterior gabinete (¿será este el plato de lentejas?). De esta manera el MEC superaba la prueba por 12 votos a 9. Una pena. ■

En la pérfida Albión, quieren privatizar la pensión

El Partido Conservador Británico ha anunciado que si sigue en el Gobierno después de las Elecciones Generales de este año, sustituirá el Sistema Público de Pensiones por otro en que cada persona contrate con su Compañía de Seguros, privada, evidentemente.

El anuncio, realizado por el actual primer ministro Jonh Major, ha causado verdadera conmoción en las personas dependientes de un salario y ha sido considerado por el Partido Laborista como uno de los últimos intentos del Gobierno actual para acabar con el llamado **Estado del Bienestar**, a la vez que anunciaba un **estremecedor horizonte** para la clase trabajadora.

Esta medida, que está insertada en el programa electoral del partido de Major, sólo alcanzaría rango de Ley si los Conservadores obtienen la mayoría suficiente en los comicios de Mayo.

La popularidad del actual primer ministro conservador, que ya había caído considerablemente durante esta legislatura, después del anuncio de privatización de las pensiones, se encuentra bajo mínimos, a pesar de las continuas llamadas a la población para que **comprendiesen** que privatizar es la única medida para **garantizar** que, cuando una persona se jubile, goce de su merecida pensión.

Desde luego este mensaje empezaba a sonar también en nuestro Estado y menos mal que el Acuerdo en desarrollo del Pacto de Toledo, atajó el peligro. ■

Mensajes desalentadores

Con este título hemos leído un suelto en la revista *Escuela Española* donde se hacía un comentario de las declaraciones de Esperanza Aguirre, actual Ministra de Educación y Cultura del Gobierno del Partido Popular, remarcándose la nota común que tienen la mayoría de ellas: son imprecisas y generalizadoras, apuntando la mayoría de ellas contra la Escuela Pública. Resumiendo, los profesores de secundaria trabajan pocas horas, los de Universidad acceden de cualquier forma a la docencia, para llegar a catedrático basta con **saber** una lección de su materia, el sistema público es intervencionista -con pedagogos pedantes que sólo saben utilizar tecnicismos inanes- y en algunas zonas del Estado es el sistema educativo el que tiene la culpa de los brotes de violencia callejera. Con estas declaraciones desafortunadas y recurrentes, cúmulo de generalidades en boca de una ministra, a las personas empleadas en su ministerio les tiene que dar por pensar lo que puede pasar cuando se concreten en normas y leyes las ideas ministeriales. Aguirre, no hay duda, está en período de liquidación de existencias por cierre del negocio. ■



e n s i o n e s

El derecho de recibir una pensión a cargo del erario público como contraprestación del trabajo realizado a lo largo de la vida laboral de una persona es, junto con los derechos a la educación obligatoria y el acceso gratuito a la sanidad, una de las bases donde se han asentado los llamados Estados del Bienestar de las sociedades contemporáneas.

De forma reiterada han surgido voces interesadas que cuestionaban la existencia de tales derechos, así como la obligación del Estado de preservarlos. En números anteriores de esta revista, se ha analizado el carácter de los servicios públicos como elementos esenciales de cohesión, que evitan la desestructuración de las sociedades desarrolladas. En este número desarrolla-

mos un tema, el de las pensiones, que tiene una trascendencia básica, ya que, en más del 80% de los casos, estos ingresos son los únicos que se perciben en un, cada vez mayor, número de años.

Como se podrá comprobar con la lectura de este número, los sistemas de pensiones de los empleadas y empleados públicos no son idénticos, unos son regulados por el sistema de clases pasivas del Estado y otros por el sistema general de la Seguridad Social. Ambos son analizados y de ambos se hace una pequeña reseña de su evolución. Por último, también se ofrece una situación simulada sobre la cuantía de pensiones que quedarían, a fecha de hoy, tanto en un régimen como en el otro.

La Seguridad Social en España

▼ Salvador Bangueses

Breve referencia cronológica

El término seguridad social con el que hoy se conoce un conjunto de prestaciones que abarcan desde la atención sanitaria hasta las pensiones, es una expresión relativamente reciente en los textos legislativos. La primera vez que aparece como tal es en 1935 con la *Social Security Act*, pieza clave del New Deal de Roosevelt en su política para hacer frente a la gran depresión de 1929-30.

No obstante no es ni en ni en *Estados Unidos* ni en fechas tan recientes donde debe señalarse la aparición de programas de seguros sociales. Los primeros seguros sociales obligatorios aparecen en *Alemania* con la legislación bismarckiana que entre 1883 y 1889, recogiendo importantes precedentes de los diversos estados alemanes y sobre todo de Prusia, establece el *Seguro de Enfermedad* para todos los obreros industriales (1883), el *Se-*

guro de Accidentes de Trabajo (1884) y el *Seguro de Vejez e Invalidez* (1889).

Poco a poco y según las características socioeconómicas de cada país, se fueron generalizando las legislaciones sobre seguros sociales para acabar experimentando una mayor aceleración y extensión a partir del final de la primera guerra mundial.

Para *España* el punto de arranque de los sistemas de pensiones de los trabajadores es el Real Decreto de 11 de marzo de 1919 que creó el *Retiro Obrero Obligatorio* y que integraba a todos los asalariados comprendidos entre 16 y 65 años con haberes anuales inferiores a 4000 pesetas. En cuanto a los funcionarios públicos, el nacimiento de su sistema de pensiones puede anclarse, en buena parte, en el Real Decreto de la Presidencia del Gobierno de 22 de octubre de 1926, que aprobó el *Estatuto de Clases Pasivas*.

El Retiro Obrero es sustituido en

1939 por el denominado *Seguro de Vejez* que en diciembre de 1948 unificó su campo de aplicación con los otros seguros sociales obligatorios: de *Enfermedad* y de *Subsidios Familiares*, comprendiendo a los trabajadores cuyas rentas de trabajo no excedieran de 18.000 pesetas anuales. Prácticamente al mismo tiempo (a partir de octubre de 1946) el Servicio de Mutualidades y Montepíos va a desarrollar un sistema complementario de pensiones, el denominado del *Mutualismo Laboral*. Su peculiar desarrollo produjo un gigantesco déficit y un importante caos.

Con estos precedentes y en medio de importantes polémicas surgió la *Ley de Bases de la Seguridad Social* de 1963 que al ver aprobado su texto articulado en virtud del Decreto 907/1966 de 21 de abril, configura un sistema constituido por un *Régimen General* y once *Regímenes especiales*. De éstos, algunos no se desarrollaron, surgieron otros nuevos y algunos colectivos permanecieron al margen, tanto del Régimen General como de cualquiera de los especiales, incluido el de *Clases Pasivas*.

En 1978 se consagra el principio de *caja única* para todo el sistema con la creación de la *Tesorería General de la Seguridad Social* y se transforma la vieja estructura de gestión de las pensiones de jubilación centrándola en el *Instituto Nacional de la Seguridad Social*.

En el periodo posterior a la aprobación de la Constitución las transformaciones legislativas más importantes son la Ley 26/1985, de 31 de julio, que elevó a quince años el periodo mínimo de cotización para acceder a la pensión de jubilación; determinó que la base reguladora para el cálculo de las pensiones quedase reforzada a las bases de cotización durante un periodo de ocho años y estableció que las pensiones causadas por aplicación de esta Ley serían revalorizadas al comienzo de cada año de acuerdo con el incremento del IPC previsto por el Gobierno para el año. Posteriormente el



Real Decreto 2621/1986 establece una amplia integración de regímenes especiales en el general.

La Ley 26/1990 de 20 de diciembre establece un sistema de pensiones de carácter no contributivo para aquellas personas que prueben su necesidad.

Todos estos cambios legislativos dan pie a un nuevo Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio y que recoge la actual configuración de nuestro sistema, configuración que es y será objeto de las adaptaciones y modificaciones necesarias dentro del acuerdo que las distintas fuerzas parlamentarias alcanzaron en el denominado Pacto de Toledo.

Situación actual

La configuración de nuestro sistema, fruto de la normativa desarrollada, ha ido evolucionando de un sistema mixto de carácter contributivo y proporcional a otro más próximo al universal y redistributivo. Las características más destacables de dicha configuración responden a una serie de principios básicos tales como la naturaleza de la protección concebida como un derecho; la instrumentación de carácter público y un sistema económico de reparto financiado a través de las cotizaciones y de las aportaciones del Estado sin una diferenciación clara entre las prestaciones contributivas y no contributivas.

Esta situación se refleja de forma muy clara al observar el capítulo de gastos donde tres epígrafes absorben el noventa por ciento de los recursos: pensiones contributivas (57%), asistencia sanitaria (31%) e incapacidad laboral transitoria (5%). El resto de apartados de gasto suponen porcentajes bastante más reducidos: servicios sociales (2'6%), pensiones no contributivas (1'5%), prestaciones familiares (1'4%) y gastos de administración (1'4%).



Los porcentajes de cada uno de estos apartados son fruto de una dispar evolución de cada uno de ellos en el tiempo transcurrido desde 1980 a 1995, año en el que está medido el peso relativo de cada uno de ellos. Así, el gasto en pensiones contributivas (sin sumar el de las clases pasivas de los funcionarios) se incrementó en un 125'7% alcanzando los 6'2 billones de pesetas. La asistencia sanitaria aumentó en un 88'4% hasta alcanzar 3'3 billones de pesetas. La suma de prestaciones por incapacidad laboral incrementaron su gasto en un 34% y superaron el medio billón de pesetas en 1995.

Todo ello ha modificado de forma muy importante el papel de la recaudación a través de las cotizaciones sociales, de tal modo que, si en 1980 las cuotas por contingencias comunes y accidentes de trabajo, eran suficientes para cubrir el conjunto de prestaciones asociadas a pensiones, incapacidad laboral, prestaciones familiares, e inclu-

so la asistencia sanitaria, en la actualidad dicho importe sólo puede asumir las pensiones contributivas y la incapacidad laboral, quedando un pequeño remanente que se utiliza para cubrir una parte del gasto en asistencia sanitaria y el total de los gastos de administración.

El resto de los recursos que se necesitan para pagar las prestaciones universales y no contributivas se obtienen del sistema tributario.

Evolución de la pensión

Contribuirá a un mayor conocimiento de la situación actual del sistema de pensiones contributivas y a facilitar una mejor perspectiva sobre el futuro del mismo el conocimiento de la evolución de la pensión media en los últimos años así como algunos datos referidos a algunas de las variables que influyen en la evolución de las prestaciones y en sus fuentes de financiación.

A finales de 1995 la pensión media vigente alcanzaba las 63.330 pesetas al mes. Esta media agregada era consecuencia de una pensión de jubilación con una cuantía media de 73.500 pesetas al mes; las de invalidez ascendían a 67.000 pts/mes, mientras que las de viudedad rondaban las 45.000 pts y las de orfandad, las 34.000 pts. Estas cuantías medias se incrementaron en términos reales un 30% durante el período 1983-1995. En pesetas de este último año, ello implicó una elevación de la pensión media desde 49.000 pesetas a 63.330 pts. Este resultado es consecuencia de comportamientos dispares tanto por clases de pensión como por regímenes. Así, mientras la pensión media por jubilación, teniendo en cuenta todos los regímenes, ha pasado (siempre en pesetas de 1995) de ser de 54.600 pts./mes en 1983 a 73.583 pts en 1995, lo que representa un incremento del 64%; los beneficiarios de las de

viudodad van crecer las suyas de 34.000 pts. a 45.355 pts., es decir, aumentan un 37%.

A este fenómeno no es ajeno el efecto de tasa de sustitución que mide la diferencia entre las cuantías de las pensiones con más elevada antigüedad en el sistema y las nuevas que se incorporan al mismo.

El futuro

De cara al futuro los compromisos de gasto en el capítulo de pensiones contributivas se verán influidos por diferentes factores. Entre ellos conviene, para una reflexión equilibrada sobre la magnitud del tema que nos ocupa, citar algunos sobre cuya importancia caben pocas dudas.

La previsible evolución demográfica plantea un horizonte en el que la población pasiva, mayor de 65 años, pasará del 13'8% en 1995 al 17'8% en el 2010 y al 32% en el 2040. Es decir, en los próximos cincuenta años la proporción de personas jubiladas dentro del conjunto de la población será superior al doble de la existente actualmente.

Además, la esperanza de vida de los ciudadanos irá en aumento. Ello hará que en el año 2010 el período medio de cobro de las pensiones sea de 17 años, es decir, siete más de los diez actuales.

Todo esto tiene lugar en un contexto con una menor tasa de nacimientos que, además de influir en el envejecimiento poblacional, reduce el número de activos y hace aumentar la tasa de dependencia. Y aunque es cierto que nuestra tasa de actividad, al ser inferior en seis puntos a la media comunitaria, ofrece un cierto margen, ello mismo es la expresión también del problema que se observa en la relación activos/pasivos, problema que la tasa de paro, la temporalidad en la contratación y la sustitución del factor trabajo por capital, no hacen más que agravar.

Esta situación ha sido objeto de diversos estudios que llevados de su in-

terés por atacar las bases del Estado de Bienestar han sesgado sus análisis para presentar una realidad que es preocupante como catastrófica y plantear un modelo de protección social público más reducido y de gestión privada en el que el actual modelo de reparto iría dando paso a un sistema de capitalización.

El Acuerdo de Pensiones

Y es en este contexto en el que tienen lugar las negociaciones y posterior *Acuerdo sobre consolidación y racionalización del sistema de Seguridad Social*, acuerdo que tuvo lugar en el marco de las recomendaciones del *Pacto de Toledo* y que compromete a las partes, si la evolución económica lo permite, a que el sistema de Protección Social, globalmente considerado, mejore su actual participación en el Producto Interior Bruto.

Afirmaba en las líneas anteriores que el mencionado acuerdo se había alcanzado en el seno de las orientaciones del Pacto de Toledo, el cual obtuvo un masivo refrendo en el Parlamento el 6 de abril de 1995, refrendo que significaba que todas las fuerzas representativas del Parlamento español defendían el sistema de protección social público y aseguraban que, en el caso de las pensiones con-

tributivas, el sistema de reparto era el más idóneo, el más redistributivo y el más solidario.

Solidaridad

Conviene detenerse en este aspecto para señalar su importancia como elemento de redistribución y de solidaridad. En este sentido se puede destacar que un sistema de reparto introduce un elemento de solidaridad entre generaciones que permite que los actuales activos estemos financiando las pensiones de los actuales pasivos. Es un elemento de solidaridad entre rentas de los trabajadores porque tiene un tope máximo de cobertura, una pensión máxima y tiene un tope mínimo de cobertura garantizada para la gente que acceda a una pensión contributiva. Tiene otro elemento de solidaridad entre los trabajadores de los distintos regímenes pues, si se rompiera el sistema de reparto, aquellos que son profundamente deficitarios, como el régimen especial agrario y otros, caerían en la necesidad de ver recortadas sus prestaciones o pasar a ser prestaciones no contributivas del estado asistencial. Incluye, además, otro nivel de solidaridad, cual es el territorial, nivel éste que confiere toda su importancia al principio de caja única estatal y que no debe ser abandonado en ningún



momento. Regiones enteras podrían tener que recortar sus prestaciones.

Equilibrio financiero

El mantenimiento de estos niveles de solidaridad, característicos de un sistema de reparto, hace del equilibrio financiero la regla de oro para su sostenimiento. De ahí la importancia que en el acuerdo alcanzado adquieren los aspectos referidos a la financiación y que atienden a la separación progresiva de las fuentes de financiación del sistema de protección social público; a la constitución del llamado fondo de reserva; a las bases de cotización y a las cotizaciones sociales.

La separación gradual de las fuentes de financiación, contemplada en el apartado A) del acuerdo puede considerarse como una de las reformas más radicales de aquel, pues viene a establecer que la parte universal del sistema público se financie mediante las cargas fiscales de todos los ciudadanos que, por tales, tienen derecho a las mismas. Ello hará posible que el excedente de cotizaciones sociales vaya a constituir un fondo de reserva cuya principal finalidad será contribuir a la estabilización financiera del sistema contributivo, tal como se recoge en el apartado C).

Estas mejoras en el ámbito de la financiación se refuerzan con lo estipulado en el apartado D), que hace referencia a los destopes y que no es otra cosa que la de aproximar las cotizaciones a los salarios reales en aquellos grupos de cotización donde esto todavía no sucede. Esta medida, además de fortalecer la financiación del sistema, abunda en la contributividad del mismo y cumple así con otra de las recomendaciones del pacto de Toledo. En este sentido es en el que se acuerda el paso progresivo, año a año, del período tomado para calcular la pensión, de 8 a 15 años y las modificaciones de lo que cada año de

la carrera de cotización computará en el futuro. En ningún caso supone recortes graves de ninguna expectativa y, por el contrario, estimulan a aquellos colectivos que hoy acceden con más facilidad a las prestaciones a intensificar su contribución en aras de la equidad y de la solidaridad.

Otras ventajas

En otro orden de cosas es preciso resaltar que con el acuerdo se neutralizaron una serie de pretensiones injustas y lesivas que el Gobierno acariciaba en lo referente a la prestación de invalidez, cuya regulación se mantendrá como hasta ahora y en lo referente a las jubilaciones anticipadas forzosas las cuales, cuando tengan carreras largas de cotización, cuarenta años, verán modificado a la baja el actual coeficiente reductor en un punto porcentual.

Igualmente es fruto de este acuerdo

la regulación legislativa del mantenimiento del poder adquisitivo de todas las pensiones, la mejora de la cuantía mínima de muchas pensiones de viudedad y la prolongación de la edad de percepción de la pensión de orfandad. Y no deben quedar sin reseñar otros dos aspectos claramente positivos como son el establecimiento claro del carácter complementario y no sustitutorio, y por tanto voluntario, de los fondos de pensiones de capitalización; y el compromiso de las partes de profundizar en el desarrollo de medidas relativas a la mejora de la protección social de todo lo relacionado con la natalidad.

Aumenta el presupuesto de pensiones

De todo lo hasta aquí apuntado se puede concluir que el desarrollo que este acuerdo hace del Pacto de Toledo es un desarrollo equilibrado y positivo en el que no cabe hablar solamente del ahorro que producen determinadas medidas y que afectan mínimamente a algunos colectivos sino que hay que ver qué mejoras experimentan otros colectivos que también forman parte del sistema para ser coherentes con lo que en su momento apuntamos sobre el sistema de reparto y para evitar hablar de recorte cuando éste no se produce. Y no se produce porque una vez realizadas las proyecciones pertinentes sobre el distinto impacto de cada una de las medidas desde el año de 1997 hasta el 2000 se comprueba que el presupuesto de pensiones, que en este momento alcanza el 8'9% del Producto Interior Bruto, pasará a representar el 9'2% en el año 2001, es decir, el sistema de pensiones experimentará a medio plazo un crecimiento sostenible que le hará ganar participación en el conjunto de la riqueza del país y transmitir mayor seguridad a los trabajadores. ■



De 1985 a 1996

▼ Julián Ariza

Gabinete de Estudios

Confederación Sindical de CC.OO.



El 20 de junio de 1985 CCOO convocó una huelga general contra el proyecto de ley de pensiones que el Gobierno del PSOE había promovido. En octubre de 1996 he-

mos suscrito un acuerdo con el Gobierno del Partido Popular que desarrolla el Pacto de Toledo, que ha servido para poner en marcha una nueva reforma del sistema de pensiones de la Seguridad Social (SS). Como no podía por menos de suceder, se han levantado voces críticas, buena parte de ellas basadas en una supuesta equivalencia entre la reforma de entonces y la de ahora. Tal equiparación es absolutamente incorrecta. Efectivamente, ni la situación de la SS en general ni la de las pensiones en particular guardan hoy equivalencia con las existentes en 1985. Para empezar, valgan algunas magnitudes significativas:

En resumen, aunque persistan una serie de insuficiencias, el marco general

ha cambiado de forma sensible, factor que es imprescindible tener presente a la hora de cualquier valoración seria. Sobre todo conociendo la repercusión del paro en un modelo de reparto como el nuestro, esto es, en un modelo donde las cuotas de los activos de hoy sirven para pagar las pensiones de hoy.

Dejando a un lado la diferencia de contextos, tampoco resisten la comparación los contenidos. Por ejemplo, en 1985 se elevó de 10 a 15 años el llamado periodo de carencia para acceder al derecho a la pensión contributiva. Como entonces no existían las llamadas pensiones no contributivas, cuya puesta en marcha se hizo en 1990, hubo un número de trabajadores, cuya cifra nunca se ha podido determinar, que se quedaron sin pensión. Nada de esto ha sucedido ahora.

Otro de los grandes cambios de aquella ley de 1985 fue elevar de una sola vez, de dos a ocho, el número de años que habrían de tenerse en cuenta a la hora del cálculo de la Base Reguladora de la pensión. Los efectos negativos de tal cambio no fueron sólo que de una taca-

da se multiplicara por cuatro el periodo de cotización a tener en cuenta, sino que se hiciera sin considerar lo suficiente el dato de que con anterioridad a 1985 las cotizaciones a la SS se efectuaban por las llamadas bases tarifadas, esto es, unas bases que fijaba cada año el Gobierno y que, por término me-

dio, eran del orden del 60% de los salarios reales. Precisamente porque con tales bases de cotización resultaban unas pensiones alejadas en exceso del salario en activo se producía con frecuencia una corruptela consistente en que, quienes podían, se ponían de acuerdo con su patrón para aumentar las cotizaciones esos dos últimos años. Ahora tampoco las cosas funcionan igual. Se cotiza por unas bases máximas y mínimas en función del correspondiente grupo profesional, lo que determina que la gran mayoría de los trabajadores cotizan sobre salarios reales. Esta es una de las razones que explica el que, sin apenas haberse mejorado en todos estos años el poder adquisitivo de los salarios, se haya pasado de una pensión media de 61.600 pesetas en el Régimen General a otra de 76.600, medidas en términos reales (descontando la inflación). Por otra parte, el aumento del número de años -de 8 a 15- para el cálculo de la Base Reguladora se va a hacer ahora un año cada año y no de golpe. Lo que unido a la mayor frecuencia de cambios negativos en la situación de los trabajadores en sus últimos años de vida laboral hace que, en conjunto, sean mucho más suaves sus efectos.

Respecto de la reducción en el porcentaje de la Base Reguladora que corresponderá a los que han cotizado más de 15 años y menos de 25, téngase en cuenta dos cosas: que en el Régimen General sólo doce de cada cien trabajadores cotizan por menos de 25 años de vida laboral y que, como existe el llamado complemento de mínimos para las pensiones, a la inmensa mayoría de los que cotizan a la SS por menos de 25 años no les afecta en la práctica este cambio.

Dicho lo anterior, convendría insistir, para terminar, que lo más importante de este acuerdo está en los cambios estructurales que introduce -separación de las fuentes de financiación, creación de un Fondo de Reserva, etc.- que permiten que en un contexto donde lo que se viene poniendo en cuestión es la viabilidad del propio sistema público de SS lo que haya resultado sea, cuanto menos, frenar tal ofensiva y demostrar que el sistema es perfectamente viable. Que no es poco en los tiempos que corren. ■

	1985	1995
▼Nº absoluto de pensiones (en millones)	4,7	7,0
▼Importe de la pensión media del Régimen General (en pesetas de 1985)	61.600	76.600
▼Aportación del Estado a la financiación de la SS (en %)	21,3	30,5
▼Volumen del gasto en SS respecto del PIB (en %)	12,7	15,8



El sistema de previsión de los funcionarios públicos

▼ **Cándido Cortés Tovar**

Vicepresidente 2º de MUFACE en representación de CCOO



Las líneas que siguen intentan dar una visión global del sistema de Seguridad Social de las y los funcionarios Públicos dependientes de la Administración del Estado o, de los que procedentes de ésta, prestan sus servicios en las CC.AA. como consecuencia del traspaso de competencias.

Realizar un trabajo de este tipo de forma sintética es tarea ardua. Por ello, intentaremos realizarlo metodológicamente, siguiendo los siguientes pasos:

- Definir los modelos teóricos de la Seguridad Social.
- Describir la Estructura del Sistema de Seguridad Social en el Estado Español.
- Encuadrar el Sistema de Seguri-

dad de los Funcionarios Públicos dentro de la Estructura del Sistema.

- Analizar las peculiaridades del sistema y los problemas que plantea.
- Perspectivas de futuro que se ofrecen.

Modelos teóricos de Seguridad Social

Se fundamentan sobre dos parámetros:

a) Desde el punto de vista del universo de población que abarcan, los modelos históricos de Seguridad Social son dos:

a.1) **El modelo Continental o Bismarckiano**, de carácter profesional y corporativo, abarca solo a grupos específicos de población, quedando excluidos otros. Significó en su momento un primer paso hacia la universalización del sistema.

a.2) **El modelo Atlántico, Univer-**

sal o de Beveridge, que contempla como sujeto receptor del sistema a todos los ciudadanos: supone la puesta en práctica de las primeras bases de lo que se ha dado en llamar *el Estado de Bienestar*.

b) Desde el punto de vista de su financiación, cabe distinguir entre:

b.1) **Modelo de transferencia fiscal**: la financiación del Sistema se hace vía impuestos, aportando el Estado los recursos necesarios para el mantenimiento del mismo.

Ofrece el inconveniente de que si el Sistema Fiscal es regresivo, el soporte del sistema es injusto.

b.2) **Modelo de transferencia intergeneracional** (Sistema de reparto): los trabajadores en activo aportan los recursos necesarios para sostener las prestaciones de las capas de población que no trabajan. Es el modelo más generalizado y el más solidario.

b.3) **Modelo de Seguro Privado**: muy promocionado por la Patronal y la banca. Su premisa básica es que el trabajador debe ahorrar cuando trabaja para así garantizar su futuro *Ahorra, que nosotros invertimos tu dinero* viene a decir. Se materializa en los Seguros y Fondos de Pensiones. El Sistema de Financiación es el de Capitalización.

En la práctica, ningún sistema vigente de Seguridad Social se corresponde con los modelos teóricos descritos, sino que responden más bien a fórmulas de carácter mixto.

Estructura del Sistema de Seguridad Social en España

En nuestro país, el Sistema de Seguridad social es de carácter universal.

Los artículos 41 y 43 de la Constitución Española (CE) garantizan respectivamente un *régimen público de Se-*

guridad Social para todos los ciudadanos... y el reconocimiento del derecho a la protección de la salud...

Sin embargo, en el mismo Art. 41 se reconocen diferentes niveles de protección. De ahí que el desarrollo del mismo se haya producido en tres niveles:

- a) **Nivel no contributivo:** de carácter universal, asegura el derecho a la protección a la salud de todos los ciudadanos y unas prestaciones económicas mínimas, aunque no se haya cotizado al Sistema.
- b) **Nivel contributivo:** las prestaciones que se reciben están en función de las cotizaciones que se hayan aportado.
- c) **Nivel complementario:** solo afecta a aquellas y aquellos ciudadanos que complementan sus prestaciones a través de un Seguro o un Plan de Pensiones, vía de capitalización de sus ahorros.

De lo descrito en párrafos anteriores se deduce que el nivel de protección b) es el que actualmente afecta a más ciudadanos, y más concretamente es en el que están encuadrados los Funcionarios Públicos.

Por otra parte, el Art. 9 de la Ley General de la Seguridad Social dice: "El Sistema de la Seguridad Social viene integrado por: el Régimen General y los Regímenes Especiales, a que se refiere el art. 10."

El sistema de Seguridad Social de los Funcionarios Públicos

El art. 10 del R.D. 1/94 de la Ley General de la Seguridad Social marca el establecimiento de Regímenes Especiales para *aquellas actividades profesionales en las que, por su naturaleza... se hiciese preciso tal establecimiento...* y en el apartado 2.d considera que están incluidos en ella *los Funcionarios Públicos, civiles y militares.*

Nos encontramos, por tanto, con que los Funcionarios Públicos están encuadrados dentro del Nivel Contributivo en un Régimen Especial de Seguridad Social.

El apartado 3 del citado artículo remite a una ley o leyes específicas que se dicten al efecto.

En el caso concreto de los Funcionarios Públicos, la regulación legal está constituida por: la Ley 29/75, sobre Seguridad Social de los Funcionarios Públicos y su Reglamento de desarrollo (Dto. 843/76 de 18 de marzo); el Real Decreto Legislativo 670/1987, de 30 de Abril, que refunde la Ley de Clases Pasivas del Estado; y Leyes de Presupuestos Generales del Estado (PGE) y de acompañamiento.

Un análisis somero de los citados textos legales nos aclara la estructura del sistema: *las prestaciones de Asistencia Sanitaria y Social, así como las pensiones complementarias de las antiguas mutualidades integradas en el Fondo Especial, están reguladas por la Ley 29/75 y su Reglamento; y las pensiones, en sus diferentes modalidades, están reguladas por la Ley de Clases Pasivas del Estado (R.D. 670/87).*

De ello se deduce que el Régimen Especial de Seguridad Social de los Funcionarios (a diferencia del Régimen General) es un sistema disperso, en lo que concierne a sus sistemas de gestión, financiación y prestaciones.

Peculiaridades del sistema

El sistema de Gestión es múltiple, tanto en lo referido a la gestión de la financiación como a la gestión de las prestaciones: la gestión de la Asistencia Sanitaria, Social y prestaciones del fondo Especial corresponde a MUFACE (1); la Gestión de Pensiones corresponde a la dirección General de Clases Pasivas del Ministerio de Economía y Hacienda; el Sistema de Financiación es de carácter mixto, así, todas aquellas prestaciones que gestiona MUFACE (excluidas las del Fondo Especial) se financian mediante un Sistema de Reparto entre mutualista y Estado en la proporción 1/3. Dicha proporción se establece sobre el porcentaje del Haber Regulador (H.R.) de

cada funcionario y se fija en los PGE de cada año.

Para el año 97, el mutualista aporta 1,69 de su H.R. y el 5,17 corre a cargo del Estado (5.07% para prestaciones de activos y 0.1% para pasivos).

En el Sistema de Financiación de las pensiones nos encontramos con un sistema peculiar: el mutualista sabe lo que aporta (3.86% sobre su H.R.) mientras que el Estado aporta a través de los PGE de cada año lo que falta para el mantenimiento del sistema de Clases Pasivas.

De ello se deriva la propia inseguridad del mismo, pues mientras en el Régimen General de la Seguridad Social la proporcionalidad entre los tipos de cotización que pagan las y los trabajadores y empresarios está nitidamente establecida para todos los tipos de prestaciones, en el Régimen Especial sólo se establecen para las prestaciones sanitarias, quedando el Régimen de Pensiones al páiro de lo que digan los PGE de cada año.

Por otra parte, las bases de cotización (es decir, la cantidad sobre la que se paga, al menos teóricamente), es una base objetiva, mientras que el Haber Regulador es una cantidad fijada modularmente por el Gobierno en los PGE de cada año para cada grupo de funcionarios y que, en múltiples casos, no tiene nada que ver con el salario real que se cobra.

Cotizaciones

Los tipos de cotización no son homogéneos ni cuantitativa ni cualitativamente con los del Régimen General de la Seguridad Social. Es decir, ni los porcentajes son los mismos, ni las contingencias por las que se cotiza tampoco.

Los periodos de carencia coinciden, pero no los porcentajes de cálculo de las bases reguladoras de las prestaciones, habiéndose fijado en el Régimen Especial, en función de criterios nunca explicitados y desde luego no objetivos. Y así, aunque la única coincidencia está en que con treinta y cinco años de cotización se cobra el



100% de la Base Reguladora, ni la secuencia anual, ni el porcentaje inicial con 15 años de cotización coinciden, siendo más bajo en el Régimen Especial.

Por otra parte, el procedimiento de cálculo difiere bastante de uno a otro Régimen, tal como se pone de manifiesto en otro artículo de este número.

En lo relativo al cómputo recíproco de cotizaciones, el R.D. 691/91 viene a resolver un viejo problema, que se planteaba a todos aquellos trabajadores que hubieren cotizado a más de un régimen: el reconocimiento a los periodos cotizados en cada uno de ellos.

Pues bien, el citado R.D. resuelve el problema en el sentido siguiente: los periodos de cotización acreditados sucesiva o alternativamente en más de un Régimen, podrán ser totalizados a solicitud del causante siempre que no se superpongan; la pensión se reconocerá en el Régimen en que el causante hubiese efectuado las últimas cotizaciones; para el cálculo de la Pensión se tendrá en cuenta la tabla de equivalencias que se incorpora en el Anexo del citado R.D.; y en lo referente a prestaciones, el sistema de las mismas, tanto sanitarias, sociales y de pensiones, guardan bastante similitud (no en cuanto a su régimen de gestión, pero sí tanto cuantitativa como cualitativamente) con el Régimen General de la Seguridad Social, y así debe ser, por cuanto el apartado 5 del art. 10 de la Ley General de la Seguridad Social deja claro que, cumpliendo el mandato Constitucional, *la tendencia a la unidad debe presidir la Ordenación del Sistema...*

Perspectivas

Coherentemente con lo que expresa el Art. 41 de la CE y el apartado 5 del Art. 10 de la Ley General de la Seguridad Social, creemos que debe tenderse a unificar el ordenamiento del sistema.

Lo que ocurre es que ese aparta-

do 5 hace específicamente una excepción, y es que mientras que autoriza al Gobierno a integrar en el Régimen General a cualquiera de los Regímenes Especiales, esa autorización la exceptúa para aquellos regímenes que se rigen por Leyes Especiales. ¡Qué casualidad! Entre ellos están los del apartado 2 d) del artículo 10 (Funcionarios Públicos, Civiles y Militares).

Uno, que ya no se cree que el Gobierno quiera privilegiar a sus funcionarios, cosa por otra parte totalmente inaceptable para nosotros, creo que, por el contrario, lo que se pretende es mantener la opacidad y la inseguridad en el Sistema de Financiación de las Pensiones de Clases Pasivas.

Por todo ello, desde aquí me atrevo a proponer:

- Sistema unificado de gestión de la Seguridad Social para todos los funcionarios públicos, sean civiles o militares.
- Sistema de reparto similar al del Régimen General de la Seguridad Social.
- Acercamiento paulatino del Régimen de Prestaciones, salvando las especificidades del Sistema.

Notas

(1) El presente artículo está referido a los funcionarios de la Administración Civil del Estado. El mismo tipo de prestaciones que gestiona MUFAGE, lo realizan MUGLSU para los funcionarios de Justicia e ISFAS para las Fuerzas Armadas.

**NUEVAS
ESPECIALIDADES
NUEVOS TEMARIOS E.P.**

**PARA LICENCIADOS, INGENIEROS,
TITULADOS 1º CICLO, DIPLOMADOS Y MAESTROS**

OPOSICIONES A PROFESORES

**CONVOCAN: MINISTERIO (MEC) Y CONSEJERIAS (COMUNIDADES AUTONOMAS)
SUELDOS DESDE 220.000 A 280.000 PTAS.**

PROFESORES DE ENSEÑANZA SECUNDARIA

<ul style="list-style-type: none"> •Filosofía •Latin y Cultura Clásica •Griego y Cultura Clásica •Lengua Castellana y Literatura •Geografía e Historia •Matemáticas •Física y Química •Biología y Geología •Dibujo 	<ul style="list-style-type: none"> •Inglés •Francés •Alemán •Música •Educación Física •Psicología y Pedagogía •Tecnología •Economía •Formación y Orient. Laboral 	<ul style="list-style-type: none"> •Administración de Empresas •Organización y Gestión Comercial •Informática •Organización y Proyectos de Fabricación Mecánica •Organización y Procesos de Mantenimiento de Vehículos •Sistemas Electrotécnicos y Aut. •Sistemas Electrónicos 	<ul style="list-style-type: none"> •Construcciones Civiles y Edil. •A. P. Imagen Personal •Procesos Diagnósticos Clínicos y Productos Ortoprotésicos •Procesos Sanitarios •Intervención Sociocomunitaria •Hostelería y Turismo •Y OTRAS ESPECIALIDADES
---	---	---	---

PROFESORES TÉCNICOS DE F.P.

<ul style="list-style-type: none"> •Procesos de Gestión Administrativa •Procesos Comerciales •Sistemas y Aplicaciones Informáticas •Soldadura •Mantenimiento de Vehículos •Instalaciones Electrotécnicas •Equipos Electrónicos 	<ul style="list-style-type: none"> •Oficina de Proyectos de Construcción •Procedimientos Sanitarios y Asistenciales •Procedimientos de Diagnóstico Clínico y Ortoprotésicos •Cocina y Pastelería •Servicios a la Comunidad •Y OTRAS ESPECIALIDADES
---	--

ESCUELA OFICIAL DE IDIOMAS

•Inglés •Español •Francés •Alemán

MAESTROS DE PRIMARIA

•Educación Infantil •Educación Física
•Filología Inglesa •Audición y Lenguaje
•Pedagogía Terapéutica •Educación Musical

LA MEJOR Y MAS COMPLETA PREPARACION: TEMAS "A" y "B", Planteamientos didácticos, Ejercicios de examen, Currículum, Video-cassette, Tutorías, Clases. Solicita información gratuita. Recibirás: Requisitos, plazas, bases y TEMA-MUESTRA de la especialidad elegida.

CEDE C/ CARTAGENA, 129 - 28002 MADRID
TELS. (91) 564 42 94 - 564 39 94

Nombre: _____
Dirección: _____
Población: _____
C.P.: _____ Provincia: _____



Entrevistamos a...

D^a Ana M^a Pastor Julián

Directora General de MUFACE



Licenciada en Medicina y Cirugía por la Universidad de Salamanca, Master en Dirección de Empresas y en Gestión Hospitalaria... y un largo elenco de títulos y responsabilidades, incluyendo el de Directora Provincial del Servicio Gallego de Salud de Pontevedra, preceden a la nueva Directora General de MUFACE, que asumió esta responsabilidad en Junio del 96. La MUFACE garantiza la asistencia sanitaria de más de 1.600.000 beneficiarios y del 75% de los lectores de esta revista.

■ **Pregunta:** ¿Que objetivos se ha marcado en su nueva etapa, tanto a corto como a medio plazo?

□ **Ana M^a Pastor:** La Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado, MUFACE, es una organización que debe dirigir sus objetivos al mantenimiento y la mejora de las prestaciones a todos sus Mutualistas, y, en este sentido y por su relevancia, destacaré dos objetivos que me he marcado como prioritarios desde mi llegada a MUFACE: el primero, garantizar los principios de accesibilidad y

equidad de los Mutualistas en relación con la prestación de asistencia sanitaria. Para ello se ha puesto en marcha un nuevo concierto suscrito con las Entidades de Seguro Libre, presidido por el criterio esencial de la libertad de elección de los Mutualistas en relación con las mismas. Se ha desarrollado un Catálogo de Servicios de cada Entidad, en el que se describe la relación detallada de todos los medios dispuestos para llevar a cabo la asistencia, englobados bajo el concepto de Cartera de Servicios, donde aparecen

con claridad cuáles son todas las modalidades de asistencia sanitaria, tanto de Atención Primaria como Especializada, de hospitalización, de servicios de urgencia, etc. En definitiva, un Catálogo en el que el mutualista pueda conocer cuál es la oferta concreta de la Entidad, on lo referente a los Facultativos, Centros Sanitarios, Especialidades y Unidades de diagnóstico y tratamiento, etc.; y, por ende, poder ejercer su derecho de libertad de elección con pleno conocimiento.

Uno de los factores más importantes introducidos por el nuevo concierto es el expreso reconocimiento de los derechos de los pacientes, que se traducen, entre otros, en el derecho a recibir el informe de alta, al ejercicio del consentimiento informado, esto es a la información sobre los pros y contras de las intervenciones quirúrgicas, las alternativas que existen, etc.

Por otra parte, me gustaría destacar la puesta en marcha de un plan de acreditación de los centros sanitarios que ofertan las Entidades. De esta manera MUFACE podrá garantizar a sus mutualistas que los servicios sanitarios que utilicen se adaptarán a las normas de calidad vigentes para el sector sanitario.

El segundo de los objetivos prioritarios es la implantación de las prestaciones socio-sanitarias. Para ello se aprobó recientemente la convocatoria de ayudas de protección socio-sanitaria, destinadas a cubrir las necesidades de aquellas personas que, sin requerir una asistencia sanitaria concreta, solicitan determinada atención como consecuencia de su grado de dependencia, situación social, sanitaria o de su edad. Este programa viene a dar respuesta a las necesidades de gran parte del colectivo de la mutualidad mayor de 65 años que en términos absolutos es de 161.225 personas (10 % del colectivo total) y, por otro lado, aliviará la sobrecarga del sistema sanitario, que es el que ahora mismo intenta asumir este tipo de situaciones.

Asimismo, me gustaría entresacar otros objetivos de sumo interés para



el conjunto de las prestaciones que se ofrecen a los Mutualistas, me refiero en concreto al Nuevo Sistema de gestión de la prestación de ayuda económica para la adquisición de vivienda y a la mejora en los sistemas de información y atención al usuario.

■ **P: ¿A qué criterios obedece la reestructuración orgánica de los órganos de gobierno y administración de MUFACE?**

□ **AM.P.:** El Real Decreto 758/1996, de 5 de mayo, estableció una nueva estructura de la Administración General del Estado, con los objetivos de racionalizar la organización ministerial y posibilitar la máxima eficacia en la acción del Gobierno y, primordialmente, reducir el déficit público.

En armonía con estos postulados, la reestructuración de los órganos de gobierno, administración y representación de la mutualidad persigue una redefinición de su marco jurídico de organización y funcionamiento con arreglo a los criterios de eficacia, racionalización de estructuras y contención del gasto público.

El resultado del proceso se traduce en una reordenación de las funciones de las unidades con rango de Subdirección General, cuyo número se mantiene, separando las competencias de las prestaciones esenciales, como son las de asistencia sanitaria, de las demás prestaciones de MUFACE, incluidas las procedentes del Fondo Especial de las antiguas mutualidades integradas. De las primeras se ocupará el Departamento de Prestaciones Sanitarias y de las segundas el Departamento de Prestaciones Sociales. Ambos Departamentos, con competencias de carácter finalista, conjuntamente con la Secretaría General y el Departamento de Gestión Económica y Financiera, como Unidades orgánicas de apoyo que asumen las funciones comunes de la Entidad, constituyen la estructura básica de dependencia directa de la Dirección General.

En cuanto a los Órganos Colegiados de participación en el control y vigilancia de la gestión, el Consejo Ge-

neral adapta su composición a lo establecido en la Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, confirmada por la de la Sala Tercera del Tribunal Supremo, respecto a la representación de los funcionarios designados por los Sindicatos que debe ser en proporción a los resultados obtenidos en las últimas elecciones convocadas al amparo de la Ley 9/1981, de 12 de junio y no en proporción a la representación de cada Sindicato en el Consejo Superior de la Función Pública, como señala el Real Decreto 344/1985, de 6 de mayo, que quedará derogado al aprobarse la nueva estructura.

Si tuviéramos que resumir los criterios organizativos de la reforma, diríamos que apuntan hacia el logro de una mayor especialización de las funciones, un mejor control de las prestaciones sanitarias y sociales.

■ **P: ¿Piensa potenciar, tanto a nivel de competencias como de recursos, las Juntas Provinciales?**

□ **AM.P.:** Entiendo que se refiere a las Comisiones Provinciales, que sustituyeron en 1985 a las antiguas Juntas Provinciales.

Las Comisiones deben velar por la aplicación de los acuerdos del Consejo General de MUFACE y de la Comisión Permanente, así como proponer, en su caso, cuantas medidas, planes y programas sean necesarios para el perfeccionamiento de los mismos en su ámbito territorial; también, han de definir los criterios para la concesión de ayudas por asistencia social.

Este marco competencial, tradicional en la organización y funcionamiento de la Mutualidad, responde a un perfil de órgano de participación de los mutualistas en la gestión administrativa, a través de sus legítimos representantes, trasladando a la Dirección del Servicio Provincial la multiplicidad de intereses y posiciones que afecta al colectivo de su circunscripción territorial. La elevación de propuestas tendientes a tutelar el mejor cumplimiento de los acuerdos del Consejo General, por otra parte, de-

nota una capacidad de acción que rebasa con mucho meras atribuciones formales.

Si nos fijamos en la competencia de las Comisiones para definir los criterios para la concesión de las ayudas por asistencia social, la participación se hace más directa por la ejecución y supervisión de dichas prestaciones.

No se trata, por tanto, de sopesar posibilidades de potenciación de las facultades de las Comisiones Provinciales porque estas facultades son amplias y de ejercicio real, como se ha visto, sino de perseverar, en el camino emprendido hace tiempo de dotar al colectivo mutualista en cualquier nivel de decisión, sea central o territorial, de cauces participativos adecuados, de forma que no se pueda hablar de separación entre el campo de los órganos rectoros y el de la colectividad a la que sirven.

■ **P: ¿Que novedades ofrece el nuevo concierto de Asistencia Sanitarias con las Entidades de Seguro Libre?**

□ **AM.P.:** El nuevo concierto de Asistencia Sanitaria suscrito con las Entidades de Seguro Libre viene a garantizar a los mutualistas la virtualidad de la libre elección que pueden realizar en relación con las Entidades. Como se apuntó entre los objetivos de la Mutualidad, la síntesis de lo anterior se engloba bajo el concepto del Catálogo de Servicios de la Entidad. Esto deberá contener la relación detallada de los medios dispuestos para llevar a cabo la asistencia sanitaria, que se denominarán *Cartera de Servicios*, así como la relación de todos los Facultativos agrupados por especialidades, los puntos de atención de urgencia hospitalaria y ambulatoria, los servicios de información de otras provincias, y los medios de transporte sanitario.

En materia de Atención Primaria se incorpora una Cartera de Servicios específica, en la que se definen las dotaciones de personal (médico, enfermería, pediatría, etc) según el número de habitantes de cada población. La Car-

tera de Servicios supone la atención en el primer nivel de manera integral y continuada, incluyendo la asistencia de urgencias en todo caso.

En Atención Especializada, la Cartera de Servicios incluye como principal novedad la estructuración de la asistencia en Niveles Asistenciales, definidos por tamaño de población, de creciente complejidad asistencial, con un objetivo básico: el acercamiento de los servicios al mutualista.

El eje fundamental es el Nivel III, correspondiente a las capitales de provincia y todas las poblaciones de más de 75.000 habitantes, donde las Entidades deben disponer todas las especialidades y medios de diagnóstico y/o terapéuticos suficientes para garantizar la mayor parte de los procesos patológicos que se presenten con un buen grado de especialización. La disposición de Unidades Especiales tipo Cirugía Torácica, Cardíaca, Medicina Nuclear, Trasplantes, etc., se han de ofrecer, como mínimo, en todas las Comunidades Autónomas, constituyendo el Nivel IV. El nivel II comprende las poblaciones de entre 20.000 y 75.000 habitantes y ofrece una serie de especialidades médicas y quirúrgicas de primer orden, tipo Medicina Interna, Cirugía General, Análisis Clínicos, etc., que son capaces de resolver un alto grado de procesos sin tener que obligar al mutualista a desplazarse.

En el nuevo concierto se contempla la atención, tanto ambulatoria como de hospitalización, a enfermos psiquiátricos asumiéndose de manera completa por parte de las Entidades para los procesos agudos o crónicos agudizados.

En otro orden de novedades se prevé la implantación de un programa de acreditación de unidades y servicios sanitarios ofertados por todas las Entidades que garanticen el mismo nivel de calidad a los mutualistas en todos los niveles de asistencia y, por tanto, en todo momento y lugar.

En definitiva, el nuevo concierto pretende garantizar la calidad en relación con la prestación de Asistencia Sani-

taria que reciben los Mutualistas, pues, por una parte viene a conceptualizar la salud como un todo integral; y, por otra, es un instrumento de gestión que permite a MUFACE conocer y controlar la contratación de los servicios sanitarios a través de los proveedores públicos y privados.

■ **P: ¿Que modificaciones se introducen en la normativa de concesión de préstamos para viviendas?**

□ **AM.P.:** La ayuda económica para la adquisición de vivienda por los mutualistas de MUFACE consiste en la cobertura de parte del tipo de interés de los préstamos que se les conceden por las Entidades de crédito.

Desde la implantación de esta prestación y hasta el pasado año, una vez concedida la ayuda por, únicamente, las Entidades públicas de crédito que tenían firmado convenio con MUFACE, se entregaba su importe a la Entidad que había otorgado el préstamo al mutualista, que la reducía del capital prestado con la consiguiente repercusión en las cuotas de amortización.

La fuerte competencia en el mercado de los créditos hipotecarios está dando lugar a una variadísima gama de productos. Además, algunas Entidades centran su estrategia en algunos productos específicos. En esta situación es prácticamente imposible que las condiciones que se pactan con las Entidades sean, en todo momento, la mejores del mercado, porque aunque como conjunto puedan resultar muy favorables, determinados productos, en temporadas concretas, pueden ofrecer condiciones superiores. Por esta causa, la Mutualidad ha decidido que cualquier préstamo que conceda una Entidad de crédito, sea pública o privada, tenga la facultad de recibir también la ayuda económica de MUFACE. Y ello con independencia de que en la convocatoria de concesión de las ayudas aparezcan publicadas las condiciones de los préstamos de determinadas Entidades, con objeto de servir de referencia respecto de productos existentes en el mercado.

Por otra parte, se ha variado el pro-

cedimiento de pago de las ayudas, ya que este no se realiza por MUFACE a la Entidad de crédito sino directamente al mutualista. Con ello se pretende acortar el plazo de la percepción de la ayuda, que hasta ahora se dilataba en ocasiones por depender de la comunicación de la Entidad bancaria dando cuenta de la formalización del préstamo.

Estas modificaciones han sido recogidas en la Orden del Ministerio de Administraciones Públicas de 21 de febrero de 1997 y en la Convocatoria de ayudas del año 1997, aprobada por Resolución de la Dirección General de MUFACE de 22 de febrero de 1997.

■ **P: ¿Puede explicarnos la amplitud y perspectivas de la nueva prestación Sociosanitaria, que se introduce como consecuencia de la puesta en funcionamiento de los PGE 97?**

□ **AM.P.:** La Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado aprobó recientemente la convocatoria de ayudas de protección socio-sanitaria, destinadas a cubrir las necesidades de aquellas personas que, sin requerir una asistencia sanitaria concreta, solicitan determinada atención como consecuencia de su grado de dependencia, situación social, sanitaria o de su edad. Este programa viene a dar respuesta a las necesidades de gran parte del colectivo de la mutualidad mayor de 65 años que en términos absolutos es de 161.225 personas (10 % del colectivo total) y, por otro lado, aliviará la sobrecarga del sistema sanitario, que es el que ahora mismo intenta asumir este tipo de situaciones.

El objetivo prioritario de la Mutualidad es conseguir optimizar los servicios que presta. Es decir, que sus más de 1.600.000 beneficiarios puedan acceder a unas prestaciones sanitarias y sociales mejores y más eficaces. Hasta el momento MUFACE ha dado dos pasos muy importantes en este sentido: en primer lugar, la suscripción del nuevo concierto de asistencia sanitaria firmado el pasado mes de diciembre y, ahora, la puesta



en marcha del programa de atención socio-sanitaria. Como hemos apuntado anteriormente, el nuevo concierto de asistencia sanitaria, suscrito por MUFACE con las Entidades de Seguro Libre, ha introducido una serie de novedades que permitirán a la Mutualidad garantizar mejor la calidad de las prestaciones. Por otro lado, el nuevo plan de ayudas supone la ampliación de los servicios que los mutualistas reciben a través de MUFACE.

Con este proyecto, MUFACE se hace eco de uno de los retos más importantes ante los que se enfrentan en estos momentos los gestores sanitarios: el envejecimiento de la población y el consiguiente aumento del grado de dependencia de estas personas. Un reciente informe de la Comisión Europea destaca el progresivo envejecimiento de la población: los 76 millones de personas mayores de 65 años que hay en estos momentos en la UE se van a doblar en los próximos 30 años. En nuestro país, según las previsiones, dentro de 15 años habrá más de seis millones de personas mayores de 65 años. La significativa reducción de la mortalidad y la mejora en la esperanza de vida se han traducido en mayor tasa de supervivencia de la población mayor de 65 años, lo que supone hacer frente a una serie de necesidades sanitarias y sociales consecuencia de esta situación. El programa de ayudas socio-sanitaria, puesto en marcha por MUFACE, viene a cubrir las necesidades de este colectivo que por su grado de dependencia, en razón de su discapacidad y situación socio familiar, no pueden valerse por sí solos pero tampoco requieren atención sanitaria con carácter exclusivo.

El importe global del presupuesto destinado para la financiación del plan de ayudas socio-sanitarias para el ejercicio de 1997 asciende a 4.300 millones de pesetas.

Las ayudas iniciales del plan socio-sanitario se concretan en dos programas diferenciados de acuerdo con el colectivo específico al que van destinados:

programa de atención a personas mayores de 65 años, y programa de atención a enfermos psiquiátricos.

En cuanto al programa de atención a personas mayores, tendrán la posibilidad de solicitar estas ayudas todos los beneficiarios de Muface mayores de 65 años que reúnan una serie de requisitos, sobre su situación social y económica, tal como se especifica en la resolución sobre este particular publicada el pasado 15 de febrero en el Boletín Oficial del Estado.

En este programa se incluyen las ayudas para estancias en residencias asistidas, en las que se acoge a aquellas personas que sufren una patología moderada o severa que le impide valerse por sí mismos. Para la concesión de ayudas para estas residencias se tendrá especialmente en cuenta la situación en el medio familiar y social del solicitante.

Además, este programa comprende ayudas para asistencia a centros de día, donde se atiende a estas personas durante el periodo diurno, facilitándoles la alimentación, tareas ocupacionales, rehabilitación y otros servicios complementarios que sean necesarios.

Ayudas para apoyo domiciliario: se entiende por apoyo domiciliario aquellos servicios de asistencia socio-sanitaria que se prestan a las personas mayores en su propio domicilio: ayudas en las tareas domésticas como preparación de comidas, cuidado de ropa, aseo personal, movilización, etc. En general cualquier apoyo que permita a la persona mayor disfrutar de la continuidad en su hogar y entorno social.

La ayuda para contratación del servicio de teleasistencia, a través de la línea telefónica, permitirá a las personas que lo soliciten requerir atención puntual y asistencial rápida en casos de emergencia, durante las 24 horas del día.

En cuanto al programa de atención a enfermos psiquiátricos, aquellos beneficiarios de la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado

que padezcan un proceso psiquiátrico crónico, que haga necesaria su permanencia en ambiente controlado y, por tanto, su internamiento en Centro especializado, podrán solicitar las ayudas de este programa.

■ **P:** ¿Qué novedades se plantean a nivel de gestión del fondo especial?

□ **AM.P.:** El marco conceptual del Fondo Especial de MUFACE y su ámbito de gestión están perfectamente definidos y, consecuentemente acotados en su normativa específica, constituida por las Disposiciones Transitorias de la Ley 29/1975, de 27 de junio y de su Reglamento y por las Disposiciones adicionales quinta y vigésimo primera de las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para 1981 y 1985, respectivamente.

Desde esta perspectiva legal, la gestión de la Mutualidad se ha dirigido a hacer efectiva la garantía del Estado respecto del derecho de los socios y beneficiarios de las mutualidades integradas a la percepción de las prestaciones que estuvieran en vigor en la mutualidad respectiva el 31 de diciembre de 1973.

Con la finalidad de atender el pago puntual de las prestaciones, MUFACE ha encaminado sus esfuerzos, en el ámbito financiero, hacia la consecución del cobro sin retrasos de los libramientos correspondientes a la subvención del Estado para atender los déficits de financiación, y en el ámbito de los procesos de gestión, a mejorar la atención de los afiliados a través de la informatización de la tramitación y cálculo de las pensiones del Fondo Especial.

Tanto un objetivo como otro se consideran alcanzados, puesto que el proceso de reconocimiento de las pensiones se efectúa de forma totalmente automatizada, lo que ha permitido fijar en 11 días el tiempo medio de resolución de los expedientes y, asimismo, los importes de las pensiones quedan situados en las cuentas de los mutualistas antes de que finalice el mes del devengo. ■

Financiación de la MUFACE

▼ Begoña Rivero y Luis Cordovilla



El régimen jurídico de la MUFACE está básicamente constituido por la Ley 29/1975, de 27 de junio (BOE 155 del 30 de junio), en la que se establece el ámbito de aplicación, su acción protectora y las demás cuestiones relativas a su funcionamiento.

MUFACE tiene como fuentes básicas de financiación las que están previstas en el Art. 42 de la Ley 29/75, y que son las siguientes:

- La aportación económica del Estado.
- Las cuotas de los mutualistas.
- Las subvenciones estatales y otros recursos públicos.
- Los bienes, derechos y acciones de otras Mutualidades y Montepíos que se puedan incorporar a MUFACE.
- Los frutos, ventas, intereses y cualquier otro producto de sus bienes patrimoniales.
- Otros recursos privados.

Las dos aportaciones estatales, fijadas en los apartados a. y c. son independientes una de otra, lo que reviste gran importancia a los efectos de los límites de su financiación, en cuanto si

no pueden superarse por una vía determinadas cantidades, sí pueden ser completadas mediante el recurso a las subvenciones.

La aportación del Estado consiste en una partida incluida en la Ley de Presupuestos Generales del Estado (LPGE) de cada año, calculada mediante la aplicación de un porcentaje al importe total de las bases de cotización.

La base de cotización está constituida por una cantidad determinada, que recibe el nombre de haber regulador y se fija anualmente en la LPGE, de forma que nos encontramos ante unas bases fijas y no relacionadas directamente con los ingresos del mutualista. Nos encontramos, pues, con una especialidad de este sistema que quiebra el principio general de proporcionalidad en la contribución que, sin embargo, es el que se aplica en los otros sistemas de Seguridad Social.

El Art. 41 de la Ley 29/75 define el régimen económico de MUFACE como un régimen de reparto y no de capitalización, por lo que prevé la constitución de fondos de nivelación mediante la circulación financiera de las diferencias entre la cuota media y la natural, es decir, mediante el ahorro e incorporación a sucesivos ejercicios de los excedentes que puedan producirse en determinados años. Lógica-

mente se prevé la constitución de fondos de garantía para la cobertura de supuestos excepcionales de siniestralidad o déficit de cotización.

La gestión financiera de la Mutualidad se realiza por la propia entidad, que tiene naturaleza de organismo autónomo, dependiente del Ministerio para las Administraciones Públicas.

Cotización

El Art. 90 de la Ley 12/96, de 30 de diciembre de PGE para 1997 establece los tipos de cotización y aportación del Estado al Régimen Especial de Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado, gestionado por MUFACE:

1. El porcentaje de cotización de los funcionarios en activo y asimilados integrados en MUFACE se fija en el 1'69% sobre los haberes reguladores a efectos de cotización de Derechos Pasivos.

2. La cuantía de la aportación del Estado, regulada en el Art. 43 de la Ley 29/75 representará el 5'17% de los haberes reguladores a efectos de cotización de Derechos Pasivos. De dicho tipo (el 5'17), el 5'07 corresponde a la aportación del Estado por activo y el 0'07% a la aportación por pensionista exento de cotización.

Los haberes reguladores establecidos por la Ley de Presupuestos para el año 1997 son los siguientes:

GRUPO HABER REGULADOR

A	-----	4.467.899
B	-----	3.516.350
C	-----	2.700.618
D	-----	2.136.635
E	-----	1.821.651

Prestaciones de MUFACE

Incluimos en estas dos páginas, de forma abreviada, las prestaciones de MUFACE; una información más completa la tienes en la Guía del Mutualista

Asistencia médico-quirúrgica

Dentro de las posibilidades que sus normas constitutivas le permiten, MUFACE presta la Asistencia Médico-Quirúrgica por un sistema de gestión indirecta, a través de Conciertos con Entidades tanto privadas como públicas, si bien en ambos casos la asistencia se dispensa con el mismo alcance y extensión que la que, en cada momento, se presta por la Red Sanitaria del Régimen General de la Seguridad Social.

Este singular modelo de gestión deriva del antecedente histórico de la creación de MUFACE, momento en el que prioritariamente se pretendió prestar la Asistencia Médico-Quirúrgica a través de un único concierto con el Organismo que, en aquel entonces, era el responsable de la Red Sanitaria Pública. Esta iniciativa no pudo fructificar, al considerar las autoridades sanitarias que la inclusión en el sistema público de asistencia sanitaria de un colectivo tan numeroso, perjudicaría seriamente su funcionamiento. Esta negativa obligó a que, en un primer momento, la Asistencia Médico-Quirúrgica se prestara exclusivamente a través de conciertos con Entidades privadas.

Iniciada la andadura de MUFACE, posteriormente se llegó a un acuerdo que permitió recibir la Asistencia Médico-Quirúrgica a través de la Red Sanitaria Pública, a todos los mutualistas que así lo desearan.

Este sistema dual de conciertos se mantiene en la actualidad, habiendo elegido el 85% del colectivo recibir la Asistencia Médico-Quirúrgica a través de Entidades privadas y el 15% por la Red Sanitaria Pública.

Los mutualistas en el momento de la afiliación inicial, y todos los años en el mes de Enero, pueden elegir el sistema (Red Sanitaria Pública o Entidades privadas) que deseen les preste la asistencia y, dentro de las Entidades privadas, pueden igualmente elegir la Entidad concreta que prefieran.

El contenido de los diversos conciertos presenta importantes singularidades que los diferencian de las pólizas que las Entidades suscriben en su actividad empresarial común. Entre estas singularidades pueden citarse, entre otras: la inexistencia de plazos de carencia para cualquier tipo de asistencia; la imposibilidad de exclusión de los mutualistas o sus beneficiarios que hayan elegido la respectiva Entidad, por

razones de edad, factor de riesgo, enfermedad declarada, etc; la obligación de que los facultativos de sus cuadros efectúen la prescripción de los medicamentos en las recetas oficiales de MUFACE y omitan determinados informes; el abono de los desplazamientos o traslados de enfermos en determinados supuestos; la posibilidad de que los mutualistas puedan reclamar a MUFACE ante cualquier incumplimiento de las cláusulas del concierto por parte de la Entidad.

El conjunto de derechos y obligaciones de los mutualistas frente a la Entidad de Asistencia Sanitaria que hayan elegido, se concreta en los respectivos conciertos, cuyo texto completo se publica en el Boletín Oficial del Estado y se distribuye, también individualizadamente, a cada mutualista.

•Prótesis•

La Asistencia Médico-Quirúrgica que MUFACE presta a los mutualistas y a sus beneficiarios a través de los Conciertos, se complementa con la implantación de un conjunto de prestaciones en las que al no estar cubiertas por los Conciertos, MUFACE reintegra totalmente los gastos producidos o abona una ayuda económica sujeta a unos baremos previamente establecidos.

Estas prestaciones son las siguientes:

- **Prótesis con reintegro total.**
 - *Quirúrgicas* (en los supuestos excepcionales en que no corren a cargo de la Entidad concertada con MUFACE); *ortopédicas* (excepto calzado corrector seriado y plantillas ortopédicas); *especiales*.
- **Prótesis con ayuda económica baremada.**
 - *Ortopédicas*: calzado corrector seriado: 6.000 ptas; plantillas ortopédicas, no incorporadas a calzado corrector: 2.500 ptas;
 - *Dentarias*: dentadura superior o inferior: 22.500 ptas; dentadura completa: 45.000 ptas; piezas, cada una: 5.000 ptas; empastos, cada uno: 2.500 ptas; implantes osteointegrados, cada uno: 10.000 Ptas; ortodoncia iniciada antes de los 18 años: 30% del presupuesto, con un máximo de 45.000 pts.
 - *Oculares*: gafas de lejos o de cerca: 5.500 pts; gafas bifocales: 10.000 pts; gafas totolupa: 25.000 pts; sustitución de cristales, cada uno: 2.000 pts; sustitución de cristales totolupa: 6.000 pts; lentillas, cada una: 5.000 pts; prismas, cada uno: 5.000 pts; lentes intraoculares, cada uno: 50.000 pts.
 - *Auditivos*. Cada uno: 45.000 pts.
 - *Vehículos para inválidos*: 40.000 pts.

•Prestación farmacéutica•

La prestación farmacéutica incluye los mismos productos que en el Régimen General.

En los tratamientos que se realicen en los internamientos en Centros Sanatoriales y en la asistencia en Centros de Urgencia, la dispensación de medicamentos es gratuita.

En la dispensación de medicamentos en Oficinas de Farmacia, la regla general es la participación de los mutualistas y sus beneficiarios con un 30% del precio de venta al público, corriendo a cargo de MUFACE el 70% restante.

En los casos de accidente de servicio o enfermedad profesional y en otros supuestos expresamente tipificados, MUFACE reintegra el 30% abonado, existiendo también algunos medicamentos especiales en los que la aportación del mutualista no es porcentual, sino una cantidad determinada y fija.

● Subsidio por incapacidad ●

Se encuentran en la situación de Incapacidad Temporal los funcionarios que hayan obtenido licencias por enfermedad o accidente que impida el normal desempeño de las funciones públicas.

En la situación de Incapacidad Temporal los funcionarios tienen los siguientes derechos económicos: durante los tres primeros meses, a la totalidad de sus retribuciones; desde el cuarto mes percibirán las retribuciones básicas y, en su caso, la prestación por hijo a cargo, por su Habilitación, así como un Subsidio por Incapacidad Temporal a cargo de MUFACE.

La cuantía del Subsidio por Incapacidad Temporal es fija e invariable, en tanto éste no se extinga, y será la mayor de las dos cantidades siguientes: el 80 por 100 de las retribuciones básicas devengadas (sueldo, trienios y grado, en su caso), incrementadas en la sexta parte de una paga extraordinaria, correspondientes al primer mes de la licencia; o el 75 por 100 de las retribuciones complementarias devengadas en el primer mes de la licencia.

El importe del Subsidio integro a abonar no podrá, en ningún caso, ser superior a las retribuciones complementarias íntegras correspondientes al primer mes de licencia. Si la cuantía del Subsidio resultase superior, su importe se reducirá en el exceso.

La concesión del Subsidio por Incapacidad Temporal exige que el beneficiario haya cubierto un período de seis meses de cotización a MUFACE.

El Subsidio se extingue: por alta médica; por dejar de reunir los requisitos exigibles para ser beneficiario de la prestación, es decir, cuando el mutualista pierda la condición de funcionario o cuando pase a alguna de las situaciones distinta de la de activo o asimilado a la misma; por declaración de la jubilación por edad o por incapacidad permanente; por fallecimiento; por trans-

curso del plazo máximo establecido para la situación. En todo caso, al agotarse la trigésima licencia por enfermedad.

● Indemnización por lesiones permanentes no invalidantes ●

La prestación consiste en el abono de una indemnización, por una sola vez, en los supuestos de lesiones causadas por enfermedad profesional o en acto de servicio.

● Prestación por gran invalidez ●

La prestación de Gran Invalidez consiste en el abono al mutualista de una cantidad mensual igual al 50% de la pensión que le correspondía efectivamente percibir según la legislación de Clases Pasivas.

● Prestación por hijo a cargo minusválido ●

Dentro de los tres mecanismos de cobertura que configuran el Régimen Especial de Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado, la prestación por hijo a cargo, cuando se trata de minusválidos, es gestionada por MUFACE.

Consiste en una asignación económica mensual por hijo minusválido, que se establece en función de su edad, del grado de minusvalía y de la necesidad del concurso de otra persona: si es menor de 18 años y con una minusvalía en grado igual o superior al 33%: 6.000 ptas. mensuales (12 mensualidades); si es mayor de 18 años y con una minusvalía en grado igual o superior al 65%: 35.580 ptas. mensuales (12 mensualidades); y si es mayor de 18 años que necesita el concurso de otra persona y con grado de minusvalía igual o superior al 75%: 53.370 ptas. mensuales (12 mensualidades).

● Ayudas para adquisición de vivienda ●

Consiste en la cobertura por MUFACE de parte del tipo de interés de los préstamos hipotecarios que las Entidades públicas de crédito, con las que MUFACE tenga suscrito Convenio a tales efectos, concedan a los mutualistas para compraventa o para construcción propia de vivienda, siempre que se trate de primera vivienda para domicilio habitual del mutualista.

La ayuda es también posible en caso de compraventa con subrogación en un préstamo hipotecario preexistente, siempre que la Entidad que concedió el préstamo sea una de las indicadas.

El importe de las ayudas se abonará directamente por MUFACE, de una sola vez, a la Entidad de crédito de que se trate, que la aplicará a la reducción del capital prestado, de acuerdo con las fórmulas bancarias usuales.

Cada año se convoca, mediante Resolución de la Dirección General de MUFACE, publicada en el BOE, la concesión de estas ayudas.

● Prestaciones por estudios universitarios ●

Esta prestación presenta dos modalidades:

- *Becas de estudio para mutualistas.* Consiste en una ayuda económica para cubrir el coste de la matrícula y demás gastos de inscripción de los estudios universitarios cursados por los mutualistas. Su importe será el de la cantidad realmente abonada por el mutualista, con el límite máximo de 60.000 ptas.

- *Becas de residencia para hijos y huérfanos de mutualistas.* Consiste en una ayuda económica para cubrir los gastos de residencia, en un Colegio Mayor Universitario, durante nueve meses, de hijos o huérfanos de mutualistas que cursen estudios universitarios en localidad distinta de la del domicilio familiar. Anualmente se fija el número de becas, adjudicándose a los que obtengan mayor puntuación de acuerdo con el baremo establecido. El importe será el de los gastos de residencia justificados, hasta un límite máximo de 70.000 ptas. mensuales.

● Subsidio de jubilación ●

El Subsidio de Jubilación consiste en el pago, por una sola vez, del doble del importe íntegro de una mensualidad ordinaria de las retribuciones básicas que le corresponden percibir al funcionario en el momento de producirse su jubilación, siempre que ésta no sea voluntaria.

● Subsidio de defunción ●

El Subsidio de Defunción consiste en una prestación económica de pago único, cuya cuantía está en función de los años que tuviera cumplidos el funcionario en el momento de su fallecimiento, con un máximo de 1.000.000 de ptas. y un mínimo de 200.000 ptas.

● Ayuda de sepelio ●

La Ayuda del Sepelio es una prestación que tiene derecho a percibir el titular del Documento de Beneficiarios de Asistencia Sanitaria, con motivo del fallecimiento de personas que se encuentran incluidas en dicho Documento.

Se trata de una prestación económica de pago único por un importe de 50.000 ptas.

● Ayudas asistenciales ●

Las Ayudas Asistenciales son ayudas económicas que pueden percibir los mutualistas cuando se encuentren en determinados estados o situaciones de necesidad, y carezcan de los recursos indispensables para hacer frente a tales estados o situaciones.

Corresponde a las Comisiones Provinciales de MUFACE la definición de los criterios para la concesión de Ayudas Asistenciales, con sujeción a las normas reguladoras de la prestación y a los créditos anualmente asignados. ■



¿Cómo me calculo mi pensión?



stando próxima mi jubilación y la de mi amiga Pilar, Benito, el Director de la Revista T.E., nos ha

encargado que aportáramos nuestros cálculos para ver qué pensión vamos a tener a partir del próximo septiembre, fecha tan deseada que hace que contemos los días.

Pilar, profesora de Matemáticas en un Instituto de Madrid, pertenece, evidentemente, al cuerpo de profesores de Secundaria, por tanto, al Grupo A de personas funcionarias, acogidas al sistema de Clases Pasivas del Estado. Su pensión deberá ser calculada dividiendo el *sueldo* global anual de jubilación entre el porcentaje que de este sueldo le corresponde por años trabajados. Esta cantidad, dividida por 14 pagas, es la que cobraría mensualmente.

Como Pilar lleva trabajando 39 años y es a los 35 años cuando se completa el 100% del haber regulador (ver tabla 1), la pensión anual bruta para 1997 será de 4.467.889 ptas. Antes de 1990 la cantidad habría sido bastante menor, pues el 100% del haber regulador estaba a los 47 años de

servicio; fue como consecuencia de la Huelga General del 14 de Diciembre de 1988, el que se redujera a los actuales 35 años.

Cualquier otra persona que sea personal funcionario de las Administraciones Públicas (para entendernos, que cotice a MUFACE), puede calcularse su propia pensión, deberá ver el nº de años trabajados, incluso los cotizados a la Seguridad Social, pues existe lo que se llama el *cómputo recíproco* y, consultando la tabla 1, obtendrá el porcentaje que deberá aplicar al Haber Regulador (4.467.899 ptas. para el Grupo A y 3.516.350 ptas. para el Grupo B). La cantidad resultante se divide por las 14 pagas para ver la pensión mensual, a esa cantidad se le descontará la retención del IRPF para obtener el dinero *líquido a percibir* que nos ingresarán como pensión todos los meses, además de las dos extras.

Si se tiene sesenta años se puede optar por jubilarse anticipadamente, si se ha cotizado al menos 15 años, y el cálculo es el mismo; si, además, se es profesor de primaria o secundaria, se puede acoger a los regulado en la LOGSE como jubilación anticipada y que, en síntesis, es acceder a un ro-

galo de tantos años como trabajados como faltan para llegar a los 65, siempre que se tengan 60 o más. Además el MEC da una *propinilla* de aproximadamente medio millón de pesetas. Este no es el caso de Pilar, sino de un compañero suyo que ha cumplido los 60 años y tiene 32 de servicio, también le queda el 100% de la pensión.

Yo, en cambio, cotizo a la Seguridad Social -soy laboral de universidad- y los cálculos de mi futura pensión se hacen de otra forma y, por cierto, más complicada. Voy a explicar cómo se realiza el cálculo a fecha de hoy, aunque cuando me jubile, en septiembre, seguramente este publicada la nueva ley y habrá que sumar las bases de cotización de los últimos 108 meses y dividir por 126 para obtener la base reguladora.

¿Qué tengo que hacer? Pues hoy, debo sumar las llamadas bases de cotización -vienen en la nómina que nos dan todos los meses- de los últimos 96 meses, tomando los 24 últimos de forma nominal, es decir, lo que aparece en la nómina y el resto (72) se actualizan en función del IPC. Dado que estos cálculos de actualización del IPC son bastante complicados, todos los meses la Seguridad Social publica la cuantía por la que se ha de multiplicar. En mi caso, dado que mi sueldo es aproximadamente de 3.000.000 pesetas anuales, puedo decir que la base de cotización ha sido de 250.000 pesetas mensuales y, también, que ha sido de forma constante, ya que en los últimos 20 años desempeño el mismo puesto de trabajo. Debo ahora multiplicar por 96 y obtendré que en los últimos ocho años he cotizado 24 millones de pesetas; como cuando me jubile me darán también 14 pagas, deberá realizar el prorrateo de las pagas extraordinarias, por ello debo dividir por 112. Haciendo la cuenta obtengo las 214.285 pesetas de mi base reguladora. ¿Es

▼ Luis Acevedo

esto lo que voy a cobrar?, pues en mi caso no, ya que he trabajado 33 años, y el 100% se cobra a los 35 (mirar tabla 2), cobraré el 96% de la cantidad, es decir 205.714 plas./mes, evidentemente le deberemos aplicar el porcentaje de retención del IRPF para saber la cantidad "líquida". Con la nueva ley, los cálculos variarán poco; en mi caso, nada. Pero beneficiará enormemente a mi cuñado que, el pobre, se debe jubilar en 1999 y estuvo 2 años en el paro en estos 8 últimos años, la ampliación de los años para el cálculo hará que no le quede una pensión tan baja como iba a ser antes del pacto de CCOO y UGT con el Gobierno. ■

Tabla 1 PORCENTAJE REGULADOR (FUNCIONARIOS)

Años servicio	Porcentaje	Años servicio	Porcentaje
1	1.24	19	41.54
2	2.55	20	45.19
3	3.88	21	48.84
4	8.31	22	52.50
5	6.83	23	56.15
6	8.43	24	59.81
7	10.11	25	63.46
8	11.88	26	67.11
9	13.73	27	70.77
10	15.67	28	74.42
11	17.71	29	78.08
12	19.86	30	81.73
13	22.10	31	85.38
14	24.45	32	89.04
15	28.92	33	92.69
16	30.57	34	96.33
17	34.23	35 y más	100.00
18	37.88		

Tabla 2 PORCENTAJE BASE REGULADORA (LABORALES)

Años servicio	Actual	Nueva Ley
15	60	50
16	62	53
17	64	56
18	66	59
19	68	62
20	70	65
21	72	68
22	74	71
23	76	74
24	78	77
25	80	80
26	82	82
27	84	84
28	86	86
29	88	88
30	90	90
31	92	92
32	94	94
33	96	96
34	98	98
35	100	100

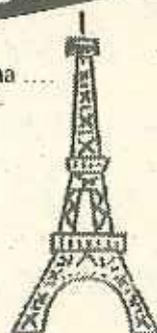
**VEN A PARÍS CON NOSOTROS,
VOLVERÁS CONTANDO MARAVILLAS
...EN FRANCÉS**

10 Días en media pensión desde: **59.500 ptas**

Apúntate; conoce París, su cultura, su gente, su idioma
Desde 59.500 pta. !! TODO INCLUIDO!!:
transporte, alojamiento y estancia en régimen de media pensión.

Verano '97

- * Del 8 de Julio al 11 de Septiembre.
- * Alojamiento en nuestras excelentes residencias situadas en el centro de París.
- * Clases (opcionales), con certificado de asistencia al curso, organizadas por l'Alliance Française de Paris.
- * Visitas culturales, museos y monumentos.



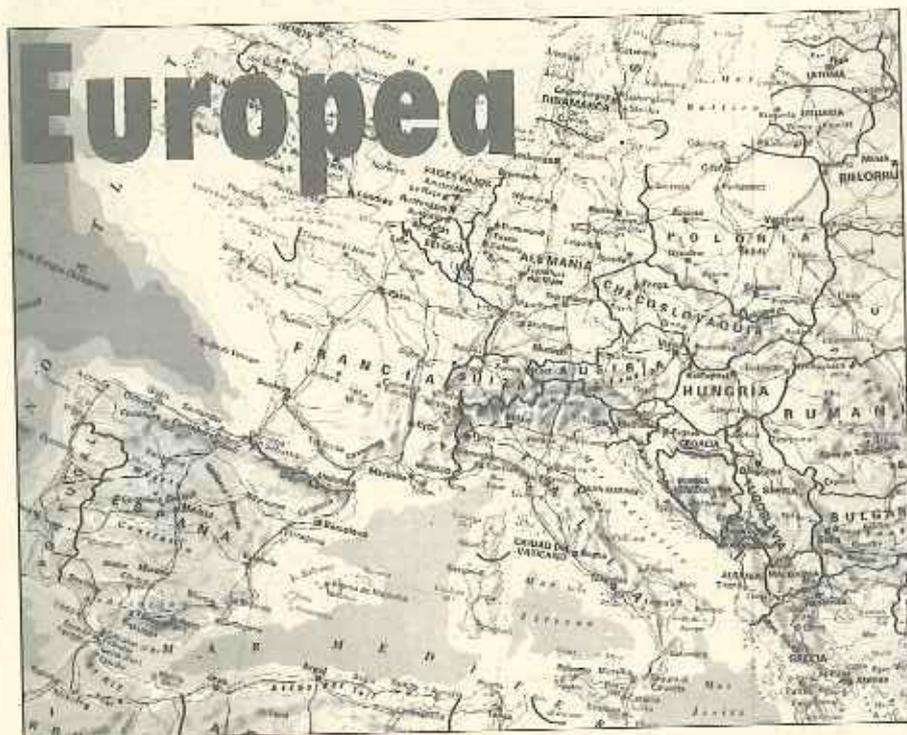
GAT: GC - 84



¡¡Llama AHORA!!
ALLIANCE FRANÇAISE DE TERRASSA
Tel. (93) 280 56 44



Las pensiones en la Unión



a referencia se hace exclusivamente a los países de la Unión Europea y, aunque sea obvio recordarlo, se debe a que nuestro desarrollo so-

cial y económico en el presente y, aún más en el futuro, está estrechamente vinculado a este espacio europeo, en donde es una realidad la libre circulación de bienes, personas servicios y capital. Esta realidad ha de tener, sin duda, una gran incidencia económica, social y demográfica en el futuro de nuestro país y, evidentemente, en el de la propia Seguridad Social.

Características de los sistemas

Los modelos de Seguridad Social existentes en los países comunitarios o bien se han inspirado en el *Bismarckiano* o en el de *Beveridge*. Sin embargo, aún cuando en el momento de su implantación se ajustaban con mayor o menor fidelidad a los principios de uno u otro modelo, su posterior desarrollo, aunque sigan respetándose sus orígenes, han discurrido por caminos distintos. Lo que se puede afirmar desde el primer momento es que no existe actualmente en el ámbito comunitario ningún país con un sistema de Seguridad Social puramente bismarckiano ni tampoco puramente de Beveridge. Los países que optaron por el sistema de Bismarck han tendido hacia el modelo de Beveridge, y los que se inspiraron en éste, han evolucionado hacia el de Bismarck.

El modelo de Bismarck, al menos en su origen, era financiado por las cotizaciones de los trabajadores/as y de los empresarios. Sin embargo, la característica más destacada no es la que se refiere a su campo de aplicación personal —sólo están comprendi-

Con este artículo pretendemos dar a conocer cómo ha evolucionado en la última década y qué características tienen los sistemas comunitarios en el momento actual, en aspectos tan destacados como la financiación, qué criterios se utilizan en la revalorización, cómo se calcula la cuantía de la pensión inicial, qué reflexiones se han realizado sobre la edad de jubilación y, en general, sobre las pensiones de jubilación, invalidez y viudedad.

dos los trabajadores/as-, sino, sobre todo, a las prestaciones, que pretenden ser sustitutivas del salario (proporcionales). Es el modelo que se le ha denominado por la doctrina como *modelo contributivo*, aunque últimamente ese término va perdiendo expresividad por la alta participación del Estado en su financiación, y porque algunas de sus prestaciones son financiadas exclusivamente vía impuestos, habiendo sido generalizadas a toda la población.

El modelo de Beveridge, financiado mediante cuotas uniformes (prestación contributiva), y que protege a toda la población (*modelo universal*), no pretende ser sustitutivo del salario previo, sino que la prestación es uniforme para toda la población.

Es necesario anticipar antes de proseguir que ni uno ni otro sistema se pueden encontrar en su pureza primitiva, ya que actualmente ni el sistema contributivo originario ha limitado su campo de aplicación a los trabajadores/as asalariados, ni es financiado exclusivamente a través de cuotas; incluso determinadas prestaciones tienen las características del sistema universal (se han ampliado a toda la población y financiadas a través de impuestos). A su vez, el sistema universal no ha podido resistir a las demandas de la población activa, y combina sus características propias con la de los sistemas contributivos. Por ello hay que advertir que, cuando se hace mención a que en un determinado país europeo el modelo de Seguridad Social se corresponde con uno u otro, dicho encuadramiento hay que entenderlo con todo tipo de reservas.

Teniendo en cuenta las consideraciones anteriores, entre los países en los que el modelo se define como contributivo se encuentran Francia, Italia, Bélgica, Alemania, Portugal, Grecia, Luxemburgo y España, y entre los que se definen como universales, se encuentran Dinamarca, Reino Unido, Países Bajos e Irlanda.

Cuadro 1

Edad de Jubilación

País	Año	Edad Legal		Edad Media Real	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Bélgica	1984	65	60	63'3	60'7
	1994	A elección	60-65		
Dinamarca	1984	67	67		
	1994	67	67		
Alemania	1984	A elección	63-67	62'0	60'8
	1994	65	65		
Francia	1984	60	60	62'4	62'4
	1994	60	60		
Irlanda	1984	65	65		
	1994	65	65		
Italia	1984	60	55		
	1994	65	60		
Luxemburgo	1984	65	65	60'6	63'0
	1994	65	65		
P. Bajos	1984	65	65		
	1994	65	65		
Portugal	1984	65	62	66'0	63'8
	1994	65	65		
R. Unido	1984	65	60	65'4	60'4
	1994	65	60 (1)		
España	1984	65	65	63'1	63'1
	1994	65	65		

(1) Está en elaboración un proyecto para aumentar la edad para las mujeres

El contexto económico

El comportamiento del nivel de protección alcanzado se ha manifestado de una forma más o menos estable durante los años 80 en todos los países de la UE. En una situación económica difícil se adoptaron decisiones sobre salarios y Seguridad Social que, en la mayoría de los casos, fueron favorables para la evolución de la protección social. Incluso se puede hablar

de una mejora de la protección social. Incluso se puede hablar de una mejora de la protección social, especialmente de *eficiencia social* en favor de las personas más desfavorecidas. Con la adopción de determinadas medidas y de una administración más rigurosa, el *modelo europeo* ha podido ser mantenido en su integridad.

El crecimiento del gasto en protección social en relación con el PIB evolucionó de forma continua hasta la



Cuadro 2

PERIODOS DE COTIZACION

País	Año	P mínimo	P para pensión plena (en años)
Bélgica	1984	Ninguno	Hombres: 45; mujeres: 40
	1994	Ninguno	Hombres: 45; mujeres: 40
Dinamarca	1984	1 año	40
	1994	3 años	40
Alemania	1984	180 meses	No existe
	1994	60 meses	No existe
Grecia	1984	12 años	35
	1994	12 años y 7 meses	35
Francia	1984	Ninguna	37'5
	1984	3 meses	40
Irlanda	1984	156 semanas (1)	No existe
	1994	156 semanas	No existe
Italia	1984	15 años	40
	1994	20 años	40
Luxemburgo	1984	60 meses	No existe
	1994	120 meses	40
P. Bajos	1984	Ninguno	50
	1994	Ninguno	50
Portugal	1984	15 años	-
	1994	15 años	36'3
R. Unido	1984	H: 11 añ., M: 9'75.	H: 44, M: 39.
	1994	H: 11 añ., M: 9'75.	H: 44, M: 39.
España	1984	10 años	35
	1994	15 años	35

(1) La afiliación debe ser anterior a los 55 años.

primera mitad de los años 80. Al final de la década de los años 80, se alcanzó un nivel de protección del 25% del PIB de promedio en la UE.

La situación económica también había cambiado respecto de los años 70. Al principio de los años 80 se manifestó una crisis económica espectacular, que tiene su reflejo, y durante

algún tiempo, por el bajo crecimiento económico, así como por el aumento del número de desempleados, marcando un porcentaje histórico. La situación mejora después del año 85: el crecimiento económico aumenta rápidamente, se crearon muchos nuevos puestos de trabajo, sin embargo no los suficiente como para

hacer desaparecer el desempleo.

Derivado de la situación económica, se intensificó el control sobre los gastos de protección social en la mayoría de los países de la UE, así mismo se pretendió la eficacia del gasto en protección social. Se prestó especial importancia a los factores exógenos que presionan sobre el crecimiento del gasto en Seguridad Social, tales como los factores demográficos la evolución tecnológica en los tratamientos médicos o el comportamiento de los beneficiarios que demandan la atención social.

Igualmente, durante los años 80 se tomó conciencia de que los problemas relacionados con el empleo deben ser considerados por la Seguridad Social. En relación con la financiación se intentó que se redujera la participación de las empresas en la financiación de la Seguridad Social y se implantaron medidas para la creación de empleo. Así, en algunos países se incrementó la participación del Estado en la financiación de la Seguridad Social (Bélgica, Grecia y España, entre otros); en otros, se redujo la cotización empresarial para favorecer la contratación de jóvenes (Francia, Bélgica, España) y, en otros, se produjo una reducción en determinados sectores de la producción (tal es el caso de Italia). En el Reino Unido se llevó a cabo una reestructuración de los tipos de cotización, de tal forma que se redujo la progresividad de la cotización de los trabajadores con menores ingresos, incentivando así la contratación de este tipo de trabajadores. En Francia se implantó una cotización generalizada sobre la totalidad de los ingresos.

El futuro de las pensiones en los años 80 cobró especial relevancia en la discusión pública. Aún cuando el envejecimiento de la población en los años 80 aumenta con distinta intensidad en los países comunitarios, a largo plazo resulta evidente que se producirá un aumento del porcentaje de las personas mayores de 65 años de edad en relación con la población.

La financiación de las prestaciones

Los modelos de financiación de los sistemas de la Seguridad Social responden a la concepción originaria del sistema: el modelo proporcional a los ingresos se financia, proporcionalmente, mediante cotizaciones y, en el modelo universal, la financiación se lleva a cabo mediante impuestos. Los impuestos tienen mayor importancia en los modelos con sistemas universales que en los proporcionales. Una excepción la constituyen los Países Bajos, ya que, siendo las pensiones derivadas de un sistema universal, su financiación es a través de cotizaciones y con cargo exclusivamente de los trabajadores. La financiación a través de impuestos más alta corresponde a Dinamarca con el 80% aproximadamente; en Irlanda es del 66%, en el Reino Unido y Grecia, el 50%; en España, Bélgica y Luxemburgo, en torno al 30%; en Alemania y Francia, algo más del 25%; y en los Países Bajos, poco menos del 20%. Conviene reseñar la diferencia existente entre Dinamarca y los Países Bajos, es decir, entre dos países con sistemas universales de protección. En Dinamarca los gastos en protección social del sistema universal se financian mediante impuestos. Los ciudadanos participan con el 3'5% de los ingresos sujetos al Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. En los Países Bajos, las prestaciones del sistema universal se financian fundamentalmente mediante cotizaciones.

En cuanto a las cotizaciones, todos los países de la UE han aumentado sus tipos, excepto Francia (0'25 de reducción de tipo) y Bélgica (0'22). Para valorar en su justa medida la totalidad de este incremento hay que tener en cuenta, además, el aumento de las cotizaciones que se haya podido producir como consecuencia del crecimiento salarial durante esos 8 años.

No obstante, respecto a Francia, es necesario resaltar que a partir del año

1991 se introdujo la denominada Cotización Social Generalizada, cuyo tipo de cotización es del 1'15 y, a partir del 1 de julio de 1993, se eleva al 2'4%; y en Bélgica se está estudiando la posibilidad de introducir una cotización social generalizada similar a la existente en Francia, equivalente al 4'5% de los ingresos sujetos a imposición fiscal.

Como conclusión, se puede decir que, a pesar de las dificultades de la financiación de los niveles de protección alcanzados, ningún país de la UE ha variado de forma relevante o significativa las fórmulas de financiación hasta ahora vigentes (los que lo hacían mediante cotizaciones, siguen en ese mismo camino; y los que venían haciéndolo mediante impuestos, la situación no la han variado).

Las pensiones

Las diferencias entre los sistemas nacionales respecto de la acción protectora, no se plantean por la extensión, sino por su intensidad. A pesar de que existen datos fiables sobre las personas que pueden beneficiarse, sobre los requisitos para tener derecho a las prestaciones, las fórmulas de cálculo de las pensiones, sobre los métodos de revalorización de las pensiones causadas, sin embargo en la literatura especializada se constata que, a pesar de esta información, aún no es posible determinar con exactitud la cuantía de las pensiones que cada uno de los países reconoce y su relación con los ingresos del pensionista antes de pasar a esta situación.

Las fórmulas de cálculo de las pensiones en los sistemas contributivos sólo permiten extraer conclusiones parciales entre la cuantía de la pensión y los ingresos previos del pensionista. Los sistemas universales presentan dificultades añadidas, ya que la cuantía de la pensión no guarda relación con los ingresos previos, todo ello sin considerar el distinto tratamiento fiscal.

La pensión de jubilación

Una de las primeras cuestiones sobre la que se quiere llamar la atención es la que se refiere a la edad a partir de la cual se reconoce la pensión de jubilación, y una primera afirmación es que no existe la misma edad en toda la UE. Es más, incluso en un mismo país dentro de su mismo sistema nacional, existen diversas edades según se trate de hombre o mujer, aunque los países donde se produce esta situación hay previsiones para su igualación.

En el cuadro 1 se puede observar la evolución de la edad de jubilación desde el año 1984 hasta el 1994, si bien es cierto que las edades que en el mismo se reflejan tienen excepciones.

De dicho cuadro se pueden extraer varias conclusiones: en ningún país se ha producido una reducción de la edad de jubilación; en algunos países, cuya edad de jubilación era inferior a 65 años, han previsto un aumento progresivo de la edad; aquellos países en los que la mujer podía jubilarse a una edad más temprana que el hombre, tienen prevista su modificación tendente a la igualación; los países con sistemas universales de jubilación, se observa que tienen una edad más tardía de jubilación que los países con sistemas proporcionales o contributivos; y, por último, que a pesar de existir una edad legal de jubilación, la realidad es distinta, como lo demuestra el hecho de que la edad de jubilación media está siendo más baja, como consecuencia de las diversas medidas adoptadas en los últimos 15 años.

Así, por ejemplo, en Dinamarca se permite la anticipación de la edad de jubilación entre 60 y 67 años, siempre que el asegurado reduzca su jornada laboral habitual al menos en una cuarta parte; Alemania, a su vez, permite entre otros supuestos el acceso a la pensión de jubilación con 63 años de edad y 35 años de cotización; Luxemburgo y Francia, bajo la denominación de jubilación antici-



pada de solidaridad, permite la jubilación antes de la edad legal con la finalidad de que las empresas reequilibren su pirámide de edad, obligándose a contratar a un joven demandante de empleo; por último, en España se permite la jubilación a partir de los 60 años para aquellos que habían cotizado antes del 1-1-1967 en algunas de las Mutualidades previstas para trabajadores por cuenta ajena; y la jubilación parcial a partir de los 62 años, entre otras excepciones a la edad legal de los 65 años. No obstante, la anticipación de la edad legal de jubilación suele ser sinónimo de reducciones en la cuantía de la pensión. Todas estas figuras han ido introduciéndose a lo largo de los últimos 15 años en las respectivas legislaciones nacionales.

Una segunda cuestión a tener en cuenta en relación con la pensión de jubilación se refiere al período que las respectivas legislaciones nacionales exigen para tener derecho. En el cuadro 2 se puede apreciar cuál ha sido la evolución entre los años 1984 y 1994. Hay que advertir previamente que la no exigencia en algunos países de periodos previos de cotización para tener derecho, no significa en modo alguno que sea indiferente para determinar la cuantía. Es general en todos los países que la cuantía de la prestación dependa, entre otros factores, del número de años cotizados, incluso en los que tienen implantado el modelo universal.

La no exigencia del período previo de cotización significa también una reducción de la cuantía si no se alcanza un determinado período. Así, por ejemplo, en Bélgica, a los 45 años de cotización, se alcanza la pensión completa (40 años para las mujeres); Dinamarca exige 40 años de tributación, en caso contrario se reduce la cuantía proporcionalmente; en Alemania, el importe de la prestación está en relación directa con el número de los años cotizados; en Francia, a partir del 1 de enero de 1994, para alcanzar la pensión plena es necesario ha-

Cuadro 3

CALCULO DE LA BASE REGULADORA

País	1984	1994
Alemania	Toda la vida laboral	Toda la vida laboral
Bélgica	Toda la vida laboral	Toda la vida laboral
Grecia	2 últimos años (Bases tarifadas)	5 últimos años (Bases tarifadas)
Francia	10 mejores años	25 años
Italia	5 últimos años	10 años (afiliados antes del 92) y toda la vida laboral (afiliados después del 92)
Luxemburgo	Toda la vida laboral	Toda la vida laboral
España	2 años	8 años

Cuadro 4

CRITERIOS PARA LA REVALORIZACION DE LAS PENSIONES

Bélgica	Precios
Dinamarca	Precios
Francia	Salarios
Alemania	Salarios netos
Grecia	Precios
Italia	Precios y salarios
Luxemburgo	Precios y salarios
P. Bajos	Salarios
Portugal	Precios
España	Precios
R. Unido	Precios

ber cotizado 40 años, en vez de los 37'5 que se exigían anteriormente; por último, en España, con 35 años de cotización se alcanza el 100% de la base reguladora.

La reducción de la cuantía de la prestación por menores períodos de cotización de los exigidos para alcanzar la cuantía plena afecta por igual a todos los años en todos los países, excepto en España, ya que se parte del 60% por 15 años de cotización.

Otro factor importante para determinar la cuantía de la pensión de jubilación, además de la edad y de los años de cotización, es el que se refiere al período que se tiene en cuenta para determinar lo que comúnmente entendemos por Base Reguladora, sobre todo en lo que respecta a los denominados sistemas contributivos.

Para los modelos universales este aspecto carece de relevancia, debido a que la prestación es de cuantía uniforme, aunque haciéndola depender de los años cotizados.

Para los modelos contributivos, las Bases de cotización que se tienen en cuenta para calcular la Base Reguladora cobran especial relevancia, ya que la cuantía de la pensión se vincula a los ingresos por los que se ha cotizado.

Si se observa este tipo de países en el cuadro 3, resulta que ninguno ha retrocedido en el período que tiene en cuenta para calcular la Base Reguladora, sino todo lo contrario.

La pensión de invalidez

La primera cuestión a tener en cuenta en relación con la protección de la situación de invalidez es la que se refiere al concepto o definición que cada legislación hace de lo que ha de entenderse por situación protegida. Una segunda cuestión, relacionada directamente con la anterior, es a partir de qué grado de invalidez se otorga la protección.

Todos los sistemas tienen en cuenta el estado de salud desde el punto de

vista médico para considerar si existe o no una situación protegida. Igualmente, en todos los países, y es una constante a lo largo de los años 80 y actualmente, la incapacidad desde el punto de vista médico se asocia a la actividad que puede desarrollar el inválido, teniendo en cuenta su capacidad residual.

Existen algunos países que vinculan la declaración de invalidez protegida, además, a la formación profesional del inválido y, si por el desarrollo de una actividad ajustada a su capacidad residual, puede obtener un determinado nivel de ingresos (con independencia de que efectivamente ejerza la actividad. En este supuesto se encuentran Bélgica, Grecia, Francia, Alemania y los Países Bajos. Estos dos últimos países, además, vinculaban la declaración de invalidez protegida, a la situación del mercado de trabajo y a las posibilidades reales de encontrar trabajo adecuado. Estas dos consideraciones han sido actualmente suprimidas, debido a la conflictividad que originaban y a la situación del mercado de trabajo.

El segundo punto a tener en cuenta con la situación protegida es el que hace referencia al grado de invalidez a partir del cual se reconoce la prestación. En casi todos los países de la UE, si se exceptúa Francia, los Países Bajos y España, sólo existen dos grados de invalidez que generen derecho a una prestación: uno, que se aproxima a la definición española de la invalidez permanente total para la profesión habitual; y otro, de absoluta (con las consideraciones y matizaciones hechas anteriormente referidas al mercado de trabajo, formación profesional del inválido, etc). Si se exceptúa Francia y España, la gran invalidez no existe como tal, sino que se trata de una prestación generalmente ajena de la Seguridad Social cuando el inválido necesita ayuda de tercera persona para realizar los actos más elementales de la vida.

En la mayoría de los países con modelo contributivo, la cuantía de la

prestación está íntimamente ligada al grado de invalidez y a la totalidad de los períodos previos de cotización, reforzando así el carácter contributivo del sistema (Alemania, Grecia, Italia, Luxemburgo y, en cierta medida, Portugal). En estos países la fórmula de cálculo es muy similar a la pensión de jubilación ya descrita y en alguno, como Alemania o Italia, es prácticamente idéntica. Sin embargo, en otros países, entre ellos España y Francia, no tienen en cuenta la totalidad de los períodos de cotización sino solamente los que conforman la base reguladora. Respecto de los modelos universales (Dinamarca, Irlanda, Reino Unido y Países Bajos) la cuantía guarda estrecha relación con la capacidad residual para trabajar, el grado de invalidez y la situación familiar.

Por último, indicar que (excepto Grecia, Irlanda y España) todos los países, al cumplir la edad de jubilación, convierten la pensión de invalidez en pensión de jubilación.

La pensión de viudedad y orfandad

Las tendencias experimentadas desde mediados de los años 70 y durante los años 80 en relación con la igualdad de trato entre hombres y mujeres, y las nuevas teorías sobre los derechos derivados en materia de protección social, han tenido repercusiones en la evolución de los sistemas nacionales de Seguridad Social. Actualmente no se acepta en la UE que en la articulación de los derechos de la Seguridad Social se puedan producir discriminaciones por razón de sexo, algo que no era extraño comprobar a mediados de los años 70 e, incluso, al inicio de los años 80. Sin embargo, las tendencias que preconizaban la desaparición, o una nueva configuración, de los derechos derivados han tenido poca o nula repercusión.

Así, el hombre y la mujer en los países de la UE acceden a la pensión de viudedad en iguales condiciones. Sin



embargo, paralelamente a este tratamiento de igualdad, quizás como consecuencia del mismo, en algunos países se han introducido ciertas modificaciones que anteriormente no existía. Alemania, por ejemplo, reduce la cuantía de la pensión de viudedad cuando el cónyuge superviviente supera un determinado límite de ingresos, la reducción puede llegar a la suspensión total de la pensión.

Por lo que se refiere a la repercusión de las nuevas tendencias sobre los derechos derivados, Dinamarca ha llegado a suprimir la pensión de viudedad y en su lugar reconoce una indemnización que oscila entre el 30% y el 50% de la pensión de jubilación que le hubiera correspondido al fallecido.

Respecto a la cuantía de la pensión de viudedad, generalmente los países toman como referencia la que le hubiera correspondido o estuviera percibiendo por jubilación el cónyuge fallecido.

La pensión de orfandad en varios países comunitarios no existe como tal, si no que se trata (on equivalencia española) a prestaciones familiares, que experimentan un incremento cuando los hijos son huérfanos o se reconoce un suplemento de la pensión de viudedad. Así sucede en Bélgica, Dinamarca, Francia, Irlanda, Reino Unido, entre otros.

En otros países, generalmente cuando se trata de modelos contributivos, es una pensión en el sentido más estricto del término, como sucede en Alemania, Grecia, Italia, Luxemburgo, Portugal y España.

La cuantía de la pensión en estos últimos países oscila entre el 10% en Alemania y el 33% en Luxemburgo y, por lo general, se toma como referencia para el cálculo la pensión de jubilación que le hubiera correspondido al progenitor fallecido. Asimismo, la pensión es compatible con las prestaciones familiares.

Tanto la pensión de orfandad en su sentido estricto, como los comple-

mentos de las prestaciones familiares por tener la condición de huérfano, se reconocen hasta una determinada edad, tanto en los sistemas contributivos como en los universales. Si se exceptúan Irlanda (hasta los 16 años), Holanda (17), Portugal (15) y Reino Unido (16), el resto de los países tiene el límite fijado en 18 años de edad. Ahora bien, en la mayoría tienen excepciones a ese límite de edad cuando el huérfano se encuentra realizando estudios, que puede alcanzar los 27 años (Luxemburgo, el supuesto más extremo). Esa prolongación en el percibo de prestaciones (pensión o incremento de las prestaciones familiares), sin embargo, suele ser incompatible, o compatibilidad relativa, con las becas de estudio que el huérfano perciba (Alemania, Países Bajos, entre otros).

La revalorización de las pensiones

Uno de los principales factores que influyen en el gasto de pensiones es el que se refiere a su adaptación con el fin de que por el transcurso del tiempo no pierdan el poder adquisitivo que tenían en el momento en que se generaron. La situación cobra especial relieve por cuanto al alargarse la esperanza de vida a partir de lo que se entiende como edad común o legal de jubilación, son más los años durante los cuales la pensión, originariamente reconocida, experimenta incrementos para no perder el poder adquisitivo inicialmente alcanzado.

Desde una perspectiva comparativa, como puede apreciarse en el cuadro 4, la revalorización se lleva a cabo a través de fórmulas o métodos diversos que, en general, se determinan en función de las variaciones experimentadas en el índice de precios, si bien existen otros que toman como variables la evolución de los salarios y algunos combinan ambos índices.

Consideraciones finales

Respecto de la financiación, ésta no ha variado sustancialmente a lo largo de los últimos 15 años, aunque también es cierto que se ha producido en la mayoría de los países algún tipo de incremento en las cotizaciones e, incluso, se han establecido cotizaciones finalistas que afectan a toda la población. Ningún país de la UE durante estos años ha introducido el sistema de capitalización para financiar la Seguridad Social, sino que todos se han mantenido en el sistema de reparto. Los países comunitarios apenas han variado las fórmulas para determinar la cuantía de las pensiones, si bien han introducido modificaciones tendentes a reforzar la proporcionalidad en los sistemas contributivos, siguiendo una línea de convergencia de las políticas sociales en el ámbito comunitario. Esa línea de convergencia se observa igualmente respecto de la edad de jubilación: ningún país la ha reducido y alguno la ha aumentado; asimismo, la tendencia es hacia la igualdad entre sexos.

Por lo que se refiere a la revalorización de las pensiones, la mayoría de los países comunitarios optan por aplicarla, teniendo en cuenta las variaciones que experimenta el índice de precios al consumo, lo que evidencia un supuesto más de convergencia social en el ámbito comunitario.

Por último, en los países comunitarios también se ha producido un alto grado de convergencia respecto del gasto en pensiones de jubilación en relación con el PIB. ■

Este artículo es un amplio extracto del último capítulo del libro **La Seguridad Social en España**, editado por la Confederación Sindical de CCOO.

Acuerdo sobre Consolidación y racionalización del sistema de Seguridad Social (Firmado el 9-10-96 por CCOO, UGT y el Gobierno)

ACUERDO DE PENSIONES

Las partes firmantes del presente Acuerdo, en el marco de las recomendaciones del Pacto de Toledo, que asumen y comparten, desean expresar su apoyo inequívoco a la consolidación y racionalización del Sistema de Protección Social, al tiempo que manifiestan que el mismo constituye parte esencial del modelo de sociedad e instrumento clave para la cohesión propia de un Estado social y democrático de Derecho.

Desde las responsabilidades propias del Gobierno de la Nación y de las Organizaciones firmantes se considera preciso insistir en la necesidad de mantener el poder adquisitivo de los pensionistas y adoptar aquellas medidas que hagan viables las prestaciones para quienes en el futuro cesen en la vida activa. Asimismo se tenderá a reforzar la contributividad y a mejorar las prestaciones insuficientes, según las posibilidades del Sistema, por razones de equidad.

A su vez se comprometen a, que en una perspectiva de futuro, el desarrollo del Sistema de Protección Social, globalmente considerado, mantenga y, si la evolución económica lo permite, mejore su actual participación en el Producto Interior Bruto, acercándonos a la media comunitaria. En el ámbito de aplicación del presente Acuerdo este compromiso se concreta especialmente en el reforzamiento y consolidación del Sistema Público de Pensiones.

A tal fin se considera necesario que el proceso de separación de las fuentes de financiación del Sistema de Protección Social, que ha de producirse durante la vigencia del presente Acuerdo, se lleve a cabo de forma tal que permita contar con el montante de cotizaciones preciso para garantizar el equilibrio financiero, presente y futuro, mediante las oportunas modi-

ficaciones al respecto, que serán de aplicación gradual y compatibles con la competitividad de nuestra economía y el mantenimiento y creación de empleo.

En coherencia con lo previsto en párrafo anterior el proceso de separación de las fuentes de financiación, incluirá, asimismo, tanto los aspectos financieros como los no financieros del Sistema de Seguridad Social.

Las partes firmantes se comprometen a elevar el presente Acuerdo al Congreso de los Diputados para que los criterios expresados en el mismo puedan ser tenidos en cuenta por los distintos Grupos Parlamentarios a la hora de los desarrollos legislativos correspondientes.

La prioridad que tienen tales materias y las repercusiones económicas y sociales de las soluciones que se adopten al respecto han aconsejado al Gobierno y a las Organizaciones firmantes concordar los siguientes criterios y planteamientos:

A) SEPARACION Y CLARIFICACION DE LAS FUENTES DE FINANCIACION DEL SISTEMA DE PROTECCION SOCIAL

La acción protectora en su modalidad universal se financiará mediante aportaciones del Estado, mientras que las prestaciones contributivas deberán ser financiadas básicamente con cargo a las cotizaciones de las personas obligadas, además del importe de las cantidades recaudadas en concepto de recargos, sanciones u otras de naturaleza análoga, así como los frutos, rentas, intereses y cualquier otro producto de los recursos patrimoniales de la Seguridad Social.

A los efectos anteriores tienen naturaleza contributiva las prestaciones económicas de la Seguridad Social, con las excepciones que luego se señalarán, la totalidad de las prestaciones derivadas de las con-

tingencias de accidentes de trabajo y en ferriedades profesionales y los gastos de gestión correspondientes a las prestaciones señaladas anteriormente así como los gastos de funcionamiento de los servicios correspondientes a las funciones de afiliación, recaudación y gestión económico-financiera y patrimonio.

Dentro del Sistema de Protección Social tienen naturaleza no contributiva las prestaciones y servicios de asistencia sanitaria y los correspondientes a los servicios sociales, salvo que se deriven de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, las pensiones no contributivas por invalidez y jubilación y las prestaciones que se concedan en concepto de complementos a mínimos de las pensiones contributivas de la Seguridad Social, así como las prestaciones familiares por hijos a cargo.

Igualmente se estima preciso promover la modificación del Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social, de forma que se incorpore un mandato para que, de modo gradual, se separen las fuentes de financiación, poniendo como límite la Ley de Presupuestos para el año 2000. Durante este período transitorio se mantendrá la financiación parcial con cargo a cotizaciones, de las prestaciones y servicios de naturaleza no contributiva, en proporción decreciente y con el ritmo más rápido que sea factible a tenor de la evolución económica, del empleo como factor determinante del nivel de ingresos y de las propias magnitudes del Sistema de Seguridad Social.

B) COMPLEMENTOS A MINIMOS

Las prestaciones complementarias de las pensiones contributivas, cuando éstas no alcancen la cuantía que en cada momento se fije como pensión mínima del Sis-

tema, tendrán naturaleza no contributiva.

Transcurridos cuatro años desde la firma del presente Acuerdo se analizará la ubicación de los complementos a mínimos dentro del sistema de financiación.

C) FONDO DE RESERVA

Desde que se ponga en marcha el nuevo modelo de financiación al que se refiere el presente Acuerdo hasta la total separación de fuentes, como máximo en el año 2000, se irá dotando el Fondo de Reserva con los excedentes de cotizaciones sociales que puedan resultar de la liquidación de los Presupuestos de la Seguridad Social, con la finalidad de atender a las necesidades futuras del Sistema. El ritmo de constitución del Fondo de Reserva será acorde al de la separación de las fuentes de financiación.

En el año 2000 se estimará la suficiencia del Fondo de Reserva en función de los correspondientes cálculos económicos y demográficos.

D) MODIFICACIONES EN LA ESTRUCTURA DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

En función de lo previsto en el Pacto de Toledo en cuanto al acercamiento de la cotización a salarios reales, el Gobierno se compromete a que las modificaciones en la estructura de grupos de cotización sea gradual, durante la vigencia del presente Acuerdo, continuando así el proceso iniciado en 1990, y atemperándolo al estado en que se encuentre la separación de las fuentes de financiación del Sistema de la Seguridad Social.

A tal fin se procurará que se produzca el menor impacto posible en los costes empresariales por razones de competitividad y de mantenimiento y de creación de empleo.

Como complemento de ello también se acuerda que el tope máximo de cotización se incremente en función del IPC previsto, pero acompañando la evolución de su importe al tope de cobertura que, de modo estable, se establezca en su momento como máximo dentro del sistema público de pensiones.

Para la fijación del tope de cobertura, al que se refiere el Pacto de Toledo, se tendrá en cuenta, en todo caso, el mantenimiento del equilibrio financiero, delimitándose así el nivel de renta de sustitución que como máximo puede alcanzarse por esta vía.

Por otra parte y con el objetivo de favorecer con las garantías adecuadas de protección social y no discriminación en el acceso al mercado de trabajo a través de las modalidades no ordinarias de contratación, la Comisión Permanente en el plazo de un año promoverá las iniciativas normativas correspondientes, atendiendo en especial a los criterios de contributividad que en este mismo Acuerdo se contemplan.

E) INCAPACIDAD PERMANENTE

La regulación de las pensiones de gran invalidez e incapacidad permanente absoluta se mantendrá como hasta ahora.

El reconocimiento de las pensiones por incapacidad permanente en sus distintos grados se efectuará en función de una lista en la que se fije la graduación correspondiente, que será aprobada por vía reglamentaria previo informe del Consejo General del INSS. Esta medida tiene como finalidad introducir la necesaria seguridad jurídica, tanto para el Sistema de Seguridad Social como para los beneficiarios.

Al tiempo de regularse la lista a la que se refiere el párrafo anterior, se determinará lo que proceda en cuanto a la normativa aplicable sobre prestación económica para la incapacidad permanente parcial.

El reconocimiento y mantenimiento de las pensiones por incapacidad permanente deberán ser coherentes con el fin para el que fueron previstas, consistente en compensar la pérdida de rentas de trabajo por causa de la incapacidad sobrevenida.

En el plazo de un año, la Comisión Permanente concluirá el estudio de las medidas y posibles desarrollos legislativos a adoptar en cuanto al régimen de incompatibilidades entre las pensiones por incapacidad permanente y la percepción de retribuciones por actividades laborales o

profesionales. Para dicha regulación se tendrá presente el listado que se menciona en el presente apartado E).

Con objeto de introducir la necesaria transparencia en la estructura de pensiones del Sistema de Seguridad Social, y para tener presente tendencias que se registran en el marco de la Unión Europea y en nuestro propio país, se considera conveniente modificar el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social para pasar a denominarse, a partir de los 65 años, la pensión por incapacidad permanente en pensión de jubilación.

Con el fin de asegurar la adecuación de la prestación a la realidad de la situación de incapacidad permanente, se considera oportuno establecer programas especiales de actuación de los Equipos de Valoración de Incapacidades (EVI) respecto de aquellas modalidades de incapacidad, Regímenes y ámbitos geográficos, en los que se estime que pueda existir una evolución anómala respecto de las previsiones y estudios realizados al efecto.

F) CRITERIOS ORIENTADORES EN CUANTO A LAS JUBILACIONES ANTICIPADAS

A quienes se vean forzados a acceder a la situación de jubilación por razón de pérdida de empleo, por restructuraciones o reconversiones sectoriales, por crisis de empresa o como consecuencia de la extinción del subsidio asistencial por desempleo se les mantendrán las actuales condiciones para esta prestación.

Si la evolución del empleo o del Sistema Público de Pensiones así lo aconsejan, podrán adoptarse aquellas medidas que resulten adecuadas para preservar el equilibrio financiero de la Seguridad Social, entre ellas, el establecimiento de cotizaciones específicas.

En los supuestos a los que se refiere el párrafo primero de este apartado, por razones de contributividad, les será de aplicación un coeficiente reductor del 7% a partir de 40 años de cotización.

De otra parte, se estima que, en función de las tendencias que se registran en la Unión Europea, es deseable favorecer la permanencia de los afiliados al Sistema

de Seguridad Social como cotizantes. En consecuencia, es criterio de las partes firmantes que la Comisión Permanente en el plazo máximo de un año y con carácter preferente aborde el análisis y proponga las medidas más adecuadas para desincentivar las jubilaciones anticipadas de carácter voluntario y, conforme a la recomendación décima del Pacto de Toledo, aquellas medidas que sean positivas para el empleo.

G) REVALORIZACION AUTOMÁTICA DE LAS PENSIONES PARA MANTENER EL PODER ADQUISITIVO DE LOS PENSIONISTAS

Las partes firmantes del presente Acuerdo coinciden en que es preciso garantizar el mantenimiento del poder adquisitivo de los pensionistas.

Para ello, legalmente es criterio de las partes que debe establecerse la revalorización automática de las pensiones en función del IPC previsto para cada año y, en consecuencia, aplicar, cuando proceda, la oportuna cláusula de revisión a ejercicio económico vencido en el supuesto de que el IPC previsto para dicho año fuese inferior al que efectivamente se haya producido.

En todo caso, dicha cláusula se acomodará a lo previsto a la recomendación undécima del Pacto de Toledo, debiendo ser objeto de atento seguimiento los efectos que de su aplicación se sigan para el Sistema de Seguridad Social.

En un plazo máximo de cuatro años se adoptarán, si procede, aquellas medidas legales que sean convenientes para asegurar el mantenimiento del equilibrio del Sistema, en atención a lo previsto en las recomendaciones novena y quince del Pacto de Toledo.

Asimismo se garantizará la revalorización en función del IPC previsto para cada año respecto de la cuantía de la pensión mínima.

H) SISTEMAS COMPLEMENTARIOS

Dentro de las políticas de protección social y en atención a lo señalado en la recomendación catorce del Pacto de To-

ledo, las partes firmantes valoran positivamente los sistemas voluntarios complementarios del Sistema público, tanto individuales como colectivos, en la medida que pueden contribuir a consolidar el modelo de protección social configurado en el artículo 41 de la Constitución.

A tal fin es criterio de las partes que debe tenerse en cuenta el establecimiento de un régimen de garantías básicas y su regulación adecuada desde el punto de vista fiscal, con especial atención a los sistemas colectivos. También se tendrá en cuenta en esta regulación que aquéllos sistemas constituyen una importante fuente de ahorro, tanto individual como colectivo. Se atemperará su tratamiento a las directrices marcadas por el Derecho Comunitario. El seguimiento y debido control se asegurará a los partícipes.

I) RÉGIMENES ESPECIALES

Las condiciones que disfrutaban algunos Regímenes especiales rompen parcialmente el grado de solidaridad y la equidad dentro del Sistema de Seguridad Social, obligando al resto a un esfuerzo superior.

En consecuencia, se considera necesario efectuar aquellos estudios y análisis que permitan evaluar las repercusiones que la aplicación de las recomendaciones correspondientes del Pacto de Toledo tendrían para ciertos colectivos, y proceder de manera gradual a aproximar sus cotizaciones y prestaciones de manera que converjan hacia los dos Regímenes de Trabajadores por Cuenta Propia y Cuenta Ajena a los que se refiere el citado Pacto y en los términos expresados en el mismo.

Para la realización de los estudios y la preparación de las correspondientes medidas legislativas se tomará como horizonte la presente legislatura, encomendándose los mismos a la Comisión Permanente a la que se hace referencia en el presente Acuerdo.

En dicha Comisión Permanente se examinarán asimismo a los oportunos efectos, las conclusiones que se alcancen en la Mesa de reforma del Plan de Empleo Rural (PER) en relación con el REASS.

OTROS ASPECTOS RELATIVOS A LA CONTRIBUTIVIDAD SOLIDARIDAD DENTRO DEL SISTEMA

Las partes asumen el criterio establecido en el Pacto de Toledo en relación con la potenciación del principio de contributividad y por ello se comprometen a buscar su incremento de forma progresiva, aumentando hasta quince el número de años utilizados para el cálculo de la pensión. Coincidiendo con el anterior objetivo, se considera conveniente modificar el porcentaje a aplicar a la base reguladora en función de los años acreditados como cotizados. El alcance de estos cambios debe ser modulado en función de la mejora en el funcionamiento del mercado de trabajo, afectado actualmente por una notable falta de estabilidad.

En este sentido, y siguiendo el actual método de actualización de las bases, el incremento progresivo hasta alcanzar los 15 años para calcular la base reguladora, se aplicará de año en año hasta el 2001, valorándose entonces los efectos de esta medida y estableciéndose, en consecuencia, el ritmo de aplicación para los años restantes.

Por otra parte, a efectos del período de carencia cualificada, en 1997 se exigirá tener cotizados dos años dentro de los últimos 10 y a partir de 1998 dos años dentro de los últimos 15.

Asimismo las partes coinciden en la conveniencia de modificar el cálculo del porcentaje a aplicar a la base reguladora en función a los años de cotización acreditados, siendo necesario acomodar el ritmo y alcance de los cambios en función de la mejora de la situación en el mercado de trabajo, afectado en la actualidad por la referida falta de estabilidad. Para ello el porcentaje a aplicar a los primeros 15 años equivaldrá a un 50%, incrementándose hasta un 80% y un 100% a los 25 y 35 años de cotización, respectivamente. El peso de los años cotizados dentro de cada tramo tendrá idéntico valor.

De otro lado, a la vista de las estadísticas disponibles sobre cuantías de las prestaciones y su evolución en el pasado re-



ciente, se puede afirmar que dentro del Sistema se mantienen deficiencias en cuanto al grado de solidaridad, en especial en el caso de la viudedad y orfandad, lo que, según el criterio de las partes, deberá traducirse en determinados cambios normativos orientados fundamentalmente a lo siguiente:

- a) Orfandad: ampliación de forma gradual del límite de edad para el percibo de las pensiones de orfandad, cualquiera que sea la naturaleza legal de la filiación, a 21 años, con excepción del supuesto en el que no sobreviva ninguno de los padres, en cuyo caso el límite será a los 23 años. Se llevarán a cabo aquellas modificaciones legales que resulten precisas para asegurar a estos efectos la igualdad de derechos con independencia de cual sea la naturaleza legal de su filiación.
- b) Viudedad: incremento de las pensiones de viudedad en aquellos casos en los que ésta prestación constituya garantía de supervivencia, con atención al nivel de renta del beneficiario, y cargas familiares, con prioridad en las pensiones mínimas de viudedad de los menores de 60 años para equiparar su cuantía con las pensiones mínimas que el Sistema otorga a los viudos (as) mayores de 60 años, lo que se realizará de forma gradual en función de las disponibilidades económicas del Sistema de la Seguridad Social.

Las medidas referidas en los epígrafes a) y b) precedentes tendrán completa aplicación en el año 2000.

- c) Maternidad: las partes consideran relevante introducir medidas en el ámbito de la protección social relativas a la natalidad, en razón a que el incremento de la misma comportaría efectos positivos para el propio Sistema de Seguridad Social. De esta manera continuaría el proceso iniciado mediante la Ley 42/1994.

La Comisión Permanente promoverá aquellas iniciativas y medidas que favorezcan la consecución de los objetivos antes mencionados.

K) ANÁLISIS Y SEGUIMIENTO DE LA EVOLUCIÓN DEL SISTEMA POR PARTE DE LOS FIRMANTES DEL ACUERDO

Sin perjuicio de lo previsto en la recomendación quince del Pacto de Toledo y de los cometidos que corresponden al Consejo General del INSS, se acuerda la constitución de una Comisión Permanente por parte de los firmantes del presente Acuerdo para el análisis y seguimiento de la evolución del Sistema.

Dicha Comisión Permanente aprobará sus propios procedimientos y contará con aquellos medios que resulten precisos para el cumplimiento de la misión y fines que tiene encomendados.

La Comisión Permanente se constituirá en el plazo máximo de un mes desde la firma del presente Acuerdo, extendiéndose sus funciones durante la vigencia del mismo.

El Gobierno aportará a dicha Comisión Permanente periódicamente información sobre las principales magnitudes y datos de interés sobre la evolución del Sistema, así como sobre las previsiones y medidas a adoptar para la consolidación económica y buen funcionamiento de la Seguridad Social.

A la vista de los informes y estudios aportados las partes firmantes podrán formular aquellas propuestas de iniciativas normativas que procedan para adecuar el Sistema de la Seguridad Social a la realidad socioeconómica.

Asimismo, el Gobierno presentará una evaluación global en torno a las medidas y proyectos legislativos que tenga previsto remitir a las Cortes Generales.

Las partes firmantes consideran muy positiva la constitución y funcionamiento de la Ponencia establecida en el Congreso de los Diputados en relación con el Pacto de Toledo, así como el compromiso del Gobierno de informar periódicamente a dicha Ponencia.

L) DURACION DEL ACUERDO

El presente Acuerdo extenderá su vigencia hasta el año 2000. No obstante, este límite temporal no será de aplicación para aquellos supuestos o medidas para los que se establece específicamente un límite diferente. ▢

PACTO

RECOMENDACIONES

I. SEPARACION Y CLARIFICACION DE LAS FUENTES DE FINANCIACION

La financiación de las prestaciones de naturaleza contributiva debe depender básicamente de las cotizaciones sociales y la financiación de las prestaciones no contributivas y universales (sanidad y servicios sociales entre otras) de la imposición general.

La ponencia recomienda al Gobierno que se adopten las medidas necesarias para profundizar progresivamente en la dirección de la separación de las fuentes de financiación según la naturaleza de la protección, iniciada a partir de 1989, hasta su culminación efectiva en el menor plazo posible, quedando claramente delimitados dentro del modelo, el sistema contributivo y no contributivo.

Las cotizaciones sociales deberán ser suficientes para la cobertura de las prestaciones contributivas, para lo cual, se efectuarán las previsiones necesarias para garantizar el equilibrio presente y futuro de esta parte del sistema de la Seguridad Social.

Las aportaciones del presupuesto del Estado deberán ser suficientes pa-

DE TOLEDO

Transcribimos en este anexo el IX y, a su vez, último apartado de del Pacto de Toledo, firmado por todos los grupos parlamentarios, y que se titula

ra garantizar las prestaciones no contributivas, la sanidad, servicios sociales y prestaciones familiares.

2. CONSTITUCION DE RESERVAS

El sistema contributivo debe presentar presupuestos equilibrados. El sistema de pensiones precisa de la constitución de reservas que atenúen los efectos de los ciclos económicos. Por ello, en su caso, los excedentes que pudieran existir en los ejercicios presupuestarios de los momentos de bonanza deberán ser utilizados para constituir, con títulos públicos adquiridos en mercados oficiales, fondos de equilibrio que permitan actuar en los momentos bajos del ciclo sin acudir a incrementos de las cotizaciones.

3. MEJORAS DE LAS BASES

Las bases de cotización deberán coincidir en todos los grupos plenamente con los salarios reales, con aplicación gradual de un único tope máximo de cotización para todas las categorías laborales, que fija el techo de aseguramiento del sistema público de protección.

4. FINANCIACION DE LOS REGIMENES ESPECIALES

Modificar en lo posible la situación actual, bajo el criterio de que a igualdad de acción protectora, debe ser también semejante la aportación contributiva.

5. MEJORA DE LOS MECANISMOS DE RECAUDACION

La Ponencia recomienda proseguir los esfuerzos de mejora de los mecanismos de recaudación de las cotizaciones que posibiliten la reducción de la morosidad.

6. SIMPLIFICACION E INTEGRACION DE REGIMENES ESPECIALES

La experiencia nos demuestra que existen ciertas disfunciones en cada uno de los regímenes especiales que se apartan de los fines para los que fueron creados.

Por ello, y desde la previsión legal existente de unificación del sistema, la Ponencia recomienda que se continúe en este proceso reduciendo de manera gradual el número de los actualmente existentes y logrando la plena homogeneización del sistema público de pensiones, de manera que a medio o largo plazo todos los trabajadores y empleadas queden encuadrados o bien en el régimen de trabajadores por cuenta ajena o bien en el de trabajadores por cuenta propia.

7. INTEGRACION DE LA GESTION

Reafirmar la eficacia gestora del sistema a través de una mayor integración orgánica de las funciones de afiliación, recaudación y de gestión de prestaciones, que facilite nuevos avances en este ámbito.

8. EVOLUCION DE LAS COTIZACIONES

La Ponencia hace suya las recomendaciones contenidas en el Libro Blanco de Delors, relativas a la reducción de las cotizaciones sociales, como elemento dinamizador del empleo, con prioridad en los trabajos de baja cualificación y en los sectores más intensivos en mano de obra. En esta línea, la Ponencia estima que la aplicación de esas recomendaciones requiere que quede condicionada al mantenimiento del equilibrio financiero del sistema contributivo y que no supongan dificultades adicionales al equilibrio de las cuentas públicas.

9. EQUIDAD Y CONTRIBUTIVIDAD DEL SISTEMA

Se propone el reforzamiento de estos principios, de manera que, sin perjuicio del criterio de solidaridad, y de forma gradual a partir de 1996 las prestaciones quarden una mayor proporcionalidad con el esfuerzo de cotización realizado y se eviten situaciones de falta de equidad en el reconocimiento de las mismas. Es preciso por tanto que las técnicas de cálculo de las pensiones contributivas permitan al máximo que quienes realizan similar esfuerzo de cotización a lo largo de su vida, alcancen beneficios equivalentes.

La Ponencia estima pertinente el mantenimiento de un tope máximo de prestación en el sistema público de Seguridad Social.

El mercado de trabajo



Cuando estamos cerrando este número de la revista, primeros días de abril, aún se desconoce el resultado final de las negociaciones entre patronal y sindicatos sobre el mercado del trabajo.

Sin embargo, ante la posibilidad cada vez más cercana de que las negociaciones terminen en acuerdo, ya se han empezado a oír las primeras voces desautorizando y criticando la posibilidad de pacto. Son las mismas voces que, al comienzo de las negociaciones criticaban la posición sindical por su excesiva dureza, achacada entonces a la influencia del partido socialista. Se decía que si los sindicatos no conseguimos el acuerdo dejaríamos en manos de un gobierno de la derecha la implantación de una reforma mucho más dura y regresiva.

Hoy, cuando los sindicatos, manteniendo posiciones de firmeza en la negociación, estamos cerca de ese acuerdo que evitaría una reforma más negativa para los trabajadores y trabajadoras, se nos critica, en nombre de los principios. La referencia del debate no son los textos concretos, con sus mejoras y sus lagunas, sino las cuestiones filosóficas: los temibles principios y la legitimación de no se sabe qué.

Existe, sin embargo, otra lectura que no busca en las organizaciones

sindicales síntomas de traición y que analiza los procesos de negociación teniendo en cuenta las fuerzas y debilidades de unos y otros, sus alianzas, el papel del gobierno, etcétera. Según esa lectura los sindicatos habrían conseguido tres cosas:

En primer lugar, situar el debate en torno a las mejores maneras de fomentar el contrato indefinido, en contraposición a otros momentos en los que el debate ha girado sobre la necesidad de la contratación temporal.

En segundo lugar, se rompe la tendencia, presente en todos los procesos de reforma laboral de los veinte últimos años, de precarizar y desproteger el empleo. Efectivamente, hasta hoy, todas las reformas laborales han consistido en añadir nuevas modalidades de contratación temporal limitando y reduciendo, además, sus derechos a la protección social.

En tercer lugar, y no es un tema menor, la negociación y el acuerdo entre sindicatos y patronal devuelve a las organizaciones sindicales el gobierno de las relaciones laborales. Frente a la tentación fatalista de dejar en manos del gobierno la mejora o el empeoramiento de las condiciones laborales, la negociación refuerza el protagonismo sindical, evita la pasividad y nos convierte en instrumentos útiles para la resolución del conflicto social. Este fue uno de los grandes temas de debate y confrontación en el

último congreso confederal de Comisiones Obreras. La posición mayoritaria defendió que la mejor estrategia sindical para mejorar y combatir la contrarreforma laboral no consistía en esperar las reformas legislativas sino en ir consiguiendo avances y mejoras concretas en las negociaciones de los convenios, en el terreno que es propio del sindicalismo.

Así ha ocurrido en esta negociación logrando los sindicatos introducir pequeños avances y mejoras en casi todos los tipos de contrato, en la línea de ir reforzando la causalidad de éstos, al tiempo que se les iba introduciendo en unos casos garantías formativas, en otros derechos sociales que se le habían hurtado con la anterior reforma laboral.

Es obvio, y no merecería la pena comentarlo, si no fuese por el clima de confrontación con que algunas fuerzas de la oposición nos amenazan, que el previsible acuerdo no da la vuelta a la contrarreforma laboral y resulta insuficiente en varios aspectos. No hay acuerdos perfectos, pero esa constatación no debería llevarnos a la parálisis sino que la obligación de un sindicato es la de ir consiguiendo mejoras tangibles, mejoras concretas, mejoras de futuro para los colectivos que hoy están en peor situación. Desde este prisma todos deberíamos apostar porque el acuerdo llegase a buen término. ■

Negociación de plantillas de Secundaria

El viaje a ninguna parte. Como es sabido, hasta el presente curso, en el proceso de negociación de plantillas se podían distinguir tres momentos:

1.- Negociación entre sindicatos y el MEC de los criterios generales que deban presidir las modificaciones de plantillas.

2.- Remisión de estos criterios a las direcciones Provinciales y negociación de éstas con los sindicatos provinciales.

3.- Propuesta concreta de las Direcciones Provinciales al MEC.

Este año, sin embargo, el nuevo equipo, a la altura de su talante negociador, obvió el primer paso y remitió la negociación a las provincias sin ninguna clarificación consensuada de los criterios. La consecuencia no se dejó esperar, la negociación en las provincias fue difícil a causa de la falta de criterios pactados y a la ignorancia y falta de talante negociador de los Directores Provinciales. No obstante, en algunas provincias los sindicatos han conseguido acercarse a los criterios del acuerdo de Secundaria y, por tanto, se han llegado a firmar acuerdos. Estos, sin embargo, han sido absolutamente ignorados por el MEC, que ha sacado las tijeras de recortar y ha tirado por la borda todo lo que los sindicatos habían arrancado a las Direcciones Provinciales y, en algunos casos, mucho más.

¿Pacto por la Educación?

A esas alturas del proceso -diciembre-enero- la imagen del MEC y de

nuestra ministra en particular, ha quedado ya bastante deteriorada gracias a su propio impulso -hay que reconocer que el equipo se basta y se sobra para desacreditarse- y al éxito de las movilizaciones de fin de año del Sector Público que tuvieron una gran incidencia en Educación.

La reacción de Dña Esperanza no se hace esperar. A comienzos de año, el MEC muestra interés por abrir un diálogo social que finalice en un gran Pacto por la Educación de todos los agentes sociales implicados. Fruto de esta iniciativa es la apertura de una Mesa Sectorial con los sindicatos más representativos dotada de una constitución múltiple: Enseñanza Pública, Enseñanza Privada, Transferencias y Personal Laboral.

Con respecto a la Mesa de Enseñanza Pública -la única que ha tenido una cierta actividad-, trata como primer tema, la modificación de plantillas. El MEC expone el lamentable descenso del alumnado, los límites presupuestarios y la necesidad de *racionalización y reorganización del sistema* -no cabe duda de que el Director General de Centros es todo un teórico- como argumentos que explican su restrictiva propuesta (con un saldo negativo de -727 plazas en Secundaria).

Rescatar los acuerdos

CCOO plantea, por su parte, la necesidad de respetar los acuerdos provinciales allí donde se hayan producido y establecer criterios objetivos y homogéneos donde no haya sido po-

sible. Dichos criterios no son otros que los emanados de los acuerdos de Primaria y Secundaria con las correspondientes concreciones de los aspectos que en ellos no se concretan:

1.- Cómputo de una hora/semana a partir de 20/25 alumnos para desdobles de las siguientes asignaturas: Física y Química, Ciencias Naturales, Idiomas, Tecnología, Prácticas de Formación Profesional.

2.- Cómputo de entre 5 a 7% de las horas totales de cada departamento para refuerzos.

3.- Dotación completa de todos los Departamentos de Orientación.

4.- Equipos de apoyo y medidas compensatorias.

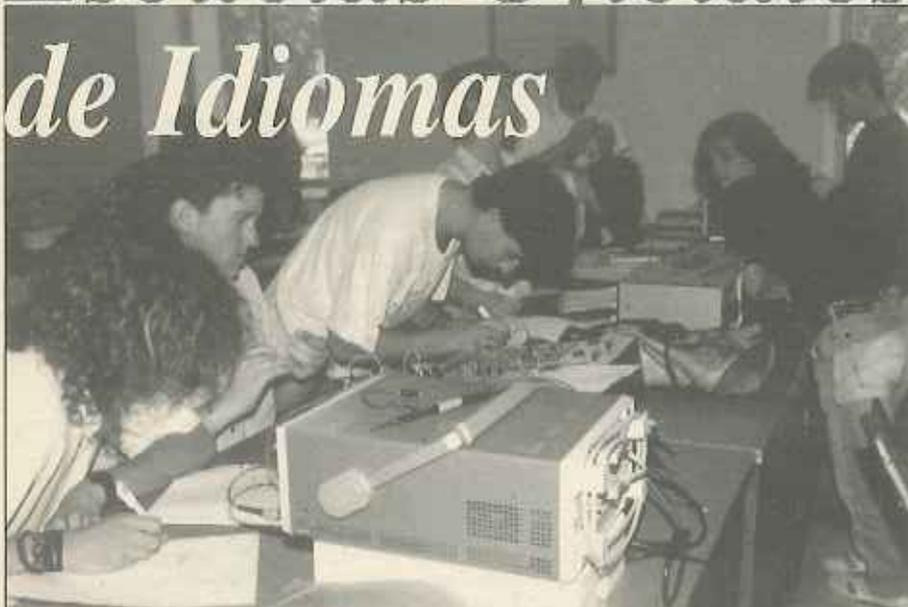
No respetan ni su contraoferta

Como contraoferta, el MEC propone la revisión de las plantillas a fin de desamortizar o crear 300 plazas no previstas en la propuesta inicial. Nuestra respuesta ha sido de absoluto rechazo a una actitud que consideramos una burla a la propia negociación, al profesorado y a la calidad de la Enseñanza pública de la que no podemos ser cómplices. Como colofón, tomamos que subrayar que el día 13 de Marzo se publicaron en el BOMECE las plantillas de Secundaria que son idénticas a la propuesta inicial del MEC, es decir, no se han incorporado ninguna de las 300 plazas que *con gran esfuerzo* el MEC estaba dispuesto a desamortizar.

La conclusión parece clara. La negociación de plantillas ha sido el viaje a ninguna parte. El objetivo del MEC, por encima de las pretensiones de higiene de imagen, es el deterioro de la Enseñanza Pública desde los más diversos frentes. Prueba de ello es el tema que nos ocupa: no creación de las plazas de ámbito de los Departamentos de Orientación, supresión de plazas en Ciencias Naturales, Idiomas, Física y Química (primer paso para eliminar los desdobles y refuerzos) y utilización de la circular de principio del presente curso de este curso como criterio para calcular las modificaciones de plantillas del próximo. ■

Resolución presentada por CCOO en la Junta de Personal de la Dirección Provincial de Madrid

Escuelas Oficiales de Idiomas



Las enseñanzas de régimen especial, y en particular las Escuelas Oficiales de Idiomas (EOI), son un sector del sistema educativo cuya función es necesario defender y fomentar más que nunca en la actual coyuntura de recortes presupuestarios.

Sobradamente reconocida es la aceptación de la enseñanza/aprendizaje de idiomas y para ello basta recordar, como elemento indicador, las colas que para la matrícula en las EOI se forman todos los años.

Respondiendo a la creciente demanda social de aprendizaje de idiomas, la red de EOI fue oportunamente ampliada a finales de los 80 y principios de los 90, pasando en la Comunidad Autónoma de Madrid (CAM), de 5 a 23 centros y a 180 en todo el país.

¿A qué responde tal acogida?

Tres son las principales funciones que desempeñan estas enseñanzas:

1. En la actual situación de deficien-

te oferta de idiomas en las enseñanzas regladas (reducción de 4 a 3 horas obligatorias de primera lengua - monopolizada por el inglés -, supresión de la asignatura de idioma en varios módulos de formación profesional, insuficiente oferta de segundo idioma, práctica inexistencia de la opción para un tercer idioma), las EOI se convierten en la estructura susceptible de complementar la formación de muchos alumnos. De la misma manera, desempeñan una función importante, aunque necesariamente complementaria, en la adquisición y dominio práctico de idiomas respecto a la formación teórica impartida en las diferentes filologías.

2. Otro campo cubierto por las EOI es el de la formación continua. En la perspectiva de sociedades en las que la división entre período de formación y vida laboral tiende a desaparecer para ser sustituido por el reciclaje y la formación permanente, las EOI están ofreciendo la posibilidad, a las personas que entran y salen del mercado laboral, de completar y perfeccionar

su formación inicial o de adquirir el dominio de uno o dos idiomas que con frecuencia se exige a la hora de conseguir muchos empleos.

3. El tercer aspecto, que engloba a su vez a los otros dos, es su carácter cultural, es decir: la formación global de ciudadanos en una sociedad abierta, abocada al contacto e intercambio multicultural. En este sentido, la oferta de estas enseñanzas a un público tan diverso como el que se matricula en las EOI (escolares, universitarios, profesores y público en general), debería ser objeto de una particular atención por parte de las autoridades educativas: tienen a su disposición un instrumento de formación, una apuesta por los idiomas, que empieza a hacer escuela en Europa.

El MEC debe apostar por las EOI

Sin menoscabo de la inaplazable racionalización, revisión de curriculum y reestructuración de las EOI, en estrecha colaboración con los profesores, el MEC debe, en una perspectiva de política educativa con miras a la formación de esos futuros ciudadanos europeos a los que tanto se apela, potenciar el reconocimiento de las enseñanzas de idiomas a efectos de convalidaciones y obtención de diplomas europeos.

Pero más allá del dominio práctico de un idioma como instrumento de comunicación y más allá de las titulaciones, el aprendizaje de la lengua abre a la comprensión de modos de ser y de pensar de otros, y permite arrumbar prejuicios, luchar contra las amenazas del racismo y de la xenofobia en aras de sociedades en las que lo diferente sea fuente de enriquecimiento mutuo, la comprensión y la fraternidad los valores dominantes.

Por todo ello, podemos la solidaridad de todos y cada uno de los miembros de la comunidad educativa en defensa de las enseñanzas impartidas en las EOI a fin de mantener y consolidar el derecho a una educación pública y de calidad, dirigida al conjunto de los ciudadanos de la Comunidad de Madrid. ■

Educación



Es frecuente que quien mantiene una actitud pasiva ante los acontecimientos, paralelamente también mantiene una actitud de crítica destructiva (intoxicación negativa), para con los demás. De esta manera profundo salvar su imagen, de una parte, y confundir al colectivo al que se dirige, de otra.

Desde el Sindicato de Enseñanza de CCOO se ha venido informado puntualmente a los trabajadores y trabajadoras del sector de Educación Especial de las negociaciones del VIII Convenio del sector, además de consultarles las posibles acciones a tomar para desbloquear la Mesa de negociación e intentar doblegar la actitud intransigente de la patronal ANCEE, mayoritaria del sector. Por mucho que peso, desde este sindicato se seguirá consultando a sus afiliadas/os y simpatizantes sobre la toma de decisiones que les afectan directamente.

Cuando se negocia un Convenio, sea del sector que sea, la parte patronal procurará en todo momento sacar la mayor rentabilidad a sus propuestas y así defender sus intereses, de

otro lado, los sindicatos tenemos el deber de velar por los intereses del conjunto de los trabajadores y trabajadoras. De esta forma, cuando la parte patronal logra introducir modificaciones en un convenio, lesionando los intereses de los trabajadores/as, en posteriores convenios es tarea ardua y sumamente difícil para los sindicatos recuperar el terreno cedido.

Esto es lo que ha sucedido en el sector de la Educación Especial y, para demostrarlo documentalmente, nos tomamos que remontar al año 1986, cuando estaba vigente el III Convenio. Basta echar un vistazo a las tablas I y II para entender la historia negociadora del sector, y cómo la Federación de Enseñanza de CCOO también ha firmado convenios, eso sí, previa consulta a los trabajadores y trabajadoras.

También es indudable que en los convenios se van introduciendo mejoras, unas veces por imperativo legal, otras por mejorar dicho imperativo y otras, porque son verdaderas conquistas de los trabajadores y trabajadoras, que con sus acciones movilizadoras, generalmente, consiguen mejorar su situación de bienestar. Todos

debemos saber que en la negociación colectiva partimos de posturas muy enfrentadas y que llegar a acuerdos es sinónimo de perder algo en el camino, lo que hay que valorar es la diferencia entre lo que se gana y lo que se pierde.

CCOO en todo momento ha publicado e informado de las mejoras conseguidas en los convenios, y también de los retrocesos habidos de una parte, y de lo no conseguido por otra (lo que se queda en el camino), estamos hablando de hechos consumados e informar verazmente de ellos es una intoxicación positiva.

En su día informamos por qué CCOO no firma el VII Convenio, y sin ánimo de ponernos reiterativos, previa consulta a sus afiliados/as.

Además, cae por su propio peso, a la vista de los datos, el no firmar dicho convenio.

Cuando desde esta Secretaría de Privada de CCOO se ha informado a los trabajadores/as, bien en asambleas, con carteles informativos o bien bis a bis a través de sus delegados/as de personal, se ha realizado una información veraz de la situación de la Mesa de negociación del VIII Convenio, haciendo responsable del bloqueo de la Mesa a la parte patronal, acostumbrada a dilatar las negociaciones en el tiempo, como así lo demuestra la firma de los dos últimos convenios, y cómo no, denunciando la postura incomprensible de FETE-UGT, al introducir elementos nuevos en la negociación a última hora.

No ocurre así con otras Secretarías de Privada, que cuando informan en negro sobre blanco, se dedican a desinformar a los trabajadores y trabajadoras del sector, con frases contradictorias unas veces y faltando a la realidad del proceso negociador en otras.

Conviene aclarar ciertas cosillas por aquello del derecho a la defensa, a saber: la mayoría que ostenta CCOO es eso, mayoría (ver tabla IV), las mayorías no son ni grandes ni pequeñas, son simples o absolutas; según constata en el acta nº 1 de la Mesa negociadora del VIII Convenio, reunido el 5-

CCOO ya había tomado la iniciativa

Modificación de la LRU

CCOO ha denunciado reiteradamente la creciente precariedad laboral del profesorado universitario que alcanza ya aproximadamente al 50%. La raíz de la situación hay que situarla en la inadecuación de la LRU y en las insuficiencias presupuestarias de los últimos años. Frente a ello, por un lado CCOO planteó ya en 1992 una reforma global de la LRU, y en particular de su título de profesorado. Por otro lado, ha puesto en marcha distintas iniciativas dirigidas al mejor financiamiento de la Universidad, culminando en la Iniciativa Legislativa Popular presentada en 1995.

En el presente curso, y ante la posibilidad que siguieran bloqueados los temas de fondo referidos, ha lanzado como medida transitoria la creación de la figura de Profesor Laboral de Universidad, iniciativa que está siendo presentada y debatida en la comunidad universitaria en estos momentos.

La propuesta del MEC

Por su parte, el MEC ha presentado recientemente las líneas generales de su propuesta de modificación de la L.R.U. Su nivel de identificación hace difícil un análisis riguroso y un posicionamiento claro al respecto. No obstante, pueden ya adelantarse algunas apreciaciones.

Es posible que las propuestas del MEC pudieran suponer algunas mejoras retributivas del profesorado, y permitieran regularizar en parte la ac-

tual situación del PNN. Pero de hecho se trataría solamente de una nueva prórroga coyuntural de su situación actual, sin expectativas claras a medio plazo. En términos más generales, la carrera docente planteada adolece de graves lagunas: ambigua correlación entre las figuras de ayudante y becario, incertidumbre en el acceso a figuras estables, inviabilidad de la promoción entre cuerpos, etc. En particular la propuesta supone la marginación y degradación de las EEUU, y en especial de la figura de TEU.

La alternativa de CCOO

Frente a esta propuesta, CCOO reitera su propuesta de simplificación de la carrera docente, mediante la reducción a dos únicos cuerpos docentes (según se tenga o no la titulación de doctor), con niveles internos, junto con la clarificación de la fase de formación y selección de profesorado. Entendemos que las propuestas del MEC deben ser sustancialmente modificadas para que avancen en esa dirección.

Por otra parte, y ante la eventualidad de que no sea posible avanzar en una reforma en profundidad del título V, reiteramos nuestra iniciativa de Profesor Laboral de Universidad como medida de regularización transitoria, a la espera de que finalmente sea abordada dicha reforma y de que se dispongan las disposiciones presupuestarias necesarias para poder proceder a una ampliación de plantillas y a la consiguiente convocatoria de plazas docentes. ■

12-95, la parte social (sindical) presenta una propuesta de negociación unitaria, de tal modo que CCOO inicialmente nunca presentó nada en solitario; hasta la reunión del 10-12-96 (acta XII) se ha mantenido dicha unidad sindical, y es en esta reunión donde los compañeros/as de FETE-UGT entran al trapo de las patronales, desmarcándose de la plataforma unitaria para, finalmente, retirar su propuesta de firmar sólo una revisión salarial para el 96, que se sepa, esta estrategia (cambio de ritmo) dilata la negociación, además, si primero ponemos sobre la mesa y después retiramos es sinónimo de no saber dónde estamos, estar desorientados o lo que popularmente se llama perder el sitio; ante la situación creada, en la reunión del 13-12-96 (acta nº XIII) es donde CCOO presenta una propuesta en solitario con los mismos criterios que la propuesta conjunta anterior; las movilizaciones que se han realizado para presionar a la patronal en la mesa de negociación han sido muy diversas: concentraciones, caravanas, postales mandadas a ANCEE y FADME, escritos de protestas de los Directores Gerentes a las patronales mencionadas, etc., y que se sepa, la participación de los compañeros de FETE-UGT ha sido nula, mostrando una pasividad insultante al conjunto de los trabajadores y trabajadoras del sector.

Tampoco debemos olvidar que en la mesa de negociación las patronales ANCEE, EyG y CECE no tienen la representatividad del sector a nivel nacional, ya que Cataluña, País Vasco, País Valenciano y la Comunidad de Madrid tienen sus propios convenios. Andalucía, con competencias plenas en la mayoría de sus Consejerías, aún no lo tienen.

Una vez más, desde estas líneas queremos hacer un llamamiento a la unidad de acción sindical que, por otra parte, es la que debe caracterizar a los sindicatos de clase y, desde esta unión, velar y luchar por los intereses de los trabajadores y trabajadoras. ■

El mapa de la FP



De sumo interés para toda la comunidad canaria es el cambio que se pretende con la aplicación de la nueva FP, ya que de ello depende en buena medida nuestro mundo del trabajo, de la formación integral, de la vertebración de la economía, la marcha atrás de los desequilibrios territoriales y el freno a la marginación y todas sus consecuencias. A nadie se le escapa que las inversiones públicas en el binomio formación-empleo son herramientas eficaces para el logro de una sociedad menos desequilibrada y, por lo tanto, más justa.

Sin embargo y a la vista del actual catálogo de títulos y centros que la Consejería de Educación ha tenido a bien llamar "Mapa Escolar de Formación Profesional" es de temer que los casi quince mil millones destinados a este capítulo de la Reforma Educativa no tengan el mejor de los destinos posibles.

Y esto se puede afirmar debido a las enormes carencias y lagunas que este mapa presenta así como por la cantidad de inercias que se heredan de la antigua FP y de los aspectos que en el transcurso de dos años, tiempo de la sesuda elaboración, han quedado obsoletos.

Una negociación atípica

Estamos en un peculiar proceso negociador sobre algo que parece innegociable, a tenor de las declaraciones del Viceconsejero y dado el grado de anticipación de la nueva FP. Muchas son las críticas y las dudas que este mapa nos crea:

1. No se ha negociado el método inicial para elaborar el mapa. No se ha partido de un consenso previo con los agentes, centros e instituciones implicadas. No se debatieron ni se hicieron públicas las premisas, las hipótesis de trabajo ni los objetivos del mismo.

2. En consecuencia, no se computan en la relación demanda/oferta ni la economía sumergida, ni el autoempleo, ni el cooperativismo, ni las actividades alternativas (turísticas, energía, alimentación, servicios sociales...) ni se pondera suficientemente el sector primario. Tampoco se valora la oferta privada, ocupacional y continua.

3. No se tiene en cuenta el Plan Integral de Empleo de Canarias (PIEC).

4. No se tiene en cuenta la demanda vocacional del alumnado. Esto se traduce en un rígido esquema formación-empleo sobre fundamentos que pueden ser falsos al no estar ni contrastada ni consensuada la metodología de trabajo.

En consecuencia, se favorece la proliferación de las academias privadas. No se han concretado soluciones al traslado y residencia de alumnos dentro de cada isla y desde las islas periféricas a las centrales para que puedan realizar el ciclo formativo deseado. Además, la formación en centros de trabajo está en el aire. No se han dado alternativas claras a la inexistencia o bajo número de empresas relacionadas con muchos de los títulos y lo que es más grave: no existen garantías de vigilancia en las prácticas y en las rotaciones de funciones. Abundan los casos de explotación, perversos en sí y causantes de un buen número de bajas de matrícula. Por otro lado, los ratios son excesivos y la restricción de los desdoblés masifica y hace peligrar la calidad de esta nueva FP:

5. No se dignifica a la FP al no garantizarse que deje de ser aparcadero del fracaso escolar. No quedan claros ni los servicios de orientación, ni las campañas de información, ni la promoción de los ciclos medios.

6. La indefinición sobre el número de grupos, enseñanzas parciales y a distancia, desdoblés y los PGS impiden cálculos fiables sobre movilidad y tamaño de la plantilla en las diferentes familias y por tanto en los centros.

7. Existen descompensaciones territoriales. En general, excesiva concentración en las capitales y supeditación a las infraestructuras preexistentes para la ubicación de los ciclos con lo que en las periferias urbanas se sigue ubicando y reforzando las especialidades duras y las blandas en los centros capitalinos, en los antiguos IB. Paradójicamente se tiran por la borda inversiones recientes y se eliminan de un plumazo ofertas con suficiente demanda y excelente ubicación territorial. Por otro lado, se han ubicado bachilleratos en función de títulos que ahora desaparecen.

8. El mantenimiento de la oferta de los ciclos formativos está condicionado a que el fracaso escolar en la ESO no sea superior al 25%, a que el alumnado elija la opción de FP y a que la propia Consejería considere que la oferta está saturada o no.

9. Con la presentación de este proyecto de mapa, la Administración sólo garantiza el empleo al personal funcionario y a los acogidos al Pacto de Estabilidad (que expira en el 2000). ■

11 de mayo: se moviliza la comunidad educativa

El Marco Unitario de la comunidad educativa (MUCE) convoca el próximo 11 de mayo una manifestación reivindicativa en Barcelona para reclamar a la Generalitat el cumplimiento de los compromisos adquiridos con la enseñanza pública, así como un plan de garantías financieras para dotar al sistema educativo de los recursos humanos y materiales necesarios para atender las crecientes demandas sociales.

La convocatoria de la manifestación se inscribe en un contexto general de movilización contra las políticas de recorte y privatización que se fomentan desde los gobiernos central y catalán, y pretende servir de revulsivo para unificar las reivindicaciones de los diversos sectores y niveles educativos, que, con la implantación de la reforma educativa, presentan problemas muy diferenciados.

El trabajo conjunto de la comunidad educativa y las movilizaciones del sector público ya han dado este año algunos frutos en Catalunya: la inversión comprometida para 1997 de 15.492 millones en la construcción de centros de

primaria y secundaria previstos en el Mapa Escolar, la oferta de 1.476 plazas en las oposiciones de 1997, el aumento de la ocupación pública ha sido muy notable en el sector docente... con todo, algunos de los compromisos recogidos en el acuerdo social para la implantación de la reforma educativa se están incumpliendo, en especial los que hacen referencia a la planificación de la oferta de 0-3 años pública, el mapa de la formación profesional, la concreción de los itinerarios educativos entre primaria y secundaria... Además, los problemas detectados en la implantación de la ESO requieren, por parte del Departamento de Enseñanza, un compromiso claro de dotación de más recursos económicos y humanos para abordar la complejidad de la atención a la diversidad del alumnado.

Desde CCOO, apretaremos a fondo el acelerador para que la movilización de la comunidad educativa durante el tercer trimestre del curso sirva para arrancar compromisos concretos por parte del Departamento de Enseñanza, situando en primer plano la apuesta por un servicio público educativo de calidad. ■

La Generalitat se muestra incapaz de planificar la FP

Con la campaña de matriculación a punto de comenzar, el Departamento de Enseñanza de la Generalitat de Catalunya ha dado muestras, una vez más, de su inoperancia planificadora: esta vez le ha tocado el turno a la formación profesional.

Durante el mes de marzo hemos asistido a un espectáculo vergonzoso por parte de los diversos niveles de decisión de la administración educativa: comunicaciones a los centros anunciando la supresión de ciclos formativos, desmentidos desde el Departamento de Enseñanza, desautorizaciones a las delegaciones territoriales, manifestaciones contradictorias sobre el modelo de FP... Como es fácil suponer, todo este cúmulo de despropósitos está generando un malestar creciente, tanto entre la comunidad educativa como entre el profesorado, que asisten indignados a un espectáculo lamentable que pone en peligro tanto los ciclos formativos comprometidos como la

propia situación laboral de buen número de profesores. Por si fuera poco, detrás de tanta incompetencia se incluye la presión de las patronales de la enseñanza privada, deseosas de monopolizar buena parte de los ciclos formativos que tienen más demanda social.

Desde CCOO hemos reclamado a la Generalitat una planificación seria de la formación profesional, manteniendo de entrada la oferta prevista para el próximo curso en los diversos institutos y exigiendo una negociación global y territorial del Mapa de la Formación Profesional con los agentes sociales -sindicatos y patronales- y con las autoridades locales y comarcales. Ante la inoperancia de la Generalitat, la implantación de un modelo de formación profesional que responda a las demandas sociales y a las previsiones de la LOGSE será sin duda uno de los ejes de debate y reivindicación prioritarios para CCOO y el conjunto de la comunidad educativa durante los próximos años. ■

Apuntes sobre la reforma de la Secundaria



El lento avance

de la Reforma

En el presente curso escolar sólo el 25% del alumnado que estudia primero de ESO está escolarizado en un Instituto. Y todo apunta a que en el curso 97/98 no aparecerán cambios significativos. De ser así, ello supondrá que la mayoría de los maestros y maestras que se adscribieron a finales del curso pasado no podrán ocupar los puestos que les corresponden en la nueva ordenación del sistema educativo.

Pero si las consecuencias en el terreno laboral son grandes lo son aún más en el educativo. Antes del próximo curso la Consellería de Educación y el propio Ministerio deberán ir dando respuesta a varios interrogantes sobre la implantación del segundo curso de la ESO en los colegios de primaria: ¿que materias se ofertarán?, ¿que especialistas las impartirán?, ¿en que instalaciones?. La actitud del MEC y las manifestaciones de su máxima representante, la Sra. Aguirre, sobre calendario, enseñanzas mínimas y optativas, no sólo no contribuyen a clarificar estas cuestiones sino que incrementan aún más confusión sobre el futuro de la Reforma de la Enseñanza Secundaria en Galicia y nos hacen ser pesimistas al respecto. Cada vez queda más claro que para Doña Esperan-

za, la Educación no tiene más valor que una mercancía, y en consonancia con ello de lo que trata es de hacerla lo más barata posible. Y lo más barato es no modificar nada.

No puede quedarnos ya ninguna duda de que éste es uno de los momentos claves de la implantación de la LOGSE, de que no sólo está en juego el futuro de la Reforma sino también el de todo el sistema educativo. La Reforma de la Secundaria es uno de los retos más ambiciosos y también uno de los más complicados de alcanzar, es una reforma necesaria que necesita de voluntad política para llevarla a cabo y de la dotación económica suficiente. Sin embargo las administraciones educativas han puesto poco de ambos elementos, y se han caracterizado por retrasar su implantación, por abaratarla y, últimamente, por pretender reducirla a un simple cambio de nombre, contribuyendo con ello a su descrédito.

Ante este panorama no podemos permanecer por más tiempo impasibles. En Galicia hemos dado ya varios pasos.

Encuentros de profesorado de Secundaria

Un primer paso lo hemos dado de cara a nuestra afiliación, fomentando el debate interno sobre la implanta-

ción de la LOGSE en la enseñanza secundaria, su necesidad, su significado y sus repercusiones. Debate que se ha realizado en un primer momento a nivel comarcal y ha concluido finalmente en unos encuentros celebrados en Santiago de Compostela y en los que han participado alrededor de un centenar de profesores y profesoras de Enseñanza Secundaria. Los temas centrales del debate han sido la red de centros, las condiciones de trabajo, la movilidad del profesorado y las propuestas que CCOO ha elaborado para la negociación.

Concentración de delegados y delegadas de CCOO y UGT

Este ha sido un segundo paso, dirigido hacia la administración educativa. El 22 de febrero un centenar de delegados y delegadas de UGT y CCOO se concentraron delante de la Consellería de Educación para reclamar la apertura de negociaciones sobre diferentes temas relacionados con la reforma de la enseñanza secundaria, entre otros: catálogos de puestos, mapa de formación profesional, unidades y modalidades de bachillerato. Ya hemos tenido una respuesta, y la Consellería nos ha presentado un calendario de negociación en el que incluye prácticamente todos los temas que hablamos propuesto. La mayor discrepancia está en su temporalización, pues los temas más controvertidos, como son los catálogos de puestos y el mapa de formación profesional, han sido fijados para principios del próximo curso. Desde CCOO y UGT hemos contestado unitariamente a esta temporalización señalando que todos los temas, sobre todo aquellos que se refieren a catálogos y condiciones de trabajo, deben ser tratados en el presente curso.

Plataforma en defensa de la enseñanza pública

Un tercer paso a punto de materializarse es la conformación de un frente social amplio en defensa de la escuela pública. En la comarca de Vigo realizamos una serie de actos en el mes de marzo que culminaron en una gran manifestación en favor del servicio pú-

blico educativo. El éxito de esta movilización ha favorecido la creación de una Plataforma en el conjunto de Galicia, conformada por sindicatos, federaciones de APAs, movimientos de renovación pedagógica y a asociaciones estudiantiles. Otro tipo de organizaciones, como federaciones vecinales, partidos políticos, grupos culturales, están apoyando también este movimiento social, entendiendo todos ellos que esta carencia era preciso superarla en beneficio de una enseñanza pública de calidad.

Para el mes de abril está prevista la realización de varios actos de esta plataforma en respuesta a las políticas educativas del Ministerio y de la Consellería de Educación y en defensa de la escuela pública.

La incertidumbre de la red de centros

Las declaraciones realizadas por responsables provinciales de la Consellería sobre los centros que figuran en la red propuesta por la Administración Educativa han generado perplejidad y nerviosismo en la comunidad educativa. Por ello desde CCOO y UGT planteamos al Conselleiro de Educación una pregunta parlamentaria a través del grupo del PSOE, con la finalidad de que haga pública la posición de la Consellería sobre la red de centros en base a la cual se adscribirían los maestros y maestras.

El cuadro adjunto es un resumen de la red de centros presentada por la Consellería

CUADRO RESUMEN DE LAS PLANTILLAS

Unidades de ESO	3.582
Unidades de Bachillerato	1.200
Cuadro de personal actual	6.743
Cuadro de personal necesario según la propuesta de la Consellería	10.289
Maestros y maestras que se han adscrito a la secundaria	2.694
Diferencia	852

Para el curso 96/97 se prevé la construcción de 6 ó 7 institutos de los 52 previstos. De momento desconocemos cuándo y cómo se abordarán las ampliaciones de institutos y colegios que permitirían escolarizar a todo el alumnado de la Secundaria Obligatoria en un mismo centro.

Repercusiones de la reforma en las plantillas de Secundaria

La Federación de Ensino de CCOO viene de realizar un estudio comparativo entre el actual cuadro de profesorado de los centros de Galicia y el que resultaría aplicando la propuesta de catálogo de puestos de trabajo de la Consellería. El objeto de este estudio es detectar dónde falta, o sobra, profesorado, y en qué especialidades, para poder negociar un catálogo de puestos que resuelva su problemática.

Las principales conclusiones de este estudio han sido las siguientes:

- En especialidades en las que en principio se pensaba que habría problemas de reubicación, como Griego, Latín, Dibujo, Francés o Educación Física, hace falta más profesorado.
- El profesorado que sobra en Física y Química o Biología y Geología podrá colocarse, si quiere, en Tecnología. El profesorado de Inglés puede tener sitio en los ciclos formativos.
- Las materias más castigadas son Filosofía y Lengua Castellana y Literatura.
- En las grandes ciudades el profesorado más afectado será el de Lengua Castellana y Literatura, Matemáticas, Filosofía, Inglés y Geografía e Historia. ■

CUADRO RESUMEN DE LA RED DE CENTROS

Institutos que se deberán ampliar para impartir ESO	61
Colegios que se deberán ampliar para convertirse en dos centros	53
Colegios que se deberán dividir en dos centros sin necesidad de ampliación	23
Colegios que se reconvertirán en centros de secundaria	8
Institutos de nueva construcción	52
Institutos totales en la red	358
Institutos totales en el curso 96/97	222

Comenzamos a negociar los ROCs

La Consejería de Educación y Ciencia ha presentado los primeros borradores de Reglamentos Orgánicos de Centros para Colegios de Infantil y Primaria y para Institutos de Secundaria. Estamos, pues, al comienzo de un proceso de negociación especialmente delicado. Y lo es porque sobre los documentos presentados pesa la tremenda losa de la LOPEG, condicionando buena parte de su articulado (sabido es que en algunos temas, Dirección, por ejemplo, dicha Ley es tremendamente puntillosa y deja un nulo margen de movimiento). Pero, por otro lado, también es verdad que veníamos demandando de la Administración Educativa andaluza la elaboración de unos ROCs específicos para nuestra comunidad y que podría ser esta una oportunidad para aprovechar los resquicios que deja la mencionada ley y poner arreglo a algún que otro desaguisado contenido en los ROCs del MEC, que hasta ahora vienen siendo norma de aplicación supletoria en Andalucía.

Destacamos algunos aspectos sobre los que vamos a incidir en el actual proceso de negociaciones:

Autonomía en la gestión económica

Insistiremos en que dicha autonomía no puede quedarse en un mero enunciado y que debe concretarse un compromiso serio por parte de la Consejería para atender con las partidas necesarias a aquellos centros que escolaricen alumnado con necesidades educativas especiales o se hallen en zonas social o geográficamente

discriminadas. Y volveremos a recordar los compromisos ya contraídos (Acuerdo de Jornada de 1992) sobre financiación de las actividades complementarias y extraescolares).

Organos unipersonales

Independientemente del escaso margen que al respecto deja la LOPEG, es de destacar como elemento positivo el hecho de que a la figura del Administrador no se le asigne la competencia de la jefatura del personal docente (como sí ocurre en el MEC), siéndole atribuida, como hasta ahora, a la Jefatura de Estudios.

Novedad también con respecto al MEC es el mantenimiento de la figura de la Vicedirección, que, en los centros en que exista, asumiría la Jefatura del Departamento de Actividades Complementarias y Extraescolares, además de las de las relaciones del centro con el entorno (instituciones, empresas, etc.)

Departamento de orientación

El que aparece diseñado en el borrador no se ajusta a nuestro modelo. Defenderemos la inclusión en él de personal de los ámbitos lingüístico y científico-técnico para la atención a la diversificación curricular. Asimismo, será necesario que se contemple (y no lo hace por ahora) la inclusión de los educadores que el acuerdo de 30 de junio de 1995 sobre Personal Laboral y desarrollo de la LOGSE preveía.

Por otro lado, en el ámbito de Infantil y Primaria propondremos la existencia de la figura de un maestro o maestra con funciones de orientación.

Departamentos didácticos

Nos oponemos a la agrupación en determinados Departamentos de varias especialidades que hasta ahora contaban con departamento propio. Así, el *Artes Plásticas y Música* deberá seguir siendo Dibujo y Música por separado. Y lo mismo debe ocurrir con *Lenguas Modernas o Lenguas Clásicas*.

Jefatura de departamento

Indudablemente no estaremos de acuerdo ni con la duración del nombramiento (se proponen cuatro años) ni con vincular su cese al del director o directora del centro. Asimismo, defenderemos que la función de la dirección se limite a elevar para nombramiento la propuesta que salga de cada Departamento.

Otro tanto cabe decir con los coordinadores o coordinadoras de ciclo en Infantil y Primaria: deberá ser el profesorado del ciclo quien elija y proponga.

Por último, la Jefatura de Departamento de Actividades Complementarias y Extraescolares la deberá desempeñar la persona que resulte elegida por el claustro.

Nuestra decisión final está por llegar. Verdad es que se hace cuesta arriba apoyar un texto condicionado por una ley que estamos exigiendo que se derogue. Pero verdad es también que la Consejería puede ponernos en la disyuntiva de aceptar nuestras propuestas (mediante algún tipo de acuerdo) o dejar el Decreto tal como es su actual redacción. Sin más, el debate está servido. ■

Reorganización del sistema de formación andaluz

Breve noticia para dar cuenta de otra posible vuelta de tuerca con la tenaza de las restricciones presupuestaria: el actual proyecto de Decreto sobre los nuevos Centros de Formación del Profesorado puede implicar la desaparición de un buen número de actuales CEPs, reducciones de plantillas y algunos cambios significativos como la desaparición de representación sindical en sus Consejos de Dirección o la designación directa de los directores o directoras. Parece ser que la guerra está servida. Noticias hay, por ejemplo, de que a la Consejería ha llegado ya un escrito de dimisión colectiva de todos los directores y directoras de CEPs de Andalucía.

La Administración se ha atenido casi exclusivamente al criterio de número de profesorado por zona, se ha limitado a sumar y a dividir sobre el papel, sin tener en cuenta elementos de distancias, dispersión geográfica y, claro, se obtienen resultados en algunos casos extremos: hay algún futuro Centro diseñado en cuyo ámbito se incluyen localidades a más de 130 kilómetros de donde está ubicado.

Nos toca, por tanto, la responsabilidad de indicarle a nuestra Administración Educativa por donde va el camino de la sensatez en este terreno. ■

CCOO ya había tomado la iniciativa

Donde dije digo, digo Diego

Anuestro Consejero de Educación le duele ya la lengua en su incansable cruzada verbal en defensa de lo público, afanado como está en querer diferenciar su política educativa como muestra de lo que sabe hacer el PSOE en contraposición al PP, que se inclina por lo privado.

Pero una cosa son los dichos y otra los hechos: el actual proyecto de Decreto sobre Comedores Escolares es una muestra palpable de que la incontinencia de palabra del Consejero se queda en eso, en sólo palabras, cuando diseña la realidad, en este caso, de unos servicios complementarios que marcan muy bien la frontera de la apuesta por lo público. La otra sobreentendida apuesta, la de servicio eficaz o no eficaz, no es más que una falacia y un dar la razón a quienes elevan a la categoría de verdad absoluta el que lo privado funciona mejor.

En el tema de comedores escolares la Consejería de Educación ha dejado clara su intención de llevar a la realidad en el máximo límite de lo posible la privatización del servicio, dando prioridad a lo que eufemísticamente se nombra como de "gestión indirecta". El *cáterin*, ese neologismo de moda, está de enhorabuena.

Y debe conocerse la guinda: se presenta el proyecto en la Mesa Sectorial (se supone que para ser negociado) y al mismo tiempo se remite al Consejo Escolar de Andalucía (se supone que con el deseo de que sea informado positivamente). ¿Y si se modifica en la negociación? ¿Cómo queda el Consejo Escolar si informa sobre el primer texto y luego resulta otro?

Por lo demás, nuestra apuesta sobre el asunto es otra: los Comedores Escolares deben ser un servicio público, deben ser de calidad. Y esto último lo garantizará el que sean públicos. ■

euskadi

Ricardo Arana

*El Gobierno Central
recurre las
posibilidades de
incrementos salariales
en la CAPV y Navarra*

El Gobierno Central en su reunión de Consejo de Ministros acordó iniciar el procedimiento para recurrir las leyes de presupuestos de las Comunidades Autónomas Vasca y Navarra, aunque está sin decidir el modelo de recurso que finalmente se presentará.

Las reuniones entre el presidente Aznar y el lehendakari Ardanza influirán asimismo en la marcha de estos recursos. ■

Tres Consellers en dos años

Zaplana ha batido todos los records

Con el nombramiento de Camps como su tercer Conseller en menos de dos años al frente de la Conselleria de Educación, Zaplana nos ha vuelto a sorprender. En tan corto espacio de tiempo, el Sr. Zaplana ha batido todos los records y nos ha demostrado sobradamente la importancia que le merece la enseñanza y las reformas puestas en marcha. No demuestra el menor rubor en que sigamos siendo la Comunidad más retrasada en la aplicación de la LOGSE, la más retrasada en cuanto a construcciones, la más retrasada en cuanto a la implantación del primer ciclo de la ESO en IES, la de menor inver-

sión en educación por alumno, la más famosa por sus ataques a la autonomía universitaria...

La actuación del primer Conseller de Zaplana, Villalonga, pasó sin pena ni gloria. Además de destacarse por la censura del libro *Per argumentar*, que, paradójicamente meses después sería premiado en Madrid por los gobernantes de su propio partido, la inoperancia en la Conselleria de Educación fue la nota dominante en este periodo, desde donde fue catapultado a Madrid, con el Gobierno Aznar, a ocupar la Secretaría de Estado para la Cooperación Internacional e Iberoamericana.

El nombramiento de Marcela Miró como nueva Consellera de Educación fue duramente criticado

por CCOO porque suponía retrasar todavía más la aplicación de la LOGSE y el resto de actuaciones de nuestro sistema educativo. Nuestros temores se han visto cumplidos sobradamente si hacemos balance de lo que ha sido su gestión: un mapa escolar con el que está en desacuerdo la mayor parte de la comunidad educativa, un Acuerdo de Plantillas para la Infantil y Primaria que no cuenta con la aprobación de CCOO, una apuesta por beneficiar intereses privados frente a los públicos, un ataque a la autonomía universitaria, el menosprecio hacia la negociación colectiva y hacia los representantes de los trabajadores y de las trabajadoras, un notable incremento del retraso en la aplicación de la LOGSE, un total desprecio hacia la normalización lingüística...

El nombramiento de Camps al frente de la Conselleria de Educación, a la vista además de que sus primeras actuaciones se están dirigiendo especialmente a aspectos institucionales, no nos ofrece ninguna garantía de que las cosas puedan cambiar. No parece que se estén poniendo en marcha precisamente medidas necesarias para acabar con el endémico retraso en el que se encuentra nuestro sistema educativo. ■

UNA NEGOCIACION CONDICIONADA DE LOS ROCs

En el País Valencià ha habido una vieja reivindicación de cierto sector de los padres y de las madres sobre la composición de los Consejos Escolares de Centro, demandando una presencia, si no mayor, por lo menos igual de padres y madres que de profesores y profesoras, incluyendo en este último grupo aquellas personas que son natos del Consejo por ser cargos directivos. En vísperas de elecciones autonómicas, aquellas personas del PP que luego serían cargos significativos, recogieron esa demanda, lo que supuso que en el proyecto del ROC, tanto de Primaria como de Secundaria, apareciese una composición inamovible, pues era consecuencia de la negociación realizada en la Mesa de Padres.

Esta ha sido el núcleo de debate en la comunidad educativa del País Valencià. Lamentablemente el debate no ha versado sobre el carácter que ha de tener la dirección de un centro, si ha de ser jerarquizada o de actuación colegiada, o toma de decisiones consensuadas en el propio equipo de dirección, ni sobre las competencias del Consejo Escolar de Centro, ni sobre los órganos de coordinación que deben tener los centros, ni sobre tantas otras cuestiones que son necesarias definir de una manera distinta a como lo están hasta ahora.

No obstante, hemos conseguido introducir un número significativo de enmiendas, entre ellas, la existencia como cargos directivos el de Vicedirección y Vicesecretaría y la definición de órganos de coordinación y del departamento de orientación.

En estos momentos los proyectos de ROCs se encuentran en fase de informe del Consejo Escolar Valenciano, ámbito importante porque es en el que participan a la vez todos los sectores de la comunidad educativa.

Privada concertada

NEGOCIACIONES CON LA CONSELLERIA

En privada concertada la actividad negociadora de este trimestre pasado se ha reducido a la recolocación de los profesores afectados por la reducción de unidades de agosto del 96. En la reunión del 20 de marzo de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo se ha conseguido recolocar a todos los trabajadores y trabajadoras de la lista, excepto una, que queda para una segunda ronda, y se ha establecido un calendario de negociación de los restantes temas, para las primeras semanas a la vuelta de vacaciones de pascua: retribuciones, formación y plantillas de Secundaria.

Queda pendiente la resolución de la renovación de ciertos: la Conselleria enviará a los centros y a los sindicatos y patronales el listado de modificaciones y, como otros años, tendremos la posibilidad de opinar sobre ellas, después de consultar a nuestros afiliados y delegados de los centros afectados.

No le gustó su comportamiento y... Los despidió

En agosto de 1996, en el Centro Ocupacional San Cristobal, de Sagunto, centro destinado a la atención de personas con discapacidad psíquica, se produjo el despido de 3 trabajadores, los cuales corrieron raudo y veloces a las faldas de Dña. Neus Carrasco, corresponsal de TE en Valencia, en busca de un hombre amigo a quien contar sus penas.

Dña. Neus, deslumbrada ante las injusticias que ante ella se denunciaban, no dudó un momento en utilizar esta plataforma informativa para, en el TE de noviembre de 1996, exponer todas las desdichas de estos tres desvalidos trabajadores, que cuentan ya sin lugar a dudas con un merecido lugar en el cielo, situado entre los más sacrificados santos celestiales.

La oratoria de los tres susodichos santos debió ser tan aplastante como para conseguir que Dña. Neus no considerase conveniente contrastar la noticia antes de publicarla en la revista. Una verdadera pena, porque en caso de hacerlo quizás se habría dado cuenta que es cierto que existen en el mundo lobos con piel de cordero, y nos hubiera evitado esta rectificación que tan amablemente nos ha concedido el director de esta publicación.

Soy partidario de no menear la porquería privada, pero un Centro como el que represento, de más de 25 años de dura existencia, no puede permitir que se le difame, desinformando de la misma manera a los lectores de esta revista.

A través de Dña. Neus nos acusan de realizar disminuciones salariales y cambio de categorías. Nos culpan también de incumplir reglamentos internos, de desconvocar reuniones, de realizar permutas entre talleres, de limitar el programa de ocio... y de despedirlos por ponerse una simpática camiseta reivindicativa de sus derechos, utilizando 9 millones de dinero público, ya que los Centros Ocupacionales se nutren principalmente de la subvención de Consellería de Trabajo.

Lo que Dña. Neus desconoce es que estos 3 trabajadores estaban cobrando con arreglo al Convenio perteneciente a Enseñanza, puesto que cuando entraron a trabajar no existía el convenio propio del sector. Una vez creado éste, Consellería se ajusta, lógicamente, con arreglo a él,

siendo los padres o los ayuntamientos quienes tenían que sufragar esta diferencia, de 3 millones anuales aproximadamente.

Así pues, la injusticia cometida es no seguir pagando como Profesores de FP-2 a quienes trabajaban con disminuidos psíquicos. Si su vocación es la de enseñar matemáticas, ciencias o lenguaje, aún están a tiempo de aprobar unas oposiciones a Instituto, pero desgraciadamente, estos chavales no podrán ser nunca receptores de estas asignaturas.

Dña. Neus también desconoce que la Asamblea General de Padres apostó por el despido, pagándolo de sus propios bolsillos a través de un préstamo, para eliminar ya este desfase anual, que creaba también una grave discriminación con el resto de los trabajadores (que cobraban menos realizando idénticas funciones), suprimiendo de la misma forma el mal ambiente creado en el Centro que, por supuesto, no voy a relatar aquí.

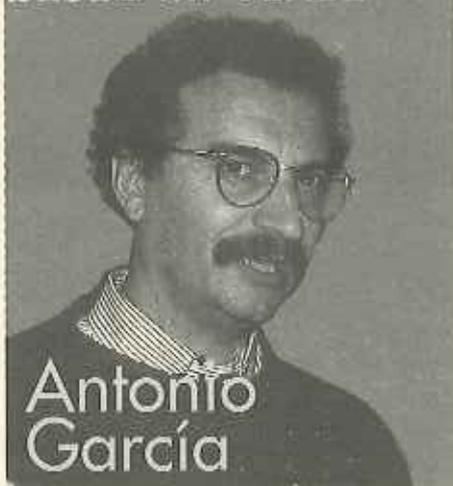
Y la gota final fue el descaro de exponer sus derechos en una excursión del Centro, a través de unas camisetas reivindicativas, utilizando como publicidad a los propios asistidos del Centro.

Dña. Neus desconocía todo esto, seguro, al igual que el repudio público del resto de trabajadores al ex-representante sindical de CCOO, D. Juan Angel Chumillas, el modelo fotografiado con la camiseta en el artículo denunciante. El sindicalista actuaba en nombre de sus compañeros sin ellos saberlo, y los mantenía desinformados de todos los conocimientos adquiridos en CCOO por su condición de delegado sindical.

Y ya no quiero seguir, porque sigo pensando que la porquería se lava en casa, pero hay actuaciones que me llegan a asombrar, dado que estamos hablando de personas que han perdido ya, entre otras cosas, los dos juicios interpuestos en contra nuestra.

Fdo. José Luis Bernal
Presidente de de la Asociación Comarcal Protectora del
Disminuido Psíquico "Virgen de los Desamparados"
(Sagunto)

Las cartas enviadas a T.E. se ruega no excedan de veinte líneas mecanografiadas. Nos reservamos el poder resumir los textos. Vendrán firmadas y con la dirección del autor.



Antonio
García

Reformar para mejorar... ¿quién? (II)

La negociación de la reforma laboral, que siempre es difícil, se hace más si se comienza fijando unas posiciones de salida que no contribuyan a facilitar el proceso. Se ha comenzado con una intencionalidad "perversa", utilizando al número de parados como pretexto, se quieren modificar las formas de contratación de forma que resulten menos gravosas para el empresario, y abaratar los despidos convirtiendo una parte de los actuales improcedentes en objetivos. Se plantea una reforma del mercado laboral con la misma intencionalidad que otras que han sido contestadas con huelga general y que han fracasado.

Sería más fácil negociar si la conciencia creada sobre la necesidad de una reforma laboral se ajustase a la realidad social: el trabajo está mal repartido, es cada vez mayor el número de personas que no tienen hogar y que están viviendo en verdaderos niveles de pobreza, los jóvenes cada vez tienen más dificultades para encontrar trabajo y, cuando lo encuentran, es en condiciones de precariedad en la mayoría de los casos y en edades cada vez más avanzadas, los hijos permanecen más tiempo en los hogares familiares, las nuevas familias se constituyen con mayor edad y los índices de natalidad disminuyen de manera alarmante; por otra parte, la gente que acapara la riqueza, cada vez tiene más y cada vez invierte menos, se dedica menos dinero a crear tejido industrial y prácticamente nada a investigar. Quien tiene el dinero no invierte y se dedica a la especulación fácil. Los egoísmos priman sobre la solidaridad. Esta situación social es la que urge una reforma laboral seria y profunda.

Fijar en estos términos las posiciones de partida es fundamental para iniciar el proceso negociador con unos análisis correctos y poder así determinar unos objetivos concretos que den satisfacción a los interesados: la sociedad en su conjunto. Nuestra sociedad necesita mayor tranquilidad, mayor seguridad y mayor bienestar social. No podemos crear más incertidumbre ni arinconar más a la clase "marginada", sin pensar que ello nos llevaría a conflictos graves e inevitables. Sobre estos planteamientos se deben encaminar las negociaciones y fijar los objetivos, entre los que me atrevo a apuntar los siguientes:

Reparto del trabajo: reducción de la jornada. Es necesario un mejor reparto del trabajo, considerarlo como un bien social y distribuirlo de una manera más equitativa para que llegue a to-

dos, o al menos a una inmensa mayoría, para conseguir así que la creación de riqueza se haga con la participación de todos. Acaparar trabajo en exceso puede considerarse también como una actitud egoísta e insolidaria. Al hablar de reparto del trabajo hay que considerar tanto la jornada semanal, como la vida laboral de las personas. Es tan injusto que unos trabajen cuarenta horas semanales y otros nada, como que una generación tenga una vida laboral de más de treinta y cinco años y otra se pase su vida mayoritariamente en el paro.

¿En las puertas del siglo XXI cuál debería ser el beneficio principal de una reforma laboral para la clase trabajadora? ¿Qué ventajas tendrían que aportar a los trabajadores los avances tecnológicos? Sin duda alguna la reducción de jornada. Cualquier reforma que no mejore la jornada laboral será un atentado contra la clase trabajadora. En las reformas anteriores se han puesto como eje fundamental las formas de contratación y no se ha resuelto el problema. El primer problema es que ni España ni Europa pueden entrar en el siglo XXI con la jornada laboral actual y con el número de parados actuales.

Contratación y estabilidad en el trabajo. Es necesario ligar la forma de los contratos a la causa que los hace necesarios, la estabilidad del contrato no puede estar sujeta a los caprichos especulativos de la empresa: llevarla al país donde la mano de obra es más barata, considerar pérdidas cuando sólo hay disminución de beneficios, etc... Dobe de estar sujeta a los intereses sociales y al respeto a la naturaleza. Mientras la actividad industrial y los servicios sean necesarios los contratos deben ser mayoritariamente estables. Sólo si el progreso o el deterioro de la naturaleza hicieran necesario cambiar de actividad industrial, tendríamos que adaptarnos a las nuevas exigencias creando empresas nuevas y adaptando la mano de obra. Si por estas razones se pierde la estabilidad en el trabajo, tendremos que garantizar mecanismos de adaptación mediante la cualificación profesional y fijando las suficientes garantías de recolocación.

La inversión de una parte de los beneficios para crear nuevas industrias, para investigar y desarrollar nuevas tecnologías, como forma de aumentar la riqueza, y la formación del personal, para que ese aumento sea a costa de los adelantos tecnológicos y no de la explotación del trabajo, son elementos también fundamentales en cualquier negociación. Los cambios actuales y la rapidez con que se producen obligan a que la formación sea permanente y a que se incluya dentro de la jornada laboral.

Negociemos para mejorar todos, para buscar una sociedad más justa, más solidaria y para vivir con ilusión y con la confianza de estar luchando por conseguir un mundo mejor donde todos podamos ser más felices. ■

COLECCIÓN PRAXIS EDUCACIÓN

Un proyecto editorial coherente con las exigencias que la reforma educativa plantea, contribuyendo a un mejor funcionamiento de los centros educativos y a una calidad cada vez mayor de la Educación.



OBRAS DE LA COLECCIÓN PRAXIS EDUCACIÓN

Asesoramiento Pedagógico: *D. Pere Darder Vidal y D. Joaquín Gairín Sallán*

***** Para realizar su pedido, marque con una "x" el título (s) deseado (s) en el recuadro (s) correspondiente (s) *****

- "ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DE CENTROS EDUCATIVOS"** - Coordinadores: *Pere Darder y Joaquín Gairín*
Ofrece toda la información necesaria para la gestión y organización de los centros de todo tipo y nivel, constituyendo una herramienta de formación permanente para equipos directivos y equipos docentes preocupados por la mejora continua de los centros en los que ejercen su profesión.
P.V.P. 21.268 Ptas. (IVA incluido). Este precio incluye tres actualizaciones por año. - Suscripción: Anual.
- "ESTRATEGIAS E INSTRUMENTOS PARA LA GESTIÓN EDUCATIVA"** - Coordinadores: *Pere Darder y Joaquín Gairín*
Aporta instrumentos concretos para cada ámbito de la gestión educativa, facilitando la autoformación, la reflexión, el análisis y la toma de decisiones relacionadas con la gestión de los centros. Mediante las actualizaciones periódicas, se ofrecen nuevas estrategias y experiencias prácticas.
P.V.P. 16.016 Ptas. (IVA incluido). Este precio incluye tres actualizaciones por año. - Suscripción: Anual.
- "MANUAL DE LEGISLACIÓN EDUCATIVA. ESTATAL Y AUTONÓMICA"** - Coordinadores: *M.ª Antonia Casanova y José M.ª Vera*
Primera obra en el mercado que recoge las disposiciones dictadas por todas las Administraciones Educativas con competencias en Educación. Cada mes, el suscriptor recibirá un Boletín de Avance Legislativo y Convocatorias con las disposiciones aprobadas, los cambios normativos y convocatorias de ayudas, oposiciones, cursos, etc. La obra incluye una Base de Datos en disquete con los textos completos de las disposiciones básicas.
P.V.P. 18.720 Ptas. (IVA incluido). Este precio incluye tres actualizaciones por año. - Suscripción: Anual.
- "MANUAL DE ORIENTACIÓN Y TUTORÍA"** - Coordinadores: *Manuel Álvarez y Rafael Bisquerria*
La respuesta teórica y práctica ante la problemática que plantea la aplicación de algunos principios básicos de la LOGSE como la atención a la diversidad, la formación integral del alumno y la estimulación de los métodos de aprendizaje autónomos, etc. en cualquiera de los niveles educativos. Recoge los fundamentos teóricos y las técnicas, estrategias, experiencias, recursos y aplicaciones prácticas de la función orientadora y tutorial.
P.V.P. 16.016 Ptas. (IVA incluido). Este precio incluye tres actualizaciones por año. - Suscripción: Anual.
- "COMUNICACIÓN EDUCATIVA Y NUEVAS TECNOLOGÍAS"** - Coordinadores: *Joan Ferrés y Pere Marqués*
Recoge todas las posibilidades que ofrecen las nuevas tecnologías para facilitar los procesos de enseñanza-aprendizaje y gestión de los centros docentes. Los bloques de contenido son: Cuestiones generales, Informática, Telemática, Multimedia, Imagen y Sonido, Vídeo y Mass Media. La obra incluye dos programas educativos en disquete.
P.V.P. 16.640 Ptas. (IVA incluido). Este precio incluye tres actualizaciones por año. - Suscripción: Anual.



EDITORIAL PRAXIS, S.A.

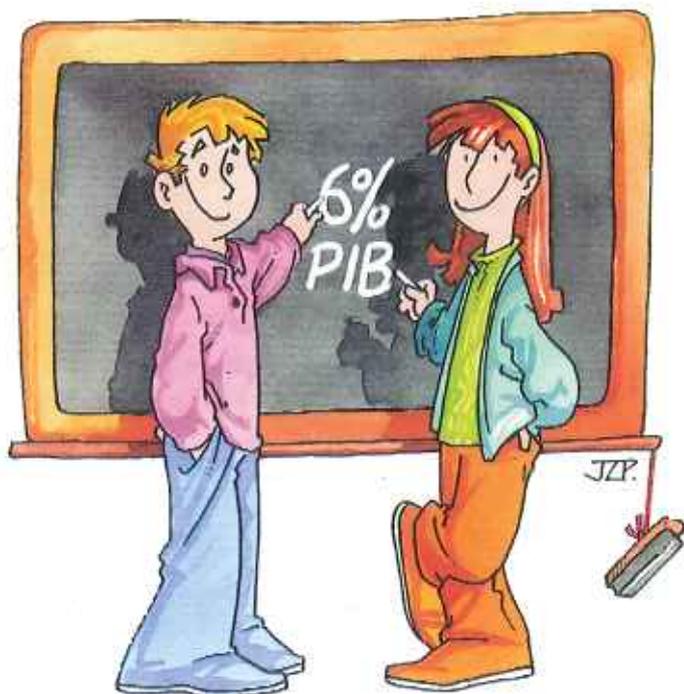
Líderes en libros de hojas cambiables.

Vía Layetana 30, 5º - 08003 Barcelona - Tel. (93) 310 15 00 - Fax (93) 315 26 63

DATOS PERSONALES DEL CLIENTE

Centro u Organismo:	CARGO:		
Nombre y apellidos:	Población:		
Dirección:	Teléfono:	Fax:	Código:
NIF / CIF:			
FORMA DE PAGO:			
<input type="checkbox"/> Contra reembolso + 520 ptas. gastos de envío (Modalidad no válida para los Sres. Clientes de Canarias).	<input type="checkbox"/> Domiciliación bancaria:		
<input type="checkbox"/> Cheque adjunto a favor de PRAXIS, S.A.	ENTIDAD	OFICINA	D.C.
Fecha:	NÚMERO DE CUENTA O LIBRETA		

PLAN CUATRIENAL DE FINANCIACIÓN



Situación 1997

Gasto Educativo
4,5 por 100 PIB

Media Europea

Gasto Educativo
6,0 por 100 PIB

Propuesta CC.OO.

Plan cuatrienal:

1998 \hookrightarrow + 0,50%

1999 \hookrightarrow + 0,45%

2000 \hookrightarrow + 0,35%

2001 \hookrightarrow + 0,20%

HAY QUE FINANCIAR LA CALIDAD

- ◆ Desarrollo de la mejor enseñanza pública
- ◆ Mejorar condiciones de trabajo
- ◆ Creación de un mapa de centros adecuado
- ◆ Plantillas suficientes y formación continua
- ◆ Transferir oportunidades, no problemas



*Federación
de Enseñanza*

CC.OO.

MÁS CARA ES LA IGNORANCIA