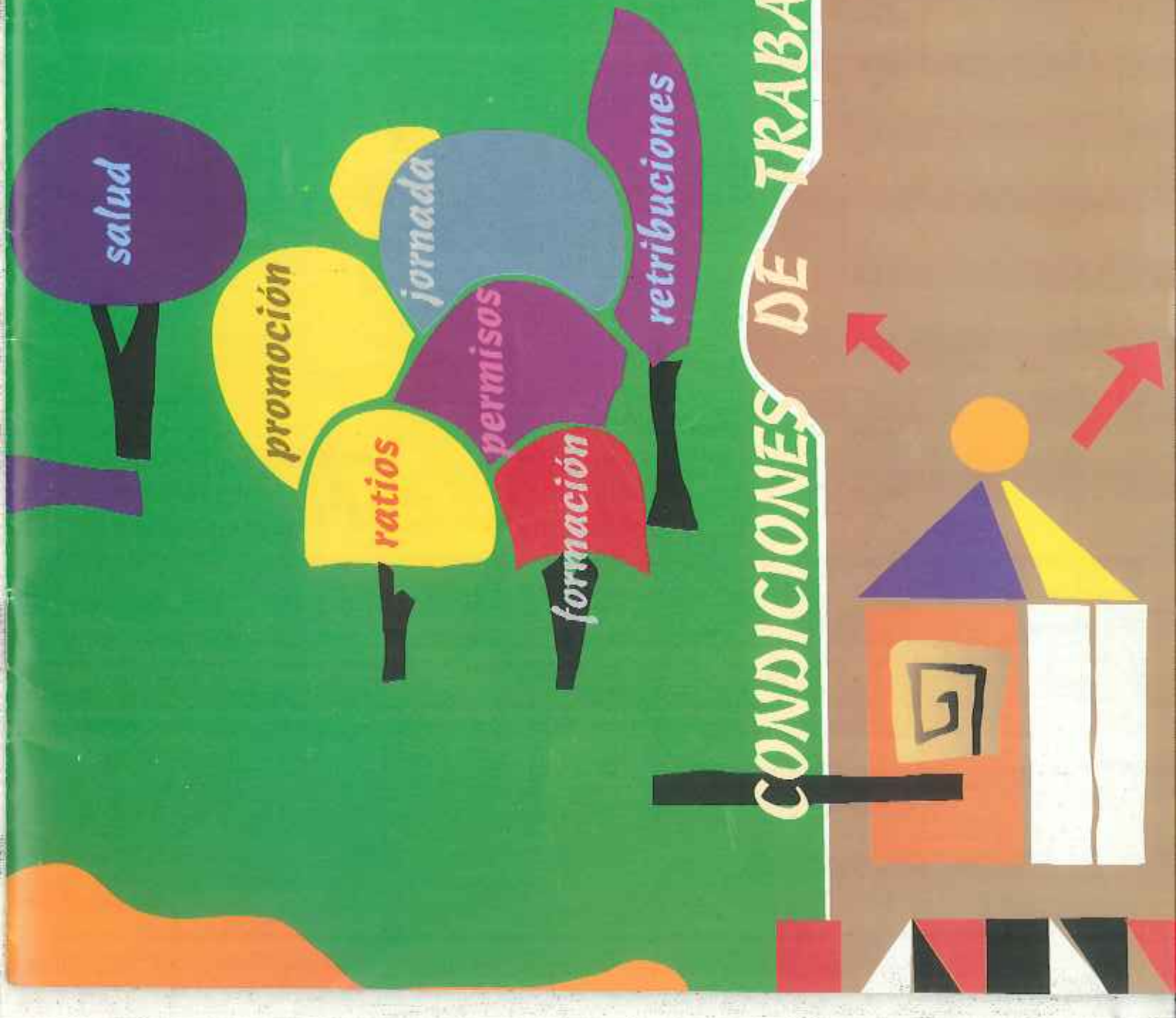
CC.OO.

E.T.E.

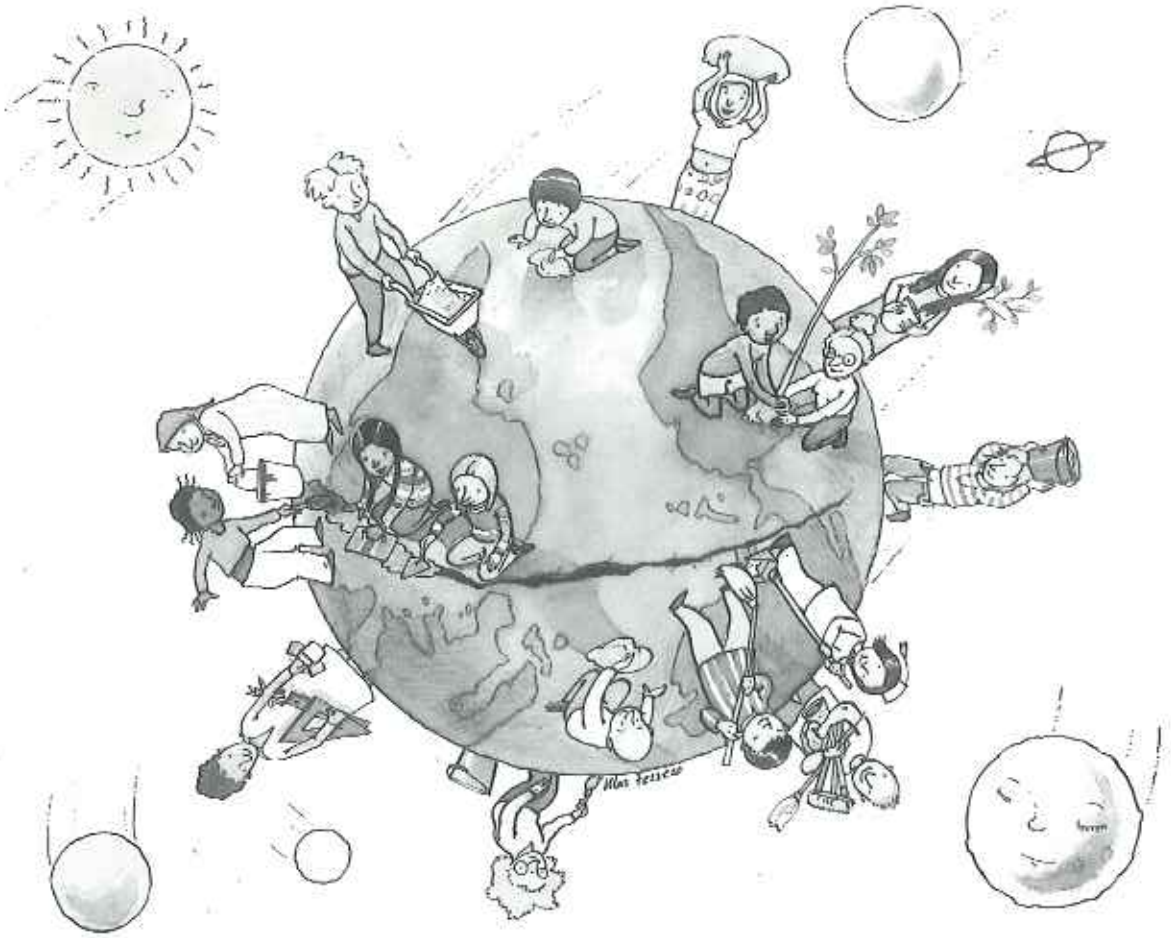
N.º 196
OCTUBRE '98

Trabajadora/es de la Enseñanza • Treballador/es de L'ensenyament • Traballadora/es do Ensino
Irakaskuntzako Langileak • Trabayadora/es de la Enseñanza • Treballadors/as de l'Amostranza

CONDICIONES DE TRABAJO ... y la actividad sindical



Nuestro Mundo es un Proyecto Solidario



COOPERACION ESPAÑOLA

Fundación Paz y Solidaridad "Serafín Aliaga"

Federación de Enseñanza CC.OO

UNIDADES DIDACTICAS DE EDUCACION PARA EL DESARROLLO

- Materiales para entender el mundo en el que vivimos y promover la implicación del alumnado en la construcción de sociedades y relaciones entre los pueblos más justas.
- Elaborados por profesorado en activo y experimentados en más de cien centros.
- Contienen unidades didácticas con material audiovisual para cada uno de los ciclos de Primaria y ESO; versiones en castellano, catalán, euskera y gallego.
- El dinero recaudado por la venta irá destinado a contribuir a la financiación del proyecto "Programa de Educación para el Desarrollo Comunitario" que Paz y Solidaridad apoya en Guatemala.

"... no se nos educa para nuestro perfeccionamiento en una sociedad solidaria, ni con ideas sociales que contribuyan a mejorar el aprovechamiento de la técnica en beneficio de todos. Por eso es indispensable ir fomentando una contraeducación realmente humanística y a ese fin puede contribuir valiosamente el Proyecto que ha dado lugar a estas palabras."

(Del Prologo de **José Luis Sampedro**)

"MATERIALES DE PRIMARIA"/ "MATERIALES DE SECUNDARIA"

El precio de los materiales es, en cada caso, de 1.000 pts., más gastos de envio, si los hubiera.

- Los materiales se podrán adquirir contra reembolso -enviando el cupón a una de las Fed. de Enseñanza de CCOO que figuran más abajo- o personalmente en cada una de ellas.

CUPÓN DE SOLICITUD

NOMBRE: .....

DIRECCIÓN: .....

LOCALIDAD: ..... C.P.: ..... PROVINCIA: ..... TFNO.: .....

Nº DE EJEMPLARES: ..... DE PRIMARIA; ..... DE SECUNDARIA Firma o sello del centro

LENGUA: ☐ CASTELLANO, ☐ CATALÁN, ☐ EUSQUERA ☐ GALLEGO

Enviar a Federación de Enseñanza:

- Trajano 1, 5º. 41002 Sevilla
- Pº Constitución, 12 - 2º. 50008 Zaragoza
- Méndez Núñez, 84, 8º. 38001 Sta. Cruz de Tenerife
- Santa Clara, 5. 39001 Santander
- Alarcos, 27 - 5º. 02002 Ciudad Real
- Vía Layetana, 16 - 4º. 08003 Barcelona
- Uibitarte, 4. 48001-Bilbao
- Triacastela, 3. 15703 Santiago de Compostela
- Lope de Vega, 38. 4º. 28014 Madrid
- Corbalán, 4. 30005 Murcia
- Pç Napoles i Sicilia, 5 - 2º. 46003-Valencia

SUMARIO

NUM. 196. OCTUBRE 1998

DIRECCION
José Benito Nieto

CONSEJO DE REDACCION
Fernando Lezcano, Juan Carlos Jiménez, Diego Justicia, Marisol Pardo, Luis Acevedo, Marimar Fernández, Agustín Alcocer, Pepe Valverde, Luisa Martín

CONSEJO DE ADMINISTRACION
Sagrario García-Aranda, Ramón Huertas

CORRESPONSALES
Cataluña
Luz H. Jabardo
Andalucía
Isidoro García
País Valencià
Mª Jesús Pérez
País Vasco
Ricardo Arana
Galicia
Eduardo Ramos
Canarias
Vicente Sebastián

COLABORADORES
Antonio García, Javier Doz, Andrés Mellado, Jesús Joven, Honorio Cardoso, Desiderio Fernández, Salvador Bangueses, Carmen Perona, Francisco Espadas, Emilia Martínez, Blanca Gómez, Eloisa Carbayo, Cándido Cortés y Concha Boyer

PORTADA
Luis Lobón

DISEÑO Y MAQUETACION
Graforama. Telf. (91) 725 50 78

EDITA
Federación de Enseñanza de CC.OO.
Pza. Cristino Martos, 4. 28015 Madrid
Teléfono: 540 92 06. Fax: 548 03 20
E-mail: te@fe.ccoo.es
Páginas web:
http://www.lander.es/fe-ccoo

PUBLICIDAD
H.G. Agentes
Pza. Conde Valle Suchill, 7
Teléfono: 447 43 19

IMPRIME
Gráficas Caro. Telf. 777 09 12

DEPOSITO LEGAL
M. 4406-1992
ISSN 1131-9615

CONTROL O.J.D. *Difusión gratuita*

Impreso en papel reciclado

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

CONDICIONES DE TRABAJO

BREVES 4

CARTA AL DIRECTOR: SIDA
Rafael Villanueva y Antonio Navarro 6

EDITORIAL
Condiciones de trabajo 7

No hay magia para los años difíciles
Silvio Navalón 8

Jornada escolar, jornada laboral
Isidoro García y Natalia Cobos 15

Escuela rural
Luis Acevedo 17

Los maestros especialistas
J. Mª Serrano L-Villaseñor 18

Los Equipos de Orientación Educativa y Psicopedagógica
Antonio Sánchez Ruiz y Jesús Rodríguez de Guzmán Romero H. 20

Balance y programa para el Personal Laboral
Antonio Navarro 21

Si queremos una universidad pública y de calidad hay que financiarla
Francisco Espadas 24

Enseñanza Privada
Eloisa Carbayo y Jesús Joven 27

Andalucía
Isidoro García 29

Catalunya
Joan Carles Gallego i Herrera 32

País Valencià
Mª Jesús Pérez 35

Euskadi
Ricardo Arana 38

Galicia
Xosé C. Barral 40

Baleares
Mª Jesús González 42

Canarias
Vicente Sebastián 44

Campaña Mundial de Defensa y de Promoción de la Educación Pública 46

JURIDICA
Carmen Perona 49

SONRIETE
Paco Ariza 50

EL TEMA DEL MES HA SIDO COORDINADO POR:
José Valverde, Coordinador Acción Sindical FECCOO.

Fotos: *Pilar Tabuenca* (Valencia)

Los profesores británicos podrían aprender autodefensa

Los casi dos decenios de Gobierno Conservador de la Theacher y el Sr. Major, con su política de disminución de recursos para los servicios esenciales de cualquier comunidad humana, con la frustración añadida que conlleva, hace que existan escuelas donde es imposible impartir ningún tipo de enseñanza, y mucho menos de Educación. El hacer competir a los centros entre ellos, el obligarles a buscar una financiación suplementaria y la posibilidad de seleccionar al alumnado ha hecho que numerosos colegios se conviertan en guetos, a donde sólo acuden los chavales y las chavalas más problemáticos y de los que los poderes públicos ni se acuerdan.

La labor de educar en estos centros se convierte en heroica y son muchos los docentes que tiran la toalla. Y es ahora cuando desde algunos sectores se está solicitando a las autoridades educativas, además de mecanismos para solucionar los desmanes cometidos por la política ultraliberal del anterior gobierno, elementos de autodefensa para el profesorado.

LA RIOJA INAUGURÓ EL NUEVO PROCESO DE TRANSFERENCIAS EDUCATIVAS

Cuando la ministra Aguirre asumió su cargo, asumió el reto de hacer cumplir el calendario pactado en 1992 para la realización de las transferencias educativas a las CC.AA. del Art.143 de la Constitución, las llamadas de *vía lenta*. Este compromiso exigía cerrar el proceso en Enero del presente año 98. La realidad fue implacable, la falta de presupuestos, y posiblemente de peso político, hicieron que fracasase. Tan sólo las Baleares - Territorio rico donde los haya- consintieron asumir una red educativa que necesitaba muchas mejoras.

El siguiente plazo que se dio Aguirre fue hasta Junio del 98. Nadie se apuntó, pero para no decir que había fracasado, consiguió transferir los centros docentes del Convenio MEC - Ministerio de Defensa a la Generalitat Catalana.

Ahora ha marcado un nuevo plazo, y con ayuda de la Moncloa, ha conseguido que dos CC.AA. le acepten las transferencias. Una, la Rioja, que el próximo 1 de Enero gozará de competencias plenas en materia educativa; ha sido la primera en admitir como buenos los últimos cálculos realizados por el MEC. La otra, Madrid que se está comprometiendo a realizar unas series de inversiones extras de sus propios recursos.

En el MEC están deseosos de que nuevas Comunidades Autónomas cierren el proceso y la Ministra pueda decir que ha logrado aprobar la asignatura, al menos a la tercera.

A LO LARGO DE LOS TRES PRÓXIMOS AÑOS

Los DOCENTES de MADRID TENDRÁN una SUBIDA ADICIONAL de MÁS de 20.000 pts.

El pasado mes de Mayo, el Consejero de Educación de la Comunidad de Madrid, Gustavo Villapalos, lo hacía público. La CA de Madrid estaba negociando con CC.OO., fundamentalmente, y con el Sindicato que lidera Cándido Méndez, un plan de mejora de la calidad de la enseñanza madrileña.

Los Estudios que había realizado la Federación de Enseñanza de CC.OO. demostraban las carencias que tenía el Sistema Educativo en el Territorio Gestionado por la Ministra Aguirre. La Federación de Enseñanza de CC.OO. presentaba el "Libro Blanco de la Educación" señalando las necesidades, e instando a los Gobiernos Territoriales a negociar medidas para sanear la situación. Primero fue en Castilla La Mancha donde cuajó el acuerdo para realizar construcciones y dotarlas de personal, que sin duda mejorarán la red de centros que existe.

Ahora, parece que la Comunidad de Madrid, yendo por el mismo camino, incorpora además, y gracias al estudio de equiparación salarial presentado por CC.OO., una partida presupuestaria, para que en tres anualidades, el profesorado de la red pública madrileña vea igualadas sus retribuciones al de los compañeros/as de otras comunidades, como Navarra o Cataluña.

Esperemos que cuando esta revista llegue a tus manos, en Madrid el acuerdo ya esté firmado y el proceso negociador se haya abierto en el resto de las CC.AA. Sin duda, unas CC.OO. fuertes garantizarán los avances.

PARA EL PROFESORADO DE LA ENSEÑANZA PÚBLICA ANTERIOR A LA UNIVERSIDAD

Elecciones sindicales el 19 de noviembre

Durante el pasado mes de Septiembre se han estado dando los pasos legales para que se puedan elegir a los representantes del profesorado, ya que llega la hora de la renovación de los mandatos, tal y como se establece en la legislación que nos regula.

La Federación de Enseñanza de CC.OO. presenta un programa de amplias reivindicaciones, siendo, quizás, la más llamativa la de tipo salarial. Estamos, sin duda, en un proceso de nuevas exigencias a la profesión docente por parte de la Sociedad, y ésta debe ser consciente que debe retribuir adecuadamente estas nuevas demandas. Así mismo se plantean una serie de mejoras en las condiciones laborales que esperemos sean atendidas en las mesas de negociación.

La FE-CCOO siempre se ha caracterizado por la elaboración de alternativas y soluciones a los problemas; y son esas soluciones las que se presentan, para que, estudiándolas, sin ningún genero de duda, se puedan "Elegir Soluciones"

5 de Octubre, día del docente

Esta fecha debiera ser tan señalada para los docentes como el 1º de Mayo para el conjunto de las trabajadoras y trabajadores. Este año se conmemorará, bajo el lema *El coraje de enseñar*, la abnegación de los profesionales de la enseñanza y se resaltará la exigencia de medios a los Gobiernos para combatir la violencia en las escuelas.

Fred van Leeuwen, Secretario General de la Internacional de la Educación (IE), organización de la que es miembro fundador la Federación de Enseñanza de CC.OO. y que agrupa a más 5.000.000 de profesionales de la Enseñanza, opina que esta tendencia no hace que las aulas sean más peligrosas que los demás lugares de trabajo sino que simplemente refleja el violento mundo que vivimos, como resultado de la injusticia social y la exclusión.

Unos de los aspectos de mayor violencia es la llamada *intimidación*, donde el intimidador utiliza su poder para, mediante el miedo, imponer su voluntad. Se calcula que entre el 15 y el 20% de los estudiantes están implicados ya como víctimas o ya como victimarios. Variación de ésta es el *hostigamiento* que se practica contra personas por razones de origen étnico, creencias religiosas, nacionalidad, opción sexual o (in)capacidad física o mental, así como talla o apariencia personal.

Contra los docentes, las mayores agresiones se producen por motivos políticos, siendo blanco de los grupos antidemocráticos, ejemplo de ello tenemos en Argelia, Colombia o Afganistán, donde los Talibanes (Integristas Religiosos) han prohibido las actividades profesionales de las mujeres.

19 de noviembre
10 AÑOS DEL ACUERDO

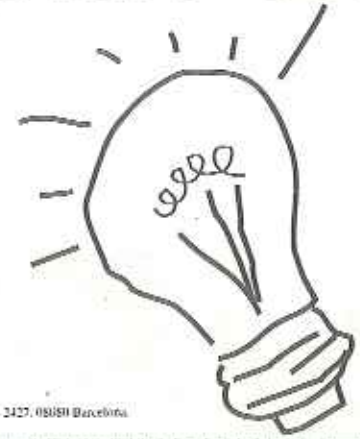
El próximo 19 de noviembre se cumplirán 10 años de la firma del Acuerdo que puso fin a la mayor huelga en la enseñanza pública que ha conocido la democracia española. Recordemos: la movilización vino motivada por el desprecio que las Administraciones Educativas hicieron de las demandas del profesorado, fundamentalmente de la demanda de homologación salarial entre este colectivo y el resto de las personas de los Grupos A y B de la Función Pública.

La Huelga, convocada en un principio por todos los sindicatos representativos en el sector, pasó por diverso avatares, entre ellos la firma de un preacuerdo por parte de ANPE, CSIF, UGT y UCSTE (los actuales STE,s) que suponía la práctica rendición del colectivo docente; cuestión que ni CC.OO., que lideró la ofensiva, ni el propio profesorado, aceptaron. Una vez conseguida la dimisión del ministro **Maravall** *y con* **Solana** *en el MEC se reiniciaron las negociaciones, comandadas por CC.OO., éstas culminaron el 19 de noviembre con unas conquistas más que apreciables; se conseguía la deseada homologación (más de 25.000 pts./ mes), y se abría paso a otras negociaciones que concluyeron con la instauración de los sexenios, en asuntos retributivos, o en el compromiso de estabilidad por 3 años (y una oferta de empleo de más de 45.000 plazas) para el profesorado interino.*

Ahora, 10 años después, debemos recordar la historia, y las mismas Administraciones deben hacerlo, ya que nos hallamos en un momento parecido: el número de profesorado interino se ha disparado y el proceso de transferencias educativas ha vuelto a poner de relieve que no todos los docentes tienen el mismo salario, pues existen CC.AA. en las que se cobra sustancialmente más que en otras. Como hace 10 años, CC.OO. vuelve a tener los estudios realizados y ya ha planteado las demandas a las «patronales» que esperemos sean receptivas. De todas las maneras, la fuerza está en manos del profesorado, que esperemos «elija soluciones».

Si quiere saber quién le puede hacer el mejor papel en sus clases de plástica, envíe este cupón.

Recibirá, gratis y sin compromiso, los números trimestrales del coleccionable "4 Ideas de Plástica" que edita Guarro Casas donde se recogen las propuestas más novedosas sobre técnicas, aplicaciones, instrumentos y el papel más adecuado para cada trabajo de sus alumnos en sus clases.



GUARRO

Guarro Casas, S.A. Servicio de Información al Profesorado. Apdo. Correos 2427. 08080 Barcelona

Nombre y apellidos

Colegio

Dirección

C.P. Población

Provincia Tel.

Director ☐ Tutor ☐ Delegado ☐ Profesor ☐ Otro cargo

Curso/s: Indicar asignatura

Si desea más información, puede escribirnos a : Guarro Casas, S.A.
Apdo. Correos 2427. 08080 Barcelona.
O bien remítanos este cupón por Fax: (93) 779 12 12

Los anteriores datos personales podrán ser utilizados por Guarro Casas, S.A., salvo si marca la casilla ☐
El declarante podrá ejercitar los derechos de acceso, rectificación y cancelación.

Trabajadores de la Enseñanza

SIDA

Sr. Director:

En el numero 195, correspondiente al mes de septiembre, de la revista T.E. Trabajadores de la Enseñanza, *en la página "Jurídica", bajo el epígrafe "SIDA", se da contestación a una consulta sobre si una trabajadora tiene derecho a que se le informe -según la Ley de Prevención de riesgos laborales-, si un niño al que cuida, está afectado por el SIDA.*

Sin poner en duda la estricta legalidad de la contestación, que responde a la literalidad de la consulta, como no podía ser de otra manera, en el sentido de que el derecho a la intimidad del alumno prevalece sobre el de información a la trabajadora; debemos manifestar la más profunda preocupación que nos creó esta situación, dado el factor de riesgo para la trabajadora, y no sólo ante este caso, sino por otros de SIDA u otro tipo de enfermedades de tipo contagioso que se puede dar, Sindicalmente no acabamos de asumir, no compartimos ni podemos compartir la resignada salida a que se pueden enfrentar, aunque fuera perfectamente legal, otros trabajadoreslas en casos similares, por varias razones:

1. Es evidente que el derecho a la intimidad es un derecho constitucional de los llamados fundamentales (Art. 18.1 de la Constitución) que no habría de contraponerse al derecho de información sino al derecho a la vida y a la integridad física, que es lo que se pone en riesgo, que también son derechos fundamentales (Art. 15 de la Constitución). No obstante, pensamos que no se trata tanto de confrontar derechos, como de compatibilizarlos de forma tal que sea perfectamente compatible el derecho a la intimidad del niño y el del trabajadorla a conocer, obligándose a mantener el debido sigilo, el riesgo para tomar las medidas preventivas adecuadas que eviten posibles contagios, tanto a él/ella como a otros niños.

2. En el caso concreto que nos ocupa, que es un caso real, origen de la consulta, había seis personas que tenían conocimiento de que el niño en cuestión era portador del SIDA, cinco de ellas del centro y una del Ministerio; salvo la A.T.S., no tenían contacto directo con el niño y en cambio la cuidadora, que es la que tiene una relación más directa con el alumno, deliberadamente habían decidido ocultárselo.

Aquí surgen las dudas razonables, ¿cómo es posible que conociendo seis personas el problema del chaval, no se vulnera su derecho a la intimidad e informado a la trabajadora más afectada se pusiera éste en peligro? No parece esta la razón de fondo que se pueda alegar, sino otras de otra índole para no comunicar a la trabajadora esta situación.

En cualquier caso es clara una actuación negligente e irresponsable por parte de la dirección del centro.

3. Además, como corroboración de lo anterior, en la salvaguarda de "el derecho a la intimidad personal y familiar" del niño, los padres tienen algo que decir. Y en este caso los padres habían dejado en manos de la dirección del centro el comunicar o no al personal que pudiera resultar afectado el estado del niño. Y es la dirección quien decide, al parecer de acuerdo con el resto del "grupo de los seis", no ponerlo en conocimiento de la trabajadora.

4. Cabe otra opción, en estos casos, para mantener el derecho a la intimidad del niño, cuando ésta sea la razón, si es la voluntad del niño y/o de la familia, haciéndolo compatible con el derecho a la seguridad del trabajador/a, no dar datos del caso concreto, pero sí informar a los trabajares y dotarlos de medios y medidas para que actúen con carácter general como si hubiera algún caso anónimo de niño con SIDA u otra enfermedad contagiosa. Otra cosa, es que sea muy discutible si esta opción nos lleva al clima más pedagógico, con las necesidades de afectividad que se dan en un centro de Educación Especial.

No pretendiendo crear ningún tipo de alarmismo, es conocido que el SIDA sólo es transmisible por determinadas vías, y que con elementales medidas preventivas se puede evitar cualquier riesgo de contagio. Ahora bien, para tomar estas medidas hace falta que los trabajadoreslas con un roce más directo con alumnos afectados conozcan el posible riesgo, con el compromiso de sigilo profesional.

Nos parece oportuno y conveniente terminar con una de las conclusiones más importantes, a pesar de su aparente obviedad, de la Conferencia de Bhopâl, posterior al desastre de 1984, y es que en el ámbito laboral, extrapolable a otros ámbitos, cuando el factor conocimiento parte del trabajador, de su actividad y de todo cuanto maneja relacionado con la ella, tiende a cien, el factor riesgo tiende a cero, mientras que cuando el factor conocimiento tiende a cero el factor riesgo tiende cien.

Rafael Villanueva
Antonio Navarro

Condiciones de trabajo

Todo sistema educativo se basa necesariamente en dos pilares: La concepción "política" del propio sistema, que determina en buena medida la estructura, los contenidos, los métodos y la organización escolar y las condiciones en las que las y los docentes realizan su labor.

Desde Comisiones Obreras, como sindicato sociopolítico, intentamos participar en ambas. Incluso –pensamos- existe algún nexo entre ellas, ya que cuanta mayor importancia política y estratégica se le dé a la Educación, de mejores condiciones habrán de disfrutar quienes, como el profesorado, en gran medida la hacen posible.

En este número queremos especificar -hasta donde el espacio y las exigencias de la edición nos permitan- *qué condiciones de trabajo serían exigibles para que, sin ambages, nuestro sistema educativo pueda ser considerado un sistema de calidad.*

Oímos al inicio de curso, procedente de bocas ministeriales, una panoplia de bondades, de mejoras y de aciertos que de no ser porque la realidad, más tozuda que las palabras, nos golpea sin piedad, pudiera llegar a confundirnos haciéndonos creer que el único que tiene problemas es nuestro centro, nuestra aula, nuestro alumnado o nuestros compañeros, pero que el resto funciona *a las mil maravillas*.

Para contradecir la idílica visión que pretende contarnos el MEC y, a la vez, para hacer explícitas las cuestiones que en estos momentos está reivindicando la Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras y por las que va a seguir peleándose, os trasladamos en este número del T.E. una visión general, un panorama que puede también orientarnos a la hora de depositar nuestro voto en las próximas Elecciones Sindicales.

Somos conscientes, entre otras cosas porque hemos sido protagonistas, de los avances y mejoras que a lo largo de los años se han ido produciendo, pero eso no nos impide ver ni nos obliga a cerrar los ojos ante el montón de aspectos que machaconamente venimos exigiendo para adecuar las condiciones del profesorado a la labor, cada vez más compleja, que debe realizar y que con igual machaconería se viene negando desde el Ministerio, encorsetado en un Presupuesto de ajuste, a pesar de que según los voceros oficiales la economía del país va *viento en popa*.

Desde CC.OO. no podemos ni queremos renunciar a que esa buena marcha de la economía se traduzca en beneficio para los trabajadores y las trabajadoras de la enseñanza, al mismo tiempo que queremos garantizar de cara a posibles coyunturas menos pujantes la estabilidad necesaria para el sistema educativo en niveles adecuados de calidad, mediante una ley consensuada, que no mantenga a los y las docentes en la zozobra de cómo mantener un sistema en el que se invierte poco cuando las cosas van mal, pero no se invierte lo suficiente cuando las cosas van bien porque existen otras prioridades para el Gobierno de turno.

ENSEÑANZA PÚBLICA NO UNIVERSITARIA

No hay magia par

Silvio Navalón.
Acción Sindical FECCOO.

Los años últimos años de la década de los 90 no están resultando fáciles para lograr mejoras significativas en nuestro sistema. Las políticas de restricciones del gasto público, agravadas por la falta de voluntad política de la administración central, dibujan un marco en el que cualquier avance ha significado una dura pelea previa.

La actitud vigilante y comprometida ha permitido que los avances alcanzados en otros momentos no se diluyesen. Desde la Federación de Enseñanza de CCOO hemos contribuido de manera notoria a la conservación de estos logros y, en menor medida de lo que todos anhelábamos, se han ido consolidando otros avances. Está claro pues que a la hora de hacer balance cabría pensar no sólo en lo logrado sino recordar lo que hemos impedido.

Pero sí hay compromisos y trabajo sindical serio

La pertinaz sequía de estos años ha demostrado con creces la necesidad que tiene cualquier colectivo a la hora de defender y avanzar en las mejoras de sus condiciones de trabajo. La machacona idea del *sálvese quien pueda y como pueda* no deja de ser un atajo que nos lleva irremediablemente a la entrega sin condiciones.

De ahí nuestro empeño en construir un modelo sindical, que no se limite sólo a lo conseguido, sino en el que la participación

a los años difíciles

y los procesos que nos llevan a conseguir los objetivos propuestos son tan significativos como los propios logros.

Refrescando la memoria

A lo largo del artículo se irá describiendo lo conseguido en estos últimos años y lo que pretendemos conseguir en el futuro más inmediato.

Cuando acabamos la huelga del 88, la sensación más generalizada fue la de una derrota. El agotamiento de la movilización y sus distintos avatares no nos dejaron el mejor sabor de boca posible. A pesar de estas impresiones, y ya contemplándolos con cierta perspectiva, podemos afirmar que fue una movilización histórica que se ha convertido en un claro referente. Lo es porque fue masiva, prolongada y dura, pero también porque sus efectos han permanecido durante unos cuantos años. Efectos que se han dejado sentir en las negociaciones con el MEC y por los que hemos podido avanzar en los diversos aspectos abiertos en las negociaciones habidas desde entonces.

Cabría recordar someramente: los aspectos retributivos alcanzados con las dos fases de la *homologación*; la primera, inmediatamente después de la huelga, y la segunda, a través de los sexenios; el sistema transitorio de *acceso*, que permitió a miles de interinos/as acceder a un puesto de funcionario/a, acompañado de la más generosa Oferta de Empleo Público (más de 25.000 puestos en tres años); la *jubilación* voluntaria a los 60 años sin penalización y con una mínima incentivación; los cambios en la legislación con respecto a la *responsabilidad civil* del profesorado; y, por fin, los *acuerdos de primaria y secundaria*, que venían a regular de manera positiva aspectos nada despreciables como las plantillas, los derechos frente a la movilidad forzosa, la formación o la promoción.

Tomando tierra

El éxito de la movilización se vio acompañado por unas circunstancias que han ido cambiando en estos últimos años. La imposición de las condiciones de entrada en la moneda única, el consiguiente recorte en las políticas sociales a lo largo de un ciclo económico recesivo y la visión ideológica, basada en el neoliberalismo más rancio del actual equipo ministerial, han dificultado seriamente la puesta en práctica de lo conseguido en los papeles. A la par, las reivindicaciones comunes en todo el Estado, basadas en buena medida en los incrementos salariales, han bajado el tono al haber conseguido satisfacer buena parte de lo planteado. Tan es así que la propia congelación salarial no ha tenido las mismas repercusiones para el profesorado que le tocaba el sexenio, que para otros que han visto mermada su real capacidad adquisitiva. A la postre la capacidad para generar movimientos en torno a nuestros planteamientos ha sido menor y la capacidad de reacción más limitada que en el pasado más próximo.

¿Que hemos estado haciendo en este tiempo?

Los momentos más difíciles vienen acompañados de la aparente ausencia de nuevos logros. Apariencia sólo si tomamos como referencia la situación de otros colectivos que no tuvieron los logros más inmediatos o simplemente si se hubieran llevado a cabo las medidas que esta administración tenía intención de aplicar y que hubiese supuesto un mayor quebranto de la Enseñanza Pública. El desplazamiento de los logros sindicales para el conjunto del profesorado hacia una mayor actividad en el terreno de la política educativa, no siempre ha sido bien entendido, ni es el marco ideal para lograr nuestras legítimas y a veces muy concretas aspiraciones. Como agentes sociales no elegimos el terreno, sino que adoptamos las estrategias ante las circunstancias.

Así, se ha buscado la confluencia de los diversos sectores implicados en la educación. Unidos en la adversidad, se han desarrollado las *Plataformas por la defensa de la Escuela Pública*, se han elaborado valiosos documentos como nuestro *Libro Blanco*, en el que se recoge la concreción de nuestro modelo educativo; y, sobre todo, se ha peleado en todos los foros posibles la necesidad de un *Ley de Financiación*, que permitiese una planificación del gasto educativo fija y a varios años. Todo ello, enmarcado en la preocupación de construir un Estado de las autonomías que tuviese una clave clara: el gobierno central tiene que asegurar los mínimos comunes para todos.

¿Y de lo mío, qué?

El mayor peso que han podido tener los aspectos de política educativa no ha significado el abandono de los aspectos más estrictamente sindicales. Bien al contrario. El empleo y las plantillas, el ejercicio efectivo de los Derechos y Garantías contemplados en los Acuerdos, la mejora de la estabilidad en el empleo y la mayor calidad de nuestras condiciones de trabajo han sido caballos de batalla presentes en todos y cada uno de los cursos, en todos y cada uno de los foros en los que nuestra organización ha estado presente. Lo hemos hecho desde el contacto permanente con el profesorado, contrastando alternativas y llamando a la movilización. En los siguientes párrafos del artículo voy a detenerme, sector a sector, no sólo para recordar sino, sobre todo, para exponer nuestros objetivos y dar a conocer nuestras propuestas.

Los y las de infantil

El primer tramo educativo en el que se aplicó la reforma fue la etapa no obligatoria de 3 a 6 años. A lo largo de estos años se ha ido produciendo una generalización de la escolarización del alumnado de tres años, lo que ha permitido paliar de alguna manera la bajada de la natalidad. Se ha llevado a cabo con las ratios de la LOGSE, salvo en los lugares con expansión de la población, en los que las condiciones y el porcentaje de escolarización de tres años ha sido francamente deficiente.

No ha habido ninguna diferencia en lo *retributivo* con relación al resto de compañeros/as maestros/as de primaria, pero sí en cuento a sus *condiciones de trabajo*. Lo que ha supuesto la extensión y presencia de especialistas, no ha llegado al profesorado de esta etapa. Lo contemplado en los acuerdos, no siempre se ha llevado a cabo. La Administración se ha amparado demasiadas veces en la habilitación de las aulas para transgredir el contenido del acuerdo y no proveer el profesorado de refuerzo aún contando en la práctica con el número de aulas requeridas (5 en un principio, cuatro al final del acuerdo). Se da la paradoja que las aulas situadas en los CRAs, no han contado con este refuerzo.

Es evidente que en esta etapa debe de plantearse con seriedad el incremento de personal, para que se puedan atender las situaciones que se generan a diario.

Los centros específicos de Infantil, han ido desapareciendo, a pesar de nuestro criterio contrario. Allí donde se mantienen, no se ha resuelto satisfactoriamente la adecuación de los recursos necesarios a sus peculiares características. No se contemplan como centros que tienen que gestionar servicios complementarios y el propio carácter específico de los mismos. Buena parte de los comedores u otras actividades han salido adelante por el puro empeño y trabajo del profesorado.

La inmediatez de las Transferencias educativas pone en el tapete la integración o dualidad de oferta pública de una red que se ha ido construyendo con parámetros distintos. No todas las comunidades están en las mismas condiciones y en cada una de ellas habrá que contemplar soluciones específicas en función de no perder empleo ni calidad del servicio.

¿Qué proponemos?

Las medidas, como los problemas no tienen una única dirección.

Por un lado, la Federación de enseñanza propone alternativas en el campo de la financiación, la necesidad de planificar la construcción de los puestos necesarios para escolarizar en la red pública el potencial alumnado susceptible de escolarización, de dotar con plantillas y medios a los centros públicos, de velar e incidir en lo posible para que el proceso de Transferencias no suponga unas desigualdades de entrada entre las Comunidades con más recursos y las más pobres.

Por otro lado, en el campo más sindical, medidas para igualar y mejorar las condiciones de trabajo del profesorado que imparte esta etapa educativa. Dadas las peculiaridades del alumnado, pensamos que es necesario contar con más apoyos en el aula, generalizando el profesor/a de apoyo cada 4 unidades y asegurando la presencia del personal adecuado para impartir determinadas especialidades en todas las aulas. Las condiciones de trabajo en cuanto a las horas lectivas y jornada de permanencia en el centro deben de ser las mismas que para el resto de compañeros y compañeras que imparten la primaria. Para todos reclamamos una disminución de las horas lectivas en aras a poder atender los aspectos de coordinación, formación y preparación del trabajo que se nos reclama.

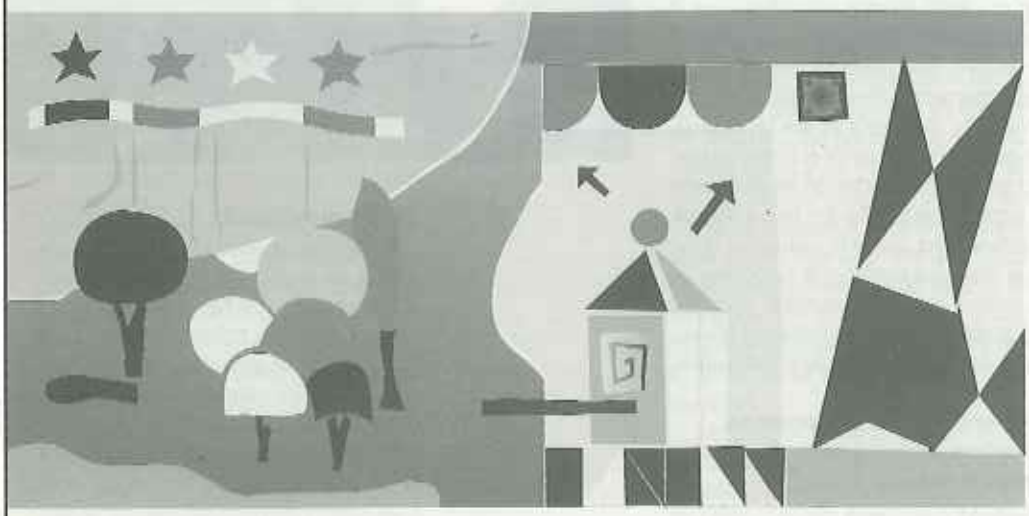
elecciones sindicales 98-99

Imprescindible lograr la máxima participación

En el sector de la Enseñanza, CCOO viene contando con el máximo apoyo de los trabajadores y trabajadoras y pretende seguir representando esa opción mayoritaria de izquierda social capaz de enfrentarse al retroceso laboral y educativo de la derecha.

Entre finales del 98 y principios del 99 están concentrados el mayor número de procesos de elección de representantes de los trabajadores. Una baja participación sólo beneficiará a la patronal y a la administración que la interpretará como debilidad de los sindicatos en las mesas de negociación.

Por ello, necesitamos crecer. En un sector estratégico para el desarrollo social, como es el nuestro, donde a los intereses de grupos tradicionales de presión se une la acción de gobiernos reaccionarios, estamos convencidos de que CCOO es el sindicato más "respetado" y con más capacidad de intervención real. Hay que crecer para pertrecharnos frente a los tiempos difíciles que ya estamos atravesando.



Para ello, debemos movilizarnos todos y todas los que estamos en este sindicato, mantener informados a nuestros compañeros, a nuestros amigos y amigas, simpatizantes... Hay que participar y hay que convencer de que somos la mejor opción.

Las fechas de las elecciones

Privada
Cada centro dispone de un proceso independiente (cómputo dinámico); la mayoría de los centros lo realizan en este trimestre.

Universidad
Cada universidad dispone, también, de un proceso independiente, la mayoría en este trimestre.

Pública-Personal Administración y Servicios
Probablemente en Febrero.

Pública-Docentes
El 19 de noviembre, jueves, en todo el Estado (desde CCOO estamos intentando que se abra el mayor nº posible de mesas electorales para facilitar al máximo la participación).

Elige soluciones

VOTA CC.OO.

Federación de Enseñanza CC.OO

elecciones sindicales

¿Y los/as de Primaria?

La desigual aplicación de la reforma en el territorio MEC nos lleva a contemplar situaciones diversas en el mismo. Así, tendremos centros de infantil y primaria que sólo atienden a esta etapa y otros en los que aún permanecen los alumnos del primer ciclo de la ESO. Estas circunstancias inciden directamente en la aplicación de lo que ha sido uno de los acuerdos esenciales en estos últimos años: el suscrito en el año 96.

Las plantillas y las *garantías* que se contemplan en él han sido una constante reivindicación desde que se suscribió. En algunas se ha avanzado claramente, en otras la firma ha supuesto tener una mejor posición sindical, al exigir su cumplimiento, pero su aplicación ha chocado con los límites presupuestarios y con políticas cicateras. Políticas que se han limitado a cumplir parte de los acuerdos en las comunidades o zonas en las que las condiciones demográficas permitían su puesta en funcionamiento sin grandes costos adicionales, ahondando así las diferencias y creando en el conjunto del territorio MEC unas desigualdades que ahora se quieren saldar con las transferencias de los déficit.

A pesar de estas circunstancias, se ha avanzado en las condiciones horarias y de trabajo del profesorado. La presencia aún incompleta de profesores especialistas ha permitido, no sólo la creación de empleo, sino el encontrar vías de recolocación. Las limitaciones a la movilidad y la regulación en el Concurso de traslados de los Derechos de los suprimidos ha garantizado desplazamientos limitados. En los centros, cuyas plantillas se acercan a las pactadas en el acuerdo, el horario lectivo real ha disminuido, permitiendo liberar horas para otras tareas necesarias, si bien es cierto que la cicatería del MEC, a la hora de aplicar los acuerdos, ha hecho que muchos especialistas tengan que compartir centros en vez de *utilizar* su presencia en apoyos u otros menesteres.

¿Qué proponemos?

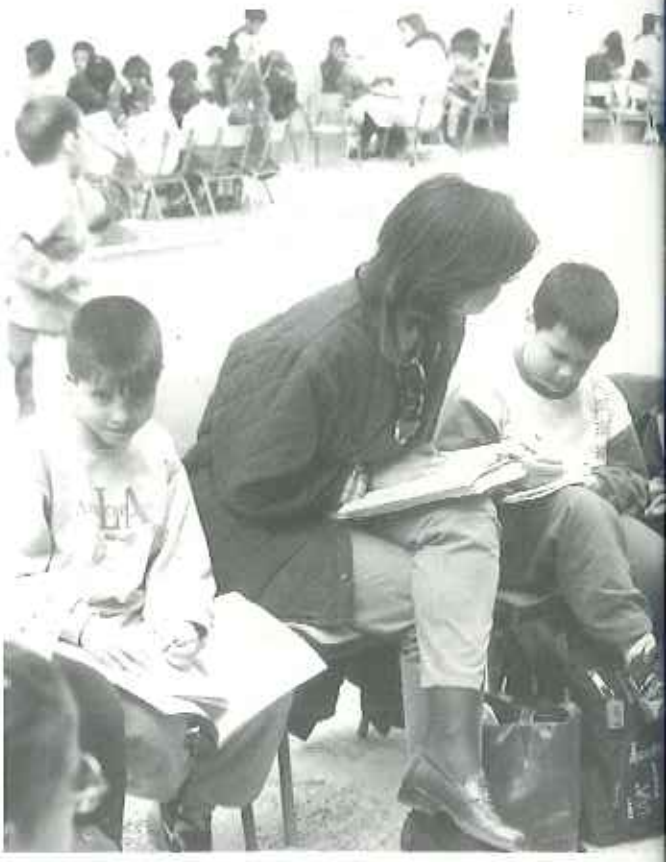
La única salida posible para una ordenación racional de los centros de infantil y primaria es la de transvasar el alumnado a los I.E.S o secciones correspondientes. El coste derivado en nuevas construcciones o plantillas debe de asumirse desde las arcas centrales y estar contemplado en los costos efectivos de las Transferencias. La separación nítida de las plantillas permitirá aplicar el contenido de los acuerdos. Con plantillas suficientes, el horario del profesorado debe de reducirse a 20 horas lectivas de manera inmediata y generalizada. Esta disminución del horario lectivo permite unas mayores posibilidades para garantizar un tipo de jornada más flexible del profesorado, al no coincidir el número de horas lectivas del alumnado con las del maestro/a (ver sobre *jornada* el artículo publicado en este mismo número).

Esta posible flexibilización del horario no es contradictoria con la aspiración de conseguir la jornada continuada para el profesorado, sino bien al contrario, una contribución a su logro y extensión. Desde la Federación de Enseñanza de CCOO, defendemos de manera inequívoca un modelo de Jornada, que pasa por el logro de la Jornada continuada para el Profesorado en centros que estén abiertos más tiempo y en el que se puedan ofrecer una mayor cantidad de servicios, generando yacimiento de empleo importante. Sobre la Jornada dos cuestiones más: la primera es que las actividades que se ofrezcan desde el centro no pueden ser discriminatorias con los alumnos/as procedentes de familias con bajo poder adquisitivo y, otra, que la regulación de la jornada tiene que combinar la autonomía de los centros y de su comunidad educativa con la aplicación generalizada por Municipios o distritos en el caso de grandes urbes.

Sí, pero ¿cómo mejoramos nuestras condiciones de trabajo del día a día?

La escuela atiende a las necesidades de toda la población. Las circunstancias son muy distintas de una ciudad a otra, de un barrio a otro. Por ello a los mínimos que suponen las plantillas de los acuerdos habrá que añadir las que se generan por la atención a las peculiaridades socio-económicas. En circunstancias adversas se tendrán que bajar las ratios, y procurar que los centros cuenten con profesionales de apoyo docentes y no docentes, como son los trabajadores sociales, monitores etc.

La *Orientación* en los centros de Infantil y primaria es otro de los capítulos pendientes. Para que pueda ser eficaz, habrá que cambiar la actual configuración y acercarla más a los centros. Partiendo del principio de cercanía, buena parte del trabajo debe de salir de la propia tutoría, pero con el apoyo del orientador propio de cada centro, coordinado y apoyado a su vez por los equipos de sector.



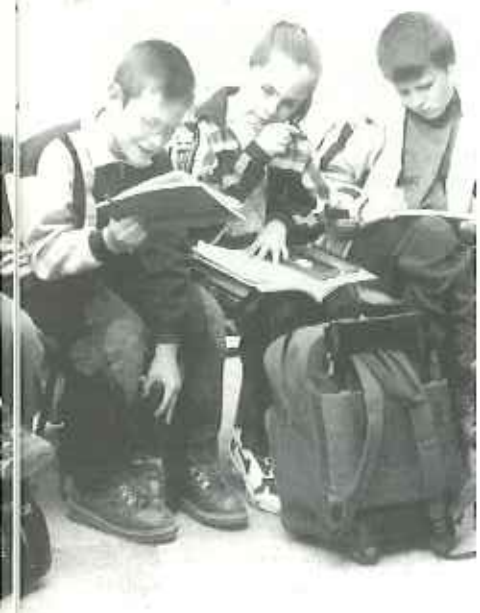
¿Y de movilidad?

A medida que se ha ido implantando la LOPEG, los méritos por la participación en equipos directivos se han ido acrecentando en detrimento del trabajo cotidiano en el aula. Una de las primeras cuestiones será abordar en los respectivos baremos un cambio en el sentido contrario. De manera transitoria el concurso de traslados debe de ser la vía para acabar con las bolsas de provisionales que determinadas comunidades padecen. En este sentido, habrá que sacar a concurso todas las vacantes y de manera excepcional buscar mecanismos de recolocación en cada Comunidad, aprovechando el concurso de ámbito autonómico, sin que todo ello suponga merma del Derecho que tenemos a la movilidad voluntaria en el ámbito de todo el Estado.

Los Maestros/as en la ESO

La LOGSE vino a introducir cambios en la ordenación del sistema educativo, que han repercutido directamente en las funciones y ubicación de una parte de los maestros/as. Resuelta la transitoriedad hasta el final del calendario de implantación, queda más o menos clara la situación legal. A lo largo de estos años hemos podido comprobar que la aplicación de este tramo educativo ha sido un auténtico caos. Su ubicación en los I.E.S es sólo un deseo para

Y los/as de Secundaria



más del 55% del territorio MEC. Las condiciones de trabajo del profesorado están en función de su ubicación en los I.E.S o en los Colegios, la única planificación existente es la de la espera... "*esperemos que disminuyan matrículas por el efecto demográfico o por el trasvase de alumnos/as a los centros de privada que ubican en el mismo centro los distintos niveles educativos*"

¿Qué proponemos?

La falta de planificación es un hecho pero no una plaga irremediable. En puertas de las transferencias, deben de incluirse en los respectivos acuerdos el coste real de la escolarización del alumnado de la ESO en los I.E.S o, en su caso, en las secciones. En este coste deben de ir comprendidas las partidas correspondientes al nivel 24 de complemento de destino para todo el profesorado y el posible aumento de plantillas que se deriva de igualar las condiciones de trabajo con el resto del profesorado de la enseñanza secundaria. Este sería el primer paso para avanzar en cambios retributivos que se detallarán más adelante.

La reforma ha supuesto reconversión. Cambio de las funciones, cambio de los papeles, nuevas exigencias del sistema educativo y una mayor delegación de la sociedad en la propia escuela en esferas que hasta ahora eran propias de las familias. Se reclama de los centros la atención a una población más amplia y abarcar nuevos aspectos. La clave del descontento está, en buena parte, en el desajuste entre la dotación de los medios oportunos y los ritmos acelerados de las exigencias.

En estos últimos años, CCOO ha enfocado la nueva situación con la consideración de una reconversión. Los ejes de nuestra actuación han sido los de asegurar las plantillas suficientes, amarrar *garantías* que evitasen una movilidad indiscriminada de las mismas y, vía formación, atajar los cambios de papeles y funciones que se nos exige. El *acuerdo de secundaria*, abría estas posibilidades, y su desarrollo en cada ámbito provincial ha supuesto un considerable esfuerzo, no siempre recompensado con los frutos y las metas que nos habíamos marcado. La aplicación de estos acuerdos ha sido parcial. A pesar de todo ello, si se ha puesto coto a los desmanes iniciales de la Administración y, con muchas resistencias, se han abierto ámbitos de negociación en las provincias. Día a día y centro a centro se ha estado peleando por las plantillas.

Junto a este trabajo más a pie de obra, hemos ido elaborando alternativas a los diferentes y complejos aspectos de la aplicación de la reforma. Abordamos la falta de financiación en nuestro proyecto de *Ley de Financiación* del sistema educativo, la cuantificación de los costos de aplicación de la reforma en condiciones, en nuestro *Libro Blanco* y las actuaciones concretas para la puesta en marcha de la ESO en las 15 medidas propuestas a debate.

La *Formación Profesional* no se ha quedado al margen de la falta de planificación. La implantación de los nuevos ciclos, va, cuanto menos, despacio. Esta lentitud está contribuyendo al malestar y la zozobra de alumnos y profesorado. Desde la Federación de Enseñanza hemos incidido en la clarificación de las condiciones de trabajo y los cambios legislativos oportunos que garantizaran el menor perjuicio posible para el profesorado. Nuestras propuestas no siempre han visto la luz, pero a pesar de todo ello queda regulado en los concursos los derechos en caso de supresión de plazas, o, en el caso de los Profesores técnicos de F.P interinos, la posibilidad de acceder de manera transitoria a la función pública, aún careciendo de la titulación que señala LOGSE.

Nuestras propuestas

Las nuevas exigencias tienen que caminar parejas a nuevas condiciones para un trabajo satisfactorio y de calidad. La atención a la diversidad requiere, cuanto menos, la dotación completa de los departamentos de orientación, la disminución de las ratios, el contemplar en los horarios de cada departamento las horas de desdobles necesarias y las de refuerzo. Junto a estas medidas, que tienen una clara incidencia en las plantillas, cuestionamos la política de construcciones y reclamamos la red de centros final. Para facilitar la relación alumno/profesor, abogamos por unos centros que alberguen entre 500 y 600 alumnos/as.

La formación del profesorado es básica para afrontar los cambios exigidos. Una formación orientada a dotar de estrategias al profesorado. Formación para la atención

a la diversidad, para responder a las exigencias de las tutorías, para la reconversión de las propias especialidades... Formación en horario y tiempo de trabajo, gratuita y generalizada. En este sentido apunta la ampliación de los años sabáticos para la formación, de tal manera que pueda acogerse a esta medida buena parte del profesorado; y la revitalización de los CPRs, con una mayor participación del profesorado implicado.

Otra de las medidas destacables es la de disponer del tiempo necesario para el desarrollo de nuestras nuevas tareas. Si consideramos la tutoría como un elemento fundamental, esto implica la necesidad de poder prepararla y, consiguientemente, el contemplar este trabajo traducido en una menor carga lectiva (tres horas de reducción) y contemplarla como méritos para la puntuación de los concursos de traslados.

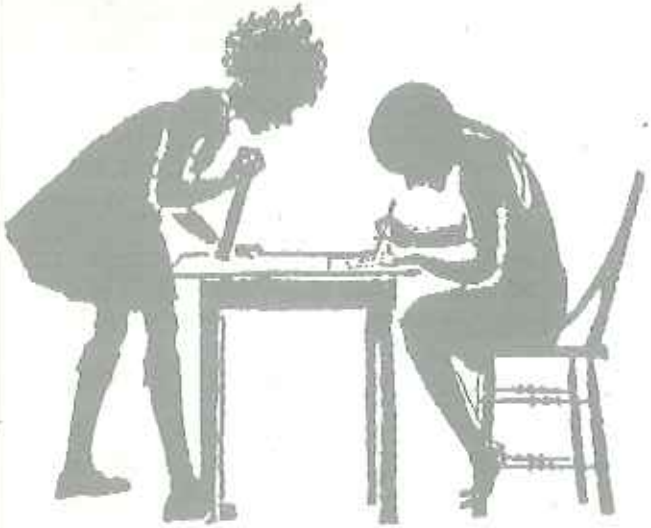
Por circunstancias peculiares, en algunas comunidades se ha generado una bolsa de profesores en expectativa que, lejos de decrecer, aumenta de año en año. Sólo unas mediadas excepcionales y transitorias en los concursos autonómicos permitirán atajar el crecimiento de estas bolsas y, por ende, de la movilidad a discreción de la Administración.

Movilidad que también se acrecienta por la mayor presencia de los desplazados/as. La regulación definitiva de sus derechos en el concurso es otra de las propuestas que recogemos en nuestro programa. Regulación que pasa por la acumulación de la puntuación en el nuevo destino obtenido tras la supresión y el desarrollo del Derecho preferente a una zona, para obtener este primer destino después de la amortización.

Y los Interinos/as

La escasa Oferta De Empleo Público de estos últimos años ha colaborado al incremento de la bolsa de interinos/as. El peculiar sistema de provisión de listas del MEC y de ANPE ha contribuido a una rotación en el empleo peculiar ya que no se da en otras administraciones educativas ni en otras administraciones del Estado. Las dos cuestiones ponen en entredicho el acceso a la Función Pública y el acceso a las propias listas. Desde la Federación de Enseñanza defendemos una modificación transitoria de acceso a la función pública docente que vaya absorbiendo esta bolsa de interinidades. La modificación consistiría en incrementar hasta el 40% la valoración de la experiencia docente y ofertar todas las plazas estructurales que están ocupando los propios interinos/as. El cambio de criterios para acceder a la lista de interinos pasa por eliminar la rotación en el empleo, valorando entre un 50 y 60% la experiencia docente. No caben los bloques actuales en nuestra propuesta.

De manera excepcional, contemplamos la posibilidad de aplicar el sistema transitorio de acceso (el que recoge la LOGSE) a todos/as aquellos que no han podido acogerse al mismo por carecer de las tres convocatorias previstas en el mismo. Esta medida se aplicaría ya en las especialidades que el MEC convocará en el mes de Diciembre (profesores Técnicos de F.P, conservatorios, escuelas de Arte y Diseño...)



Y de las pelas no se dice nada

Dejaba nuestras propuestas del sistema retributivo para el final. Lo mismo que el acceso, son temas que afectan a la generalidad del profesorado. Los cambios previsibles en el Estatuto de la Función pública docente, las Transferencias educativas y el mayor trabajo que se nos exige con la aplicación de la reforma abren la posibilidad de la reivindicación salarial. Esta se puede concretar en la subida de los complementos de destino o su complemento correspondiente en el Nuevo Estatuto, de tal manera que cobremos un aumento correspondiente a dos niveles (24 y 26). Con las transferencias a la vista, uno de nuestros objetivos retributivos es el de igualar a la media los salarios de los docentes que ejercen en comunidades cuyos salarios son claramente más bajos que los que corresponden a los mismos puestos en otras Comunidades, que lograron mayores aumentos en el proceso de la homologación retributiva.

JORNADA escolar JORNADA laboral

Isidoro García
y Natalia Cobos.

Jornada escolar

La jornada escolar continua o, como tradicionalmente ha existido, partida, ha dividido, de alguna manera, a la opinión pública, que, en todo caso, aparece confundida ante los distintos modelos de jornada, y más aún con la generalización de la continua. Porque la cuestión que verdaderamente hay que plantear no es la de cambiar la jornada escolar tradicional, sino justamente la reestructuración del tiempo y del espacio escolares que, en el marco de una comunidad escolar integradora de experiencias y de funciones sociales, cree una nueva organización del conocimiento que potencie la cultura de la escuela.

De hecho, ni siquiera las Administraciones Educativas han asumido plenamente la cuestión, más allá de dictar unas normativas favorecedoras o tolerantes de carácter más bien precautorio, ante el desarrollo de las actividades de *tarde*. Además, y como consecuencia de las restricciones económicas actuales, en instituciones llamadas a tener un papel principal en la reorganización del tiempo escolar así entendido, como son los ayuntamientos, comienzan a aparecer casos importantes en que se niegan abiertamente, por imposibilidad material, a pagar las deudas bancarias contraídas para afrontar el enorme déficit público; cosa que hace todavía más difícil desarrollar toda una suerte de funciones educativas bien definidas en la LOGSE, y todavía apenas abordadas por estas instituciones principales de la vida social y política de nuestro país. Por tanto, es necesaria la coordinación de las distintas administraciones a la hora de elaborar y materializar los planes de intervención dirigidos a dotar a los centros, localidades y municipios de los recursos necesarios.

La jornada continua

Se deben arbitrar una serie de planes, verdaderamente integrados en este tipo de jornada, que tomen realmente cuerpo y muestren las posibilidades de la comunidad educativa. Para ello, la dotación física y humana de bibliotecas, de instalaciones deportivas, comedores escolares y programas educativos y recreativos, pero también, y muy principalmente, de talleres..., que son las que ciertamente crean la diferencia social educativa de los futuros ciudadanos y ciudadanas en el marco de cualquier tipo de jornada, son además exigencias que, de no darse, deberían cuestionar seriamente la consolidación de experiencias ya puestas en marcha sobre la generalización de la jornada continua. Asimismo, plantear y defender la jornada continua sobre la base de no transformar la escuela es igualmente desacertado.

En este sentido, debemos poner de evidencia que, por un lado, la Administración Educativa no se ha mostrado dispuesta a plantear un cambio real de la enseñanza, tanto la obligatoria como la postobligatoria, y de su medio ambiente político, yendo al interior de las aulas y de la organización de los propios centros, para desburocratizarlos y descentralizarlos positivamente.

La jornada escolar habría dejado de ser, como consecuencia del acuerdo de 1991 en Andalucía, un factor de conflicto en los centros educativos. Cualquier modificación a la situación actual deberá ser el resultado del análisis sereno y profundo de la evaluación de los distintos modelos actualmente en vigor. Evaluación que tendría que considerar, entre otros aspectos, el incumplimiento de la Administración de ofertar actividades extraescolares.

Desde CC.OO. nos opondremos radicalmente a cualquier modificación de la jornada escolar que no sea el fruto del acuerdo de la comunidad educativa de cada centro. Autonomía organizativa y pedagógica para establecer en cada centro el tipo de jornada, garantizando la apertura de los centros en jornada de mañana y tarde con personal adecuado para la realización de actividades extraescolares o complementarias, completando la red de comedores escolares y otros servicios complementarios. Diferenciación de la jornada de los trabajadores y trabajadoras de la del alumnado y de la del centro.

Actividades Extraescolares

Igualmente nos pronunciamos por el máximo impulso a las actividades extraescolares, que constituyen un factor cada vez más importante en las elecciones de una sociedad que cada vez diferencia mejor, y valora más, el uso diferenciado de distintos tiempos: escolar y formativo vinculado a actividades lúdicas y de ocio.

Su extensión exige la máxima participación y esfuerzo de toda la comunidad educativa y las instituciones, así como una regulación apropiada que desarrolle las amplias posibilidades que permite la LOPEG. Pero también una intervención contra los abusos económicos que se pueden estar cometiendo en algunos centros -especialmente concertados-; en la aplicación del art. 7 de la LOPEG relativo a la financiación complementaria por uso de centros u otras actividades; y en la vigilancia sobre el posible uso inapropiado que se pueda hacer de las actividades de voluntariado o similares.

Jornada laboral

Docentes de pública

En el sector del *profesorado de niveles no universitarios* apostamos por la reducción de la jornada lectiva a 18 horas en Secundaria (tres de tutoría) y 21 en Infantil y Primaria, tipificándose el resto, hasta las 30 horas de permanencia en el centro, como horas complementarias.

En este último ámbito, exigimos que cada especialista se dedique preferentemente a la impartición de sus respectivas materias, y libre, por ello, de tutorías. Con ello se lograría un doble objetivo: por un lado llegar a la efectiva reducción de la carga lectiva de los maestros y maestras y acercarnos a las 20 horas lectivas semanales; por otro, elevar la dedicación de maestros y maestras a tareas tan necesarias como la atención directa al alumnado, entre ellas las de coordinación, desarrollo curricular, investigación e innovación didáctica.

Y en Secundaria mantenemos nuestra reivindicación de la reducción horaria por tutoría. Asimismo, seguiremos exigiendo de la Administración Educativa el cumplimiento de su compromiso (Acuerdo sobre Jornada) de que a los maestros y maestras que impartan Primer Ciclo de la ESO se les asigne el horario lectivo de Secundaria.

Por otro lado, apostamos por la continuidad de la jubilación anticipada para mayores de 60 años, así como reducciones del horario lectivo a partir de los 55 años. Además, y de modo general, se deben facilitar reducciones horarias a quienes se encuentren en situaciones especiales por su edad o por razones de salud.

Laborales

En el sector de *personal laboral* una jornada de 35 horas semanales. Con carácter general en la Administración de la Junta de Andalucía se ha implantado una jornada que es continuada, con una distribución de lunes a viernes, desde las ocho de la mañana a las tres y media de la tarde. Asimismo desde 1989 determinadas categorías de personal laboral denominadas genéricamente «personal docente y técnico de apoyo a la docencia», viene disfrutando de una especial distribución de la jornada similar a la del funcionariado docente.

Ahora bien, lo que podríamos llamar interés general del objeto de la educación: la formación integral del alumnado, que implica unos determinados tiempos escolares y la que reclamamos jornada a tiempo total de los centros, suponen una quiebra del criterio general sobre distribución de la jornada de trabajo, siendo las propias necesidades del sistema educativo, las que determinan la distribución de ese tiempo de trabajo.

Quiebra que entendemos, no debe implicar una merma de derechos, esto es, distribuciones distintas en la jornada. Horarios diferentes de trabajo han de implicar necesariamente compensaciones a fin de que lo pactado en la negociación colectiva no sea desvirtuado. Si los acuerdos alcanzados no se materializan a la hora de su aplicación concreta, se estaría produciendo la liquidación, en su puesta en práctica, del derecho a la negociación colectiva.

No nos oponemos a que la jornada de los centros sea total, a fin de incrementar la oferta educativa de los mismos. Consideramos que ello no debe estar en contradicción con las jornadas continuadas pactadas en Convenio. Lo que deberán articularse son los mecanismos para que aquella jornada total pueda llevarse a efecto: ampliaciones de plantillas, compensaciones por establecimiento de turnos, etc. En todo caso, a las situaciones señaladas de jornadas homologadas a las del profesorado, al estar íntimamente relacionadas con la actividad docente, hacemos extensivas las mismas propuestas realizadas para aquel. Por otro lado, hemos de reivindicar la posibilidad de que se puedan realizar acciones formativas dentro de la Jornada Laboral.

Privada

En la *Enseñanza Privada* proponemos, para los niveles concertados, que en el período de implantación generalizada del nuevo sistema educativo la jornada lectiva sea idéntica a la que realice el personal funcionario del mismo nivel educativo. Tal aspiración deberá ser tenida en cuenta en la negociación de las plantillas y en la negociación colectiva. En el resto de las Enseñanzas los convenios deberán fijar jornadas lectivas similares con calendarios de aplicación paralelos.

Universidad

En la *Universidad*, nos planteamos:

- La defensa de la voluntariedad de las horas extras, y la generalización de su compensación en descanso al personal funcionario.
- El establecimiento de la jornada diaria flexible de trabajo acordada con representantes de los trabajadores y trabajadoras.
- La realización un estudio de los acuerdos internos de las distintas universidades, para tender a la equiparación de los sistemas de control e incentivación.

Permisos de maternidad

Por último, seguiremos siendo beligerantes en que los permisos relacionados con la maternidad o el cuidado de hijos e hijas no dejen de disfrutarse por una inadecuada regulación de las mismas. Proponemos que se cree la posibilidad de optar por acumular el permiso de lactancia al permiso maternal. Asimismo propondremos campañas dirigidas a animar a los padres para que soliciten este y otros permisos que en la práctica son escasamente utilizados por los hombres. Avanzar desde las políticas de igualdad en propuestas que permitan a hombres y mujeres conciliar sus obligaciones profesionales y personales, en línea con las resoluciones de la Comunidad Europea y las recomendaciones del CES.

Escuela RURAL

Luis Acevedo.

Siendo cierta la afirmación sobre la complejidad de cualquier sistema educativo, podemos decir que en el caso español es especialmente acertada, tanto por los cambios a los que estamos asistiendo, que van desde la práctica culminación del proceso de traspasos de las competencias educativas a la consolidación de la Reforma Educativa -más por el trabajo del profesorado que por el impulso de las Administraciones-, así como por la gran variedad de realidades organizativas de los centros, especialmente en el ámbito rural.

Se entienden por centros rurales realidades muy diferentes que van desde centros de una sola aula en una minúscula aldea, a macrocentros de hasta tres líneas que concentran al alumnado disperso de una comarca y que son transportados diariamente desde sus aldeas o casas. Y en todos ellos hay docentes que imparten sus enseñanzas y que están sometidos a unas determinadas condiciones de trabajo.

Históricamente los centros rurales han estado bastante abandonados de la mano de las diversas administraciones; y todavía podemos encontrar escuelas unitarias donde el docente debe hacer, en muchos casos, también de calefactor, personal de limpieza, vigilante nocturno... si quiere que *su escuela* tenga un mínimo de prestancia y salubridad.

Tampoco es extraño encontrarnos a compañeras y compañeros que en su aula deben atender hasta 25 chicas, chicos, niñas y niños que acuden a recibir sus enseñanzas desde los tres a los 15 años, y donde el *profe* o la *seño* se debe desdoblar en dos o tres para poder atender a su alumnado y, que cuando expone su queja ante la Administración, algún responsable político de la misma le contesta que *"para lo que van a estudiar esos chicos..."*, confiando todo avance significativo al compromiso personal del profesorado.

También es cierto que en mayor o menor medida, en los últimos diez años (más o menos desde la Gran Huelga de la Enseñanza, en 1988), se han producido avances sustanciales en las condiciones de trabajo del profesorado de los centros rurales. Uno de los resultados de aquella huelga fue el compromiso de modificación del *Concurso de Traslados*, de tal forma que ahora nadie puede ser obligado a impartir clases de una materia que no sea de su especialidad, como consecuencia de ello han aparecido otras realidades, como el profesorado itinerante o compartido, a las que desde la Federación de Enseñanza de CCOO se las está dando propuestas de soluciones.

Otro de los graves problemas con los que se encontraba este profesorado era el aislamiento al que estaba sometido y el sentimiento de soledad con el que trabajaba. Desde diversas instancias CCOO ha trabajado para intentar evitar este sentimiento, consiguiéndose que en las actuales instrucciones de funcionamiento de gran parte de los centros rurales, se autorice la modificación de los horarios para, dejando un periodo – normalmente una tarde- sin clases, utilizar este tiempo para coordinación docente, realización de cursos...

El gran reto que, de forma específica para los centros docentes rurales, tiene ahora planteado la Federación de Enseñanza de CCOO pasa, sin ningún género de dudas, por garantizar de hecho tres elementos a los que formalmente hemos instado a las Administraciones Educativas:

- Establecimiento de algún tipo de fórmula que cuantifique el *sobreesfuerzo* que realiza el profesorado cuando debe de llevar a un alumnado con edades tan *heterogéneas*, que pueden ir desde la Educación Infantil a (en algunos casos), la ESO. Señalaré una de las múltiples propuestas que ha llevado CCOO ante las Admónes. Educativas.

  El número total de alumnado por aula en clases con más de un nivel educativo vendrá determinado por el siguiente cálculo: An11 + An22 + An33 + ...+AnNn = 25 alumnos teóricos. Siendo An1 el número de alumnos del curso más numeroso, An2, el segundo más numeroso, así sucesivamente.
- *Dotación de profesorado suplementario* para completar el cupo de horas docentes de los centros que origina la generalización efectiva de los derechos que el profesorado itinerante tiene de descuento horario y dietas por tener esa condición. Pongamos un ejemplo, existiendo dos centros de una línea, que deberían tener 13 profesores/as, como mínimo, y uno es un centro con dos profesores itinerantes que, por el numero de kilómetros que realizan, deben impartir un máximo de 16 h. cada uno, es evidente que ese centro dispone de 18h menos para su organización interna, es decir, realmente no dispone de 13 profesores, sino de 12,33. Es objetivo de CCOO el conseguir la dotación del 0,67 restante, pues sin duda redundará en una mayor calidad de la enseñanza y en una mejora de las condiciones de trabajo de los docentes.
- *Dignificación de los espacios*, tanto aulas como campos polideportivos, viviendas de maestros, etc. Así como dotación de materiales complementarios para que el oficio de enseñar en el mundo rural no sea un acto heroico sino una actividad profesional respetable en un mundo civilizado.

CONDICIONES DE TRABAJO Y REIVINDICACIONES M

LOS MAES ESPECIAL

Considerado el período que va desde el inicio de la implantación de la LOGSE hasta la fecha, puede decirse que ya hay indicios evidentes de que los maestros especialistas de Música, Educación Física e Inglés, se han ido desmarcando con unas condiciones de trabajo que empiezan a parecer preocupantes y discriminatorias por varias razones.

J. Mª Serrano L-Villaseñor.

Sobreesfuerzo

Mantengo por un lado que la peculiaridad de estas áreas de expresión, en lo concerniente a sus pautas concretas de actuación en el aula, gimnasio... que ha de desarrollar el profesor especialista, hacen que su trabajo conlleve un innegable sobreesfuerzo. Ya sabemos que hay una evidente y universal relación entre el esfuerzo de cualquier profesor y la calidad de sus enseñanzas, lo que sucede es que esa relación es bastante peculiar, en el caso de las especialidades mencionadas, de modo que aquí calidad de enseñanza es siempre igual a sobreesfuerzo del profesor: el profesorado en estas áreas ha de *apalizarse* lo suyo, a nada que persiga una cierta calidad y la consecución de eso que llamamos resultados. Esto no debería ignorarse si hemos de asumir nuestras responsabilidades en el logro de esa calidad de enseñanza que deseamos y valoramos, pero que no debe ser a costa de la salud laboral de cuantos pretenden hacerla posible.

Efectivamente, la utilización de la voz y del cuerpo es particularmente intensa, en este caso porque también lo es la intención expresiva (lo que obviamente no es privativo de estas áreas, sólo peculiar en ellas) en situación, por ejemplo, de juego dramático, de práctica instrumental, de desarrollo de un ejercicio físico o de pronunciación y aprehensión de un determinado matiz fonético...

Quinientos alumnos

Debemos considerar además que los profesores especialistas hoy por hoy en muchos casos tienen la peculiaridad de haber padecido o estar padeciendo un particular, y yo diría violento, cambio de perfil.

No sé si será de alguna utilidad, pero creo que no está de más sugerir alguna reflexión, por ejemplo, en torno a la figura de ese profesor especialista que antes de serlo ha ejercido como generalista y/o tutor de un curso, en condiciones más o menos apacibles, para entrar de pronto en una dinámica de profesor itinerante que, a poco, ha de vérselas con dieciocho o más cursos de dos o más colegios y con la responsabilidad de atender fácilmente en torno a los quinientos alumnos... Debe comprenderse que así es muy difícil ejercer un verdadero magisterio sobre nadie.

En el caso concretamente de la Educación Musical, por citar la más reciente, quizá esta percepción no la tengan los compañeros que acaban de acceder a la docencia como nuevos profesores especialistas; posiblemente tampoco los que desarrollan su trabajo en los más o menos *bucólicos y pastoriles* CRA's... pero lo cierto es que entre el profesorado con experiencia docente, que ha accedido a la especialidad desde dentro o fuera del Cuerpo, y que va a ejercer su especialidad en Centros normalmente grandes -sea o no como itinerante- la

ÁS INMEDIATAS

TROS

ISTAS

sensación de dureza inusitada es inmediata, hasta el punto de que no es raro el caso de compañeros que *huyen* un tanto despavoridos de esta especialidad para regresar a anteriores y alternativas ocupaciones. Otros en cambio que adquieren la especialidad, incluso bastante ilusionados, acaban por ni asomarse a ella ante las condiciones de trabajo materiales, espaciales, horarias... claramente insuficientes.

Da la sensación de que la Escuela no se ha adecuado, o lo hace con excesiva lentitud, a las nuevas exigencias y distintos *modus operandi* que conllevan estas especialidades LOGSE.

Falta de espacios

La necesidad de un decidido replanteamiento espacio temporal, más acorde con la verdadera consecución de sus objetivos, creo que es más flagrante en el caso de la Educación Musical, si tenemos en cuenta que, en la actualidad, no hemos resuelto en la mayoría de los casos el problema del espacio. Sigue pareciendo poco menos que lujo asiático la idea de que tanto los tiempos como los espacios son en este caso de la educación musical bien distintos a los de otras áreas. No puede negarse que en el caso de la Educación Física se han hecho grandes esfuerzos (polideportivos, dotaciones...), sin embargo en Educación Musical e Idiomas, que no son o no deberían ser menos, resulta conveniente darles un impulso en ese sentido, porque... ¿quién no ha soñado alguna vez con una clase amplia, con una generosa moqueta y una sonorización de cierta calidad y potencia? ¿quién no se ha extasiado ante la sola idea de no tener que compartir su espacio con la biblioteca, con la sala de audiovisuales, botiquín, almacén de la APA, proyecto de trasterillo por algún rincón y de artículos deportivos - para más joder- por otro (qué pasa... ¿que en un polideportivo que parece una catedral no caben las cuatro cajas de balones, redes y yo qué sé...?), pero además también con la conserje cuya mesa está situada, eso sí, en un rincón estratégico?

Aquí la aspiración y la conveniencia no es otra que poder tener permanentemente desplegados o razonablemente a mano los instrumentos de la Orquesta Orff y de pequeña percusión, gracias a la disponibilidad de un espacio que además permita las distintas actividades de movimiento y expresión corporal inherentes al quehacer musical en la escuela. A una y a otra cosa es difícil no renunciar (¡nada menos que al Movimiento y a la Práctica Instrumental!) cuando el profesor especialista ha de ir de clase en clase o compartir del mencionado modo.

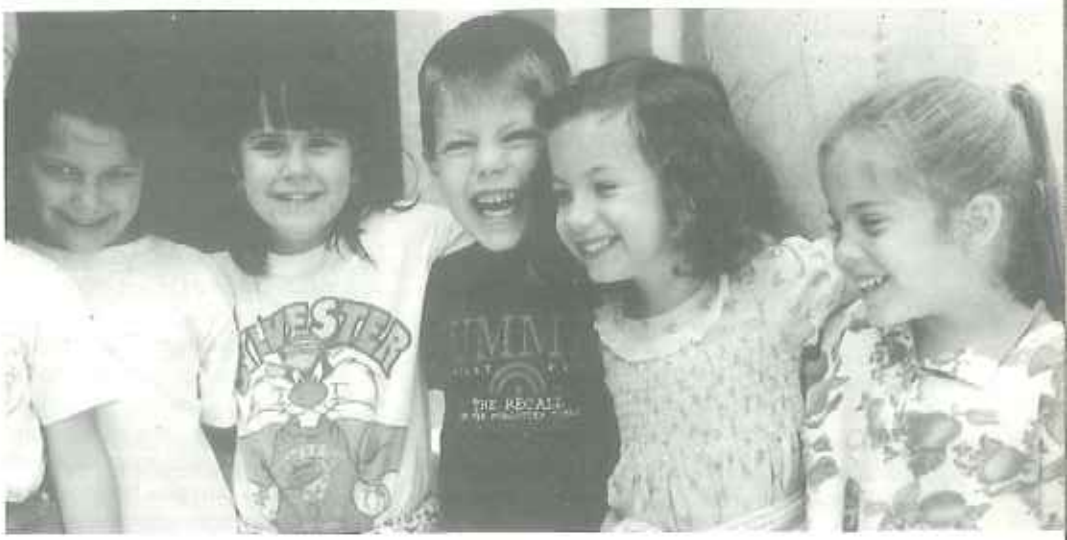
Demasiadas horas

También ha de tenerse en cuenta que la cantidad excesiva de horas para el profesor no redunda en absoluto en beneficio alguno para el alumno: la insuficiencia horaria en Primaria es palmaria ya que generalmente se cuadran los horarios de tal manera que lo realmente se imparte de Educación Musical en esta etapa es una sesión a la semana, en muchos casos ni siquiera de una hora. Esto no sólo acaba haciendo muy difícil la continuidad y la progresión de cualesquiera programación que debe contemplar distintos frentes de actuación: canto, ritmo, práctica instrumental, audiciones e historia de la música, movimiento y expresión corporal, construcción de instrumentos, etc., sí no que además relega al profesor al papel de figura anecdótica. Resulta a veces pasmosa la falta de sensibilidad (arriba y abajo) hacia estos temas... Puede decirse, sí, que hemos escolarizado la música pero...¿en qué condiciones?

Reivindicamos

Desde CCOO nos parece urgente considerar algunas mínimas reivindicaciones, ya que de otro modo en los próximos tiempos, (considerados estos y otros aspectos y evidentes agravios comparativos) tendremos que ir acostumbrándonos a lo que en psicología se llama el síndrome del quemado, ante unas condiciones que son ya de Salud Laboral para este colectivo.

Entre estas reivindicaciones, destacaríamos la de limitar el número total de alumnos atendidos, reducir las itinerancias e, igualmente, tener el profesorado la posibilidad de reducir el número de horas lectivas de su especialidad a 18 semanales, completando su horario con otras tareas en el centro y, por supuesto, conseguir espacios específicos en todos los centros para estas áreas (laboratorios de idiomas, aulas de música, gimnasios...).



Los Equipos de Orientación Educativa y Psicopedagógica

El EOEP es un servicio de apoyo a la escuela creado para contribuir a la mejora de la calidad de la enseñanza desde el desarrollo curricular y a través de la atención a las diversas necesidades educativas que se plantean en los centros. Se compone de psicólogos y pedagogos. En algunos casos también logopedas y trabajadores sociales.

Antonio Sánchez Ruiz y Jesús Rodríguez de Guzmán Romero H.
Miembros de EOEP.

La intervención se realiza en los tres ámbitos que componen el medio escolar: alumnos, profesores y familias. La orientación educativa tiene lugar en los centros escolares de forma periódica aunque el ámbito de intervención del EOEP es el sector.

En 1970 se menciona el derecho a la orientación en la L.G.E., en 1977 se crean los SOEV, en 1982 aparecen los Equipos Multiprofesionales, en 1986 se empieza a unificar funciones entre SOEV y «*Multis*», en 1990 el desarrollo de la LOGSE estructura la intervención psicopedagógica en dos niveles: Departamentos de Orientación en IES y los EOEP como equipo de sector.

Tras leer la introducción se deduce que los componentes de los EOEP somos trabajadores de la enseñanza que intervenimos en un sector geográfico y educativo (muy amplio a veces) soportando por tanto las condiciones que la itinerancia marca a otros muchos colectivos: Uso del coche propio para trabajar haciendo un número considerable de kilómetros y siendo por cuenta del trabajador todas las averías, gastos de mantenimiento y otros percances que puedan ocurrir en el coche que se pone a disposición del MEC. Tampoco existe ningún seguro que cubra nuestros riesgos personales, del coche y a terceros en caso de siniestro, cada orientador viaja con su propio seguro que, lógicamente, paga de su propio bolsillo.

Como única compensación por el uso de nuestros coches particulares el MEC nos retribuye con 24 pesetas por cada kilómetro realizado fuera de la localidad donde está la sede del EOEP, no se contemplan los desplazamientos a colegios dentro de la localidad. Las citadas 24 pts./km. se aplican desde la última revisión realizada hace más de 5 años (27/3/93); no es necesario mencionar lo que ha llovido desde entonces y, sobre todo, lo que ha subido la gasolina que en 1992 aún no llegaba a 100 pts./l.

El *calendario* de trabajo de los orientadores del EOEP tiene peculiaridades difíciles de explicar: cuando los centros del sector que atendemos cierran las puertas (30 de Junio) y los profesores empiezan a disfrutar de las vacaciones de verano, cuando los dictámenes de nuevas escolarizaciones para el curso siguiente se han entregado a la Dirección Provincial en el mes de Mayo, cuando la memoria de trabajo y propuestas para el próximo curso quedan hechas en Junio, a los EOEP se nos marca un calendario que incluye el mes de Julio como mes de trabajo y que se aplica de distinta forma en cada Dirección Provincial pero que al menos implica permanecer en las sedes de los Equipos hasta el día 15 de Julio. El agravio es mayor si se tiene en cuenta que los compañeros orientadores en IES si disfrutan de las vacaciones escolares.

Las *plantillas* de los Equipos no permiten cumplir las instrucciones del MEC en el sentido de que la ratio nº de centros / orientador debería ser de tres centros es ampliamente superada en la mayoría de los casos llegando algún orientador a atender hasta seis colegios con la consiguiente disminución de la frecuencia de intervención rompiendo la dinámica de presencia constante en los centros que hemos intentado crear. Los EOEP siguen sin contar con una plantilla que reúna un número de orientadores suficiente para atender todas las necesidades de la zona de forma eficaz.

Existe también una importante carencia en cuanto a los perfiles profesionales de los componentes de los Equipos. El logopeda, el trabajador social y el administrativo deberían aparecer en la plantilla de cada Equipo evitando que las funciones de estos profesionales sean asumidas por el psicólogo o pedagogo como hasta ahora ocurre.

Cabe mencionar también la situación laboral-administrativa de algunos orientadores de EOEP procedentes de los antiguos SOEV, que en la mayoría de los casos han ganado el recurso contencioso-administrativo que obliga al MEC a integrarnos de acuerdo con la titulación de licenciados en el grupo A de funcionarios, que permanecemos como funcionarios de grupo A pero no en el cuerpo de profesores de secundaria sino en primaria lo que afecta fundamentalmente a la movilidad (si queremos trasladarnos no podemos continuar en Equipos) y a la absurda situación de trabajar juntos profesionales con la misma titulación y función pertenecientes a diferente cuerpo. Pensamos que ya es hora de que se unifiquen todas las situaciones.

Balance y programa para el PERSONAL LABORAL

Antonio Navarro.

Balance de un duro cuatrienio

Cuando se van a cumplir los cuatro años desde las últimas elecciones sindicales en las que CC.OO. obtuvo un respaldo, holgadamente mayoritario, del conjunto de los trabajadores de la enseñanza y en particular del Personal Laboral, y estando abocados a un nuevo proceso electoral, parece de rigor detenernos a hacer balance de lo que podríamos calificar como un duro cuatrienio. Balance que hemos de situar inmerso en la severidad de un contexto político que nos ha condicionado como empleados públicos y no precisamente de la manera más favorable.

Cuatrienio regido por los coletazos finales del último Gobierno PSOE, sumido en una profunda crisis política al destaparse las corruptelas fraguadas bajo el paraguas de las prepotentes mayorías absolutas, y el primer periodo de la derecha novata, poco ducha en gestión democrática, sin modelos de administración ni proyectos educativos, sólo obsesionada por aplicar los dogmas del más rancio liberalismo, reducir el aparato del Estado, privatizar empresas públicas rentables, privatizar servicios, reformar el sistema fiscal en beneficio de la minoría más pudiente, aumentar la parte de la *tarta nacional* correspondiente a las rentas del capital en detrimento de la parte que correspondería a las rentas del trabajo, en definitiva.

Ambos gobiernos, sin embargo, con denominadores comunes en política económica, como una férrea política presupuestaria de recorte del gasto público, so pretexto de necesidad de converger con Europa, como rasgo dominante de este periodo que año tras año nos han impuesto por Ley de Presupuesto y que cada año ha ido dando una vuelta de tuerca en recorte de incrementos salariales con la consiguiente pérdida continuada de poder adquisitivo de los trabajadores al servicio de la Administración del Estado, así como en el bloqueo de la oferta pública de empleo en especial de Personal Laboral, paradójicamente, en paralelo al aumento de las necesidades de personal por la implantación de la LOGSE, lo que ha creado una situación insostenible en los centros.

Con estas condiciones, no podemos decir que haya sido un periodo de grandes logros, lo que sí podemos asegurar, es que desde la Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras hemos estado ahí, a pesar de todo, hemos peleado con toda contundencia contra injusticias como la congelación salarial de 1997 con las movilizaciones de los empleados públicos, haciendo lo posible por parar el golpe, contra la congelación de plantillas, la precariedad, la promoción profesional, amortiguar las andanadas gubernamentales contra los trabajadores de la Administración...

Podemos afirmar que, no del todo ni en la medida que hemos pretendido pero sí en gran parte, hemos conseguido atemperar los mensajes iniciales de estos gestores, basta hacer un ejercicio de hemeroteca para comprobar cómo han ido modificando los planteamientos en materia de gestión o cómo se ha moderado el discurso ultraliberal de la Sra.Aguirre. Es más, nos cabe la duda de si no hubieran ido incluso más lejos de no haber sido por la línea de confrontación de las organizaciones sindicales durante el curso 1996-97, con CC.OO. a la cabeza, tanto a nivel de la función pública como en educación, única oposición real en este País a las políticas gubernamentales.

Podemos aseverar que, globalmente, ha sido un cuatrienio en el que ha habido que luchar más para no perder que para ganar,

para no retroceder que para avanzar. No obstante y, a pesar de las condiciones más adversas que recordamos, hemos avanzado con tenacidad en algunos aspectos, de entre los que sólo destacamos los más relevantes de cada ámbito:

Territorio MEC

En este periodo se ha negociado el *VI Convenio para el Personal Laboral*, bajo la dilación permanente, la informalidad y desconsideración más absoluta de estos Administradores a derechos básicos como la negociación colectiva. No obstante, en las esporádicas sesiones que hemos ido conseguido, si hemos introducido mejoras, de las que podríamos resaltar: el concursillo obligatorio con periodicidad anual; la regulación de los cambios de puestos de trabajo por causas sobrevenidas; bolsa de trabajo obligatoria para la contratación temporal, por una de las dos fórmulas, mediante oferta pública o mediante oferta genérica al INEM; 37,5 horas semanales para todos, incluida la educación especial, (antes eran 40); aplicación del calendario laboral, por negociación provincial, ajustando el personal a las necesidades de cada servicio, en los periodos de inactividad de los centros; constitución de comisiones provinciales de formación que prevean necesidades y gestionen los planes de formación; capítulo de prevención de riesgos laborales adaptado a la nueva normativa; reconocimiento del complemento de antigüedad para contratados temporales, a raíz de las sentencias ganadas por CC.OO. en este sentido; abonos de asistencias por colaboración, en tareas no relacionadas con la actividad propia del centro; compensación de la pérdida de matrícula gratuita mediante una convocatoria de becas para el trabajador/a; y el pago delegado en las prestaciones por incapacidad laboral, asistencia sanitaria y recuperación profesional.

Formación

Sin duda, uno de los aspectos en los que más se ha avanzado ha sido en formación. Se negoció en el V Convenio la puesta en marcha de los planes de formación y la dotación económica de los mismos, -hasta ese momento no se había hecho nada- los conseguimos poner en funcionamiento en 1995 con una dotación de 50 millones, conjuntamente para Personal Laboral M.E.C. y funcionarios de administración central de Educación; participaron en los distintos cursos 4.500 trabajadores/as. En 1996 logramos que se ampliaran los planes de formación, se aumentó a 74 millones la partida destinada a la mismos, y se afianzaron con una ampliación espectacular de la participación, 12.864 trabajadores/as, en los cerca de 400 cursos organizados. Hoy podemos decir que, a partir de aquel momento, la formación se ha consolidado plenamente, a pesar de algún recorte presupuestario, como todas las partidas, y de su desigual implantación en las diferentes provincias.

Ascensos

En el platillo de lo positivo, esta Federación de Enseñanza de CC.OO. ha de poner el *turno de ascensos*, por el papel determinante que jugó para ponerlos en marcha después de cinco años bloqueados; por otra parte no era sino el que le correspondía como organización mayoritaria. Fue un proceso muy costoso, con muchas horas de negociaciones, a distintos niveles y a distintas bandas, que se saldó con un triple éxito, paralelo al turno de promoción el acuerdo de ofertarle al personal interino desplazado por el mismo un puesto de trabajo, lo que implica un primer frenazo a los objetivos privatizadores de la Administración de las vacantes resultantes.

Territorios con competencias

Baleares

Igualmente en Baleares, después de ser transferida, se llegó a un compromiso con la Administración para realizar el turno de promoción y así está prevista su próxima puesta en marcha.

Galicia

También en Galicia después de años de congelación de la movilidad voluntaria, para acabar con la precariedad en el empleo temporal, y favorecer el derecho a la promoción profesional se consiguió sacar adelante los turnos de traslados, turno de ascensos y nuevo ingreso, lo que ha supuesto cierto incremento de plantilla. Se ha incrementado a 9 meses el tiempo de trabajo del personal de comedores e igualmente se ha potenciado la formación en el sector.

Es de mención la campaña en defensa de comedores para centros públicos implicando a todos los colectivos de personal, APAS, asociaciones de vecinos y a la propia Administración.

Cataluña

Para el Personal Laboral de la Administración Educativa de Cataluña tal vez los avances más significativos, entre otros, en estos cuatro años, hayan sido, la reclasificación del personal de escuelas infantiles, el acuerdo para funcionarizar al personal de equipos de orientación y la conversión de contratos de obra o servicio en fijos por sentencia ganada por la Federación, de Enseñanza de CC.OO. de Cataluña.

Sin embargo, los mayores esfuerzos desde la Organización, han ido destinados a la pugna permanente por mantener las condiciones de trabajo del personal laboral y, allí donde ha habido algún margen, como en la educación especial, mejorarlas.

Euskadi

En el sector de Personal de Cocina y Limpieza de la Consejería de Educación de Euskadi es de destacar en este periodo la negociación del Convenio, en el que se mejoraron sustancialmente las ratios del personal de cocina, se incorpora el permiso para la comida del personal y el permiso por matrimonio para parejas de hecho, se aumenta el seguro de vida e invalidez a 2.846.000.- pts. Sin embargo tanto cuantitativamente como cualitativamente, el mayor logro de la Federación de Enseñanza de CC.OO. de Euskadi es la sentencia de transformación del personal fijo-discontinuo en fijo, con el reconocimiento de los periodos de inactividad atrasados a efectos de antigüedad que afecta a un colectivo de 400 trabajadoras.

Por lo que respecta al sector de Educación Especial de Euskadi, son de resaltar en estos cuatro años la negociación de la relación de puestos de trabajo y la definición de perfiles, se han equiparado las licencias y permisos a los del personal docente, se han regulado sustituciones mediante adjudicación pública y se ha conseguido un incremento en las plazas de fisioterapeutas itinerantes del 133% con respecto a las existentes.

Andalucía

Para el Personal Laboral de Andalucía se firmó el V Convenio en 1996, que supuso avances sustanciales con respecto al anterior, como la jornada reducida, la posibilidad de regular un horario especial para los centros educativos, o establecer las bases para un acuerdo de conversión de empleo temporal en fijo que ha posibilitado consolidar más de 1.500 puestos con carácter fijo y, por otra parte, mediante un concurso

de acceso extraordinario, previo a traslados y ascensos, consolidar como fijos otros 1.800 puestos temporales.

Ahora bien, el Personal Laboral de la Consejería de Educación de Andalucía que tradicionalmente había despuntado por sus logros en la negociación colectiva, siendo el referente del resto de territorios, en muchos aspectos, en este periodo se convierte en pionero, con la Federación de Enseñanza de CC.OO. como artífice y cabeza visible, con un conjunto de acuerdos logrados a partir del Acuerdo de Bases para la Educación en Andalucía.

Se ha firmado: un acuerdo de comedores escolares que paraliza la privatización y regula tanto el mantenimiento como la creación de nuevos comedores;un acuerdo de formación específica para todas las categorías del P. Laboral de la Consejería; un acuerdo de solidaridad, que afecta a todo el personal relacionado con el alumnado de necesidades educativas especiales; un acuerdo para la igualdad de oportunidades que impulsa políticas que promuevan una igualdad efectiva en el sector educativo; y un acuerdo de educación permanente de adultos que afecta a educadores y educadoras de personas adultas y garantiza la oferta formativa. A éstos habrá que añadir, cuando se cierren, otros tres pendientes sobre educación infantil, personal itinerante y creación y mantenimiento de empleo.

Valencia

Lo más destacable de lo conseguido en estos cuatro años por el Personal Laboral en el País Valenciano ha sido el acuerdo de funcionarización que está en pleno desarrollo en la actualidad para los grupos A y B, quedando todavía pendiente de aplicación para el resto de grupos. En el mismo acuerdo se fijaron la subida sustancial de los niveles de los complementos de destino y específicos. En educación infantil se está negociando un proceso de transformación de las escuelas infantiles por el que pasarían a la red escolar, con la consiguiente homologación de los/las trabajadores/as a las condiciones de trabajo de la misma y ya se ha cerrado un buen acuerdo sobre horarios.

Ejes de nuestros programas electorales

Dicho lo anterior a modo de balance, hemos de reseñar los que deben ser los ejes reivindicativos básicos para el Personal Laboral de las Administraciones Educativas, aprobados por el Consejo de la Federación de Enseñanza de CC.OO. para el próximo periodo, a modo de programa, ejes establecidos con toda flexibilidad para su adaptación en cada territorio, así como la inclusión de otros con las peculiaridades de estos:

Territorio M.E.C.

En el territorio M.E.C., es una prioridad exigir en cada Comunidad Autónoma transferencias ya, con homologación automática al personal de la misma, desde el momento de su entrada en vigor.

Trabajaremos en la negociación de convenios de integración a los convenios únicos de comunidad, manteniendo lo específico, para su posterior incorporación a acuerdos sectoriales o a los convenios únicos en su momento.

Otra prioridad será abrir ámbitos de negociación con las Consejerías de Educación y Cultura, que permitan desarrollar aspectos específicos del sector, de carácter profesional, de extensión y calidad de los servicios educativos complementarios, dotaciones de plantillas, ratios, sustituciones, bolsas de interinidades, etc.

Defenderemos la integración del personal laboral en el ámbito de gestión de las consejeras de Educación y Cultura, en paquete único con el personal docente, como primer paso que posibilite la aplicación del punto anterior

Así como la implantación de las plantillas, que recoge el Libro Blanco, también en paquete único con el personal docente.

Personal no transferible y no transferido: Para las ciudades autónomas o para aquellas comunidades tanto en cuanto no se transfieran, así como los Servicios Centrales del MEC. Negociación del Convenio Único para el Personal Laboral de la Administración General del Estado, con idénticos criterios del apartado anterior en relación a los Convenios únicos de comunidad y ámbitos de negociación específicos.

Ejes de carácter general para todos los territorios

"La LOGSE también para los servicios educativos complementarios y la educación especial"; bajo este eslogan se trata de avanzar en la ordenación y racionalización de estos servicios, así como de los perfiles profesionales de su personal, que respondan a las nuevas necesidades del sistema educativo y a las demandas sociales.

Defensa de los servicios educativos complementarios y de la educación especial, públicos y generalizados, como elementos de compensación de desigualdades e instrumentos de calidad del sistema educativo, conjuntamente con el resto de sectores implicados, tanto de trabajadores como sociales.

Estabilidad en el empleo: Consolidación del empleo estructural temporal en fijo, bajo el principio de: *"a un puesto de trabajo permanente un trabajador/a fijo/a"*. Forzar acuerdos que definan en qué situaciones se recurrirá a la contratación temporal, tipos de contratación, forma y manera para su transformación en indefinida.

Plantillas que respondan a las necesidades actuales de los centros educativos. Establecer ratios, relaciones de puesto de trabajo o mecanismos que lo garanticen, forzando la negociación de las ofertas públicas de empleo.

Establecer en todos los convenios colectivos de CC.AA. mecanismos que permitan la *movilidad voluntaria interconvenios.*

Reconocimiento de los periodos de inactividad como *antigüedad a fijos discontinuos* así como la *fijeza y antigüedad a los trabajadores/as temporales.*

Salud Laboral: aplicación de la Ley de Prevención y de los reglamentos que la desarrollan en la negociación de los convenios colectivos de las CC.AA. Avanzar en la catalogación de enfermedades profesionales.

Fomentar políticas de igualdad, estableciendo medidas de discriminación positiva, estableciendo comisiones para la igualdad en todos los ámbitos de negociación, potenciar los comedores escolares detectando las necesidades y organizando campañas...

Luchar por *la recuperación del poder adquisitivo* perdido, conjuntamente con el resto de empleados públicos.

La *jornada de 35 horas semanales,* vinculada a la creación de empleo.

Incentivar la formación del personal, potenciándola, dando facilidades, licencias, becas, para nuevas titulaciones, etc.

Revalorizar el sector por vía de su profesionalización.

Si queremos una universidad pública y de calidad hay que financiarla

En defensa de lo público, reivindicamos una Universidad Pública y de Calidad; es necesario que la asignación a la enseñanza superior sea el equivalente al 1,5% del PIB, para acercarnos a la media de los países de la OCDE, así como una *ley de financiación* como garantía de un sistema claro y de futuro, en el marco general de la enseñanza y en el marco particular de la Universidad.

Reivindicamos la modificación de la LRU así como la racionalización de las plantillas, tanto para el PDI como para el PAS, dentro de una línea general de exigencias de adaptación a las nuevas titulaciones, como en la creación de nuevos servicios adecuados a la evolución científico-técnica y social, así como a la creación de nuevas universidades.

Seguiremos reclamando una Universidad Pública y de *Calidad*. Entendida ésta tanto en el planteamiento como en el objetivo, así como en los métodos y sistema de control y evaluación de la misma y en la extrapolación de resultados.

Los avances conseguidos en los últimos años todavía nos dejan muy lejos de lo que para CCOO sería un sistema educativo de calidad, por lo que nos proponemos seguir luchando en el futuro por mejorar las condiciones laborales de los trabajadores y las trabajadoras de la enseñanza universitaria pública, y al mismo tiempo conseguir mejorar la calidad de nuestro sistema educativo, pieza clave de la transformación social.

El nuevo periodo negociador que se abrirá con la entrada en vigor del Estatuto Básico de la Función Pública, determinará en parte lo que ha de ser en el futuro el sistema universitario de nuestro país. De los resultados de las elecciones -de la correlación de fuerzas en representación de los trabajadores y las trabajadoras en las mesas de negociación-, de la información y participación de la comunidad universitaria, y de la actitud de la Administración Universitaria, dependerá que nuestro sistema universitario camine hacia cotas más altas de calidad o se estanque con la adopción de medidas que no hagan más que parchear lo que debían ser innovaciones que nos permitieran avanzar en la consolidación de una enseñanza de calidad.

Un foro de negociación para el PAS

Se hace imprescindible un foro de negociación para abordar la negociación colectiva unitaria, laborales y funcionarios de las universidades publicas.

Hemos ido consolidando la homologación de las condiciones de trabajo de todo el personal, intentando mejorarlas en los distintos ámbitos de negociación, buscando al mismo tiempo la equiparación en todo lo posible entre laborales y funcionarios, puesto que nuestro *empresario* es el mismo y no tiene sentido que tengamos condiciones de trabajo distintas.

Las mujeres y hombres de CCOO somos

conscientes de que estos avances han sido posibles gracias a vuestro apoyo.

No obstante, aún queda mucho por conseguir y, con la mente puesta en ello, nos presentamos a estas elecciones sindicales con la confianza de que seguiremos contando con tu apoyo y, con él, juntos trabajaremos por conseguir un acuerdo marco para personal laboral y funcionario. Para seguir avanzando en la homologación entre unos y otros, proponemos la negociación del Acuerdo Marco para el PAS que recoja: en *jornada*, 35 horas semanales; unas ofertas de empleo público negociadas; un *acceso* a la promoción interna mediante cursos propios para ello y concursos; eliminación del requisito de la titulación para las categorías que no sea indispensable; *movilidad* horizontal en todos los grupos; movilidad voluntaria entre Universidades y demás Administraciones Públicas; en *formación*, planes que garanticen y permitan el reciclaje y promoción para todos los empleados públicos, tanto laborales como funcionarios.

Cada una de las Universidades negociará con sus representantes sindicales la constitución de un *Fondo de Ayuda Social*. El contenido del acuerdo contemplará los siguientes apartados: ayudas a la formación del personal que curse estudios universitarios; fondo educativo para atender determinados gastos de enseñanza y formación causados por los titulares en ámbito distinto al universitario, o de los cónyuges e hijos en cualquiera de los niveles; prestación social para atender la adquisición de prótesis y material sanitario de tipo ocular, auditivo, dentario, ortopédico y otras que se consideren incluidas en este apartado; asistencia a discapacitados psíquicos, físicos y sensoriales a cargo de efectivos de las plantillas de la Universidad.

En el apartado de *permisos*, trabajaremos por la ampliación de los existentes, básicamente en aquellos de contenido social: cuidado de hijos, atención a enfermos y familiares discapacitados.

En el apartado de *funciones y categorías profesionales* tenderemos a la actualización de funciones mediante negociación sindical; la equiparación de categorías que faciliten la movilidad horizontal y la promoción; la supresión de la Escala de Auxiliares y pase de todo el personal a la Escala de Administrativos, es decir, transformación de las categorías del grupo D en el grupo C.

En cuanto a las *retribuciones* nuestros esfuerzos se encaminarán a lograr el trienio único para todos los grupos; el aumento de las retribuciones básicas sobre las complementarias; y la cláusula de revisión salarial.

Respecto a la *solución de conflictos* proponemos la creación de la Comisión de Mediación, Arbitraje y Conciliación ante las posibles demandas que se presenten por los funcionarios o por los laborales, que actúe previamente a la interposición de cualquier reclamación, recurso o conflicto colectivo. Comisión Extrajudicial con participación sindical e institucional.

Nuestra defensa del servicio público universitario pasa por la ampliación de los servicios para acercarlos más a los ciudadanos y ciudadanas; la mejora permanente de la calidad de estos servicios; la creación de comisiones con participación sindical que aborden la mejora de los servicios universitarios.

Continuaremos defendiendo que los servicios sean públicos, evitando las privatizaciones.

El PDI

Nuestra actuación en el cuatrienio 94/98

Hemos avanzado en la formulación de un modelo alternativo de universidad: una Universidad pública de calidad, al servicio de la sociedad; lejos del modelo neoliberal de competencia y elitismo.

Un referente teórico global es imprescindible para evitar una acción sindical dispersa y coyuntural; desde nuestras Jornadas PDI *Santiago'95* hasta el libro recientemente publicado por la secretaría de Unifersidad de la FE-CCOO, pasando por los documentos sobre *financiación*, hemos hecho una continuada labor de reflexión y análisis. Hemos elaborado propuestas concretas sobre los más diversos aspectos, en el marco del modelo de Universidad antes referido: en *promoción* proponemos la reconversión de la plaza «ad personam» para la promoción del Profesorado Numerario; en *evaluación*, mejoras en los mecanismos y criterios para la evaluación de los sexenios de investigación; así como la regularización de los convenios con entidades externas y de la docencia extracurricular.

Hemos desarrollado una acción combinada de negociación y presión en la Mesa Sectorial y demás instancias de negociación, para contrarrestar una legislación adversa que no reconoce el derecho de negociación colectiva del PDI (ni siquiera la obligatoriedad de los pactos); nuestra presión se ha manifestado en las movilizaciones de Dic'95, Nov'97 y Mayo'98, disuadiendo al MEC de sus intenciones regresivas sobre modificación de la LRU, contraponiendo nuestras propuestas en positivo, acordando mejoras retributivas parciales (homologación de los TEU, docencia no universitaria...), aún pendientes de aplicación.

Hemos luchado, en particular, *por la estabilización del P.N.N.* lanzando primero la idea del PLU (Profesor Laboral de Universidad) e impulsando después una propuesta de ley que recibió el apoyo de más del 45% de los diputados.

Hemos organizado campañas colectivas

de recursos contra ciertas aplicaciones perjudiciales del Decreto de Retribuciones: *por el cobro retroactivo* de quinquenios (95, 96, 97), por el *sexto quinquenio* (97, 98), por el cómputo de interinidad en los 2 años de carencia (97, 98), y por el *reconocimiento de la docencia no universitaria* a efecto de quinquenios (98).

Igualmente, hemos llevado la iniciativa por reforzar el *movimiento sindical unitario*, estrechando las relaciones y colaboraciones no sólo con las demás organizaciones sindicales en el seno de la Juntas de Personal, Mesas Negociadoras, etc., sino también con las coordinadoras de Profesorado No Numerario y las diversas Asociaciones Sectoriales de Profesorado Numerario.

Hemos conseguido romper el aislamiento del movimiento sindical, normalizando las relaciones con la CRUE (Conferencia de Rectores) y con los partidos políticos mediante Mesas Redondas, iniciativas parlamentarias, etc.

Hemos potenciado los canales de *información y participación*, añadiendo a las clásicas asambleas y boletines *CCOO-Informa*, novedades como la *«hoja del lunes»*, que cuenta ya con más de 18 meses de puntualidad semanal, o las páginas web en muchas de nuestras secciones sindicales; también difundiendo filtraciones (borradores LRU...) y noticias tradicionalmente reservadas a círculos restringidos

Nuestro programa para el 2002

Seguiremos definiendo y concretando el modelo de Universidad abierta, solidaria, integradora, singularizada, eficiente... a que aspiramos.

Seguiremos elaborando y proponiendo soluciones para los problemas específicos.

Seguiremos negociando y presionando con el MEC, las Administraciones Autonómicas y los Rectorados.

Seguiremos luchando y recurriendo contra las normativas inadecuadas y sus aplicaciones.

Seguiremos potenciando y apoyando el movimiento sindical más amplio y unitario posible.

Seguiremos informando y abriendo canales de participación

Nuevas perspectivas

El Estatuto Básico de la Función Pública prevé la elaboración de *un Estatuto del Profesorado Universitario* específico, que permitirá revisar y globalizar la normativa laboral del profesorado actualmente dispersa en la LRU, el Decreto de Retribuciones del Profesorado Universitario, el Decreto sobre Régimen del Profesorado Universitario y otras de menor rango. Igualmente reconoce por fin el derecho a la negociación colectiva del profesorado, concretado a través de *mesas negociadoras* en los tres ámbitos de competencias: *Mesa Estatal* (LRU, sexenios...), *Mesa Autonómica* (normativas autonómicas, plantillas...) y *Mesa de Universidad* (convocatorias, condiciones de trabajo...).

Nuevas ideas

Esta situación permite y obliga a nuevas ideas y propuestas de carácter global.

Una *carrera docente* clara y flexible, que reduzca y simplifique la estructura de cuerpos docentes, que combine y distinga *selección, estabilización y promoción*, mediante una etapa de *formación* y estabilización, y la posterior progresión *por méritos personales* según las correspondientes *evaluaciones*.

Un *sistema retributivo* que contemple: una *retribución mínima* digna en cualquier categoría, *homologación* de las retribuciones básicas, mejora de *niveles* por méritos, complementos transitorios por ejercicio de *funciones*, y complemento de *productividad globalizado* (docencia, investigación...).

Un *régimen de dedicación exclusiva* que permita la *Planificación Personalizada de la Dedicación* y la configuración de un *catálogo de funciones académicas*.

Y también nuevas ideas y propuestas de carácter sectorial y particular, como por ejemplo: la regularización de la situación de los becarios de investigación y asimilados mediante la creación de la figura *de personal investigador en formación*, no necesariamente vinculada a la carrera docente; la conversión de los actuales tribunales de oposición en *comisiones de preselección*, de forma que la responsabilidad última de la selección recaiga sobre una comisión diversificada (Departamento, Centro, Comisión de Profesorado...) dependiente de la propia universidad; y la creación de la *habilitación para la investigación en "áreas específicas"*, (las de diplomaturas sin segundo ciclo natural), como reconocimiento de la capacidad de investigación y desarrollo en dichas áreas, que además permita el acceso a funciones de dirección y a cargos directivos.

Enseñanza

SIMPLEMENTE CCOO

Privada

Elolsa Carbayo y Jesús Joven.

En estos últimos años hemos vivido una situación confusa, tanto por el estado político y social dejado por el PSOE como por el acceso al poder del PP, cuyas políticas presupuestarias en educación no han supuesto mejoras para el Sistema Educativo. No obstante CCOO, con unos y otros, ha demostrado:

- Ser eficiente y capaz en la defensa de los trabajadores y trabajadoras.
- Ha sabido pactar lo razonable: *Pacto de pensiones, Reforma Laboral y Declaración por la Educación.*
- Hemos hecho propuestas de política de Estado, como nuestra *Iniciativa Legislativa Popular para la financiación del Sistema Educativo*, rechazada en el Parlamento, tan sólo por 5 votos. Pero esta contingencia no nos asustó, presentamos inmediatamente un Plan Cuatrienal.

En nuestra política sindical hemos tenido tres pilares básicos:

1. Mantenimiento y creación de puestos de trabajo estables.
2. Defensa de los derechos adquiridos de los trabajadores y trabajadoras.
3. Impulso de la negociación colectiva, sin renunciar a un Acuerdo Marco para la enseñanza privada.

Respecto al *Empleo* y de acuerdo con la representación que nos otorgan los trabajadores y trabajadoras, hemos aportado bases para limitar la contratación eventual en cada convenio.

- Impulsamos las Mesas de Diálogo Social en el MEC; presentamos un proyecto de Plantillas LOGSE para la enseñanza concertada que pretendía evitar la destrucción de puestos de trabajo provocada por las Ordenes de Conciertos. El proyecto primaba la recolocación de los parados de la *bolsa de crisis*, pero la falta de unidad sindical y la defensa del MEC de sus posiciones neoliberales, aplicando a la enseñanza las leyes del mercado y no su defensa como bien público, llevaron al trastero la negociación.

- Aportamos propuestas para implantar la nueva FP en el campo organizativo, en la repercusión sobre el empleo, en la adecuación de los centros a los requisitos mínimos marcados en el Real Decreto 1004/91, en la determinación del mapa de especialidades, en la regulación del profesorado prevista en el Artículo 33.2 de la LOGSE. En la pérdida de horas de las asignaturas comunes, sobre la prácticas en Empresas, etc.
- Propusimos y logramos que en el último Acuerdo de Centros en Crisis, el MEC habilitara fondos para especializar a los parados y paradas de la bolsa, ya que no tienen acceso a los fondos de FORCEM por no estar en activo.

En la *negociación colectiva*, sólo hemos firmado, avalados por nuestros afiliados y afiliadas, los convenios que no suponían retroceso ni pérdida de poder adquisitivo. Dejamos de firmar el III Convenio de concertada por razones sobradamente conocidas y ya relatadas en medios de comunicación y en varios números de estas revista.

El Libro Blanco de la enseñanza concertada

Como proyección de futuro y en vísperas de las *Transferencias Educativas*, presentamos a la opinión pública nuestro *Libro Blanco de la Concertada* que aporta cálculos, razones y medidas:

- Para mantener el actual equilibrio entre la Red Pública y la Red Concertada.
- Para que se cumpla la LOGSE respecto a la escolarización obligatoria y a las Plantillas derivadas de su aplicación en condiciones de calidad.
- Para que se cumpla la LODE en materia de Homologación retributiva y de jornada con los funcionarios docentes.

Actividades que se ven desarrolladas en nuestros programas tal y como recogemos, a grandes rasgos, a continuación.

Somos clase trabajadora

Desde hace más de 20 años desde la Federación de Enseñanza defendemos además de los intereses del sector de la Enseñanza, los de toda la clase trabajadora, de acuerdo con una concepción solidaria de la realidad que persigue la supresión de desigualdades. Desde nuestra estructura confederal, uno de los rasgos más importantes de nuestra identidad pretendemos, a través de la Enseñanza concebida de un modo progresista, contribuir a una sociedad más justa y solidaria.

Sin embargo son muchas las incertidumbres que se ciernen en el terreno de la enseñanza privada, muchos los interrogantes abiertos en este ámbito educativo, muchos los temas que en sectores tan heterogéneos como, por ejemplo, Colegios Mayores, Autoescuelas, Academias, Centros Concertados, Centros Franceses, etc. son nuestro preferente objeto de estudio y trabajo y, sobre todo, es mucho el descontento acumulado por sus trabajadores y trabajadoras. Nuestro gran reto es, lo ha sido siempre, convertir esa preocupación en propuestas concretas que permitan mejorar su situación sociolaboral.

La calidad

Ha sido y sigue siendo una de nuestras principales preocupaciones, siempre presente en nuestras propuestas sindicales. En ellas hemos recogido elementos laborales claves para imprimir mayor calidad en el proceso educativo como son: *la reducción de la jornada y la estabilidad en la contratación de los trabajadores y trabajadoras* que componen los distintos sectores de la enseñanza privada; en el de la concertada, por ejemplo, es ya histórica nuestra reivindicación de homologación salarial y horaria. Nos oponemos firmemente a la constante supresión de puestos de trabajo o la sustitución por otros en condiciones cada vez más precarias. La creación de empleo estable y de calidad ha sido siempre una de nuestras principales exigencias. Defendemos mejoras sustanciales en las *retribuciones* que estén de acuerdo con la importante labor social que desempeñan los/as trabajadores/as de la Enseñanza. Hemos promovido la *formación permanente* de este colectivo defendiendo que se realice dentro de la jornada laboral.

la lucha contra las desigualdades sociolaborales

Siempre ha estado presente en todas nuestras actuaciones sindicales, de ahí que en nuestras propuestas se recoja explícitamente el *apoyo a los sectores socialmente desfavorecidos* (mujeres, parados, discapacitados, etc.), abogando por la firme *incorporación de la mujer al mercado de trabajo* en unas condiciones favorables para su situación social y familiar, defendiendo en los procesos de negociación la obtención de diferentes permisos retribuidos y promoviendo en los distintos convenios medidas para incentivar la contratación de estos colectivos, estableciendo porcentajes de contratación en cada convenio que obligue a contratar a este tipo de trabajadores.

La salud laboral

Es otra de nuestras prioridades sindicales aunque curiosamente muchos trabajadores no estén todavía concienciados de su importancia. Desde que en 1966 la OIT recomendó la necesidad de establecer medidas para preservar la salud de los docentes han sido muchas las iniciativas tomadas a ese efecto hasta conseguir la publicación, en 1996, de *la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*. Nuestro esfuerzo se centra ahora en que la norma sea cumplida por los empresarios y se aplique obteniendo de ella el máximo partido; para ello insistimos en todos nuestros programas en la necesidad de *elegir* en todas las empresas *los delegados de prevención* y la *creación de los comités de salud laboral*, haciendo especial hincapié en la protección de la maternidad.

Andalucía

Nuestro balance

No hay duda de que la acción sindical desarrollada por la Federación de Enseñanza de CC.OO. de Andalucía ha redundado en mejoras palpables para los trabajadores y trabajadoras del sector, aunque, eso sí, en el balance que presentamos a los trabajadores y trabajadoras aparecen luces y sombras y junto a logros indudables se mantengan aún reivindicaciones pendientes, largamente planteadas y exigidas, pero todavía no conseguidas. De todos modos, lo que nos ha caracterizado en estos últimos casos ha sido precisamente una lucha continua por su consecución.

En primer lugar necesitamos destacar que nuestra actitud no ha sido la de la denuncia estéril, la de nada es bueno ni está bien y en ese punto acabamos el discurso y la propia acción sindical entera, como tanta costumbre tiene alguna que otra organización sindical. Siempre hemos estado planteando alternativas, exigiendo soluciones con propuestas claras, participando en muy diversos procesos de negociación, llamando a la movilización más que cualquier sindicato, precisamente porque estábamos exigiendo y reivindicando con alternativas serias y necesitábamos utilizar la única fuerza de que disponemos: el apoyo de quienes han de obtener el beneficio de nuestra acción sindical.

Por eso nuestro balance ha de incidir en tres aspectos básicos: lo conseguido (diverso en muchas ocasiones, es verdad, según los diferentes sectores), lo que hemos reivindicado y aún resta por conseguir, y las movilizaciones que hemos promovido a lo largo de estos años. Sin perder nunca de vista el hecho de que, independientemente de que cada trabajador o trabajadora juzga desde su particular óptica personal y en tanto en cuanto le afectan o no los logros alcanzados, por nuestra parte si debemos valorar, la incidencia más o menos general de una mejora, el número de personas a las que afecta, etc. De ahí que, no pudiendo hacer en adelante una pormenorización detallada, destaquemos lo más importante.

Retribuciones

Si bien es verdad que en algunos sectores y mediante la negociación de los convenios colectivos han ido incorporándose mejoras en los aspectos salariales, hemos de incidir en este apartado en dos aspectos: los incrementos retributivos del profesorado de la Enseñanza Pública y nuestra lucha por la Homologación retributiva en la Enseñanza Privada Concertada.

Los acuerdos sobre retribuciones firmados por CC.OO. han contribuido a igualar los sueldos del profesorado con los del resto de funcionarios y funcionarias. Por otra parte, los sexenios han permitido que los años difíciles de las sucesivas congelaciones salariales impuestas por los gobiernos hayan sido más llevaderos por el personal docente. De hecho los funcionarios no docen-

Isidoro García.

tes están reclamando ahora un sistema análogo al de nuestros sexenios. Además, el acuerdo de retribuciones de 1991 permite, desde septiembre de 1997, que los maestros y maestras que imparten docencia en el primer ciclo de la ESO perciban retribuciones complementarias iguales a las del profesorado de secundaria, situación que no se da ni en el territorio MEC ni en otras Comunidades Autónomas.

Más problemática ha sido la situación de la negociación relativa a la homologación salarial del profesorado de la Enseñanza Concertada. Desde CC.OO. hemos reivindicado, tanto el cumplimiento de acuerdos previos como el de la propia Ley que así lo reconoce. Hemos llamado a la presión y a la movilización (muchas veces en solitario) a los trabajadores y trabajadoras del sector, hemos conseguido que la propia Consejería de Educación reconozca la legitimidad y justicia de esta reivindicación, pero no ha tenido hasta ahora voluntad política de proceder a la discusión siquiera de un calendario de acercamiento.

Empleo

El vigente Pacto sobre Profesorado Interino, suscrito por CC.OO., y los sucesivos acuerdos en el seno de su comisión de seguimiento han mejorado las condiciones de trabajo y retributivas de los integrantes de las bolsas; garantiza el empleo en base al tiempo de servicio y evita la rotación en el empleo, tal y como ocurre, por ejemplo, en el ámbito de gestión del MEC. Dicho pacto ha ofrecido durante estos años unos niveles de estabilidad considerable para una gran parte del profesorado interino. Además, se ha avanzado enormemente en el reconocimiento de que la maternidad no puede suponer una penalización para las interinas, aplicándoseles medidas compensatorias.

El Acuerdo sobre Fijeza, suscrito en el primer trimestre del curso pasado supuso en el ámbito del personal laboral la conversión en personal fijo del personal acogido al anterior pacto de estabilidad, lo que permitió que hayan consolidado su trabajo en un puesto fijo más de 1.500 trabajadores y trabajadoras. También implicó un concurso de acceso extraordinario, previa a traslado y promoción, que supuso igualmente fijeza en el empleo para alrededor de 1.800 temporales, al mismo tiempo que se establecían fórmulas para que los nuevos puestos sean ocupados mediante contratación indefinida, reduciéndose la temporal al mínimo imprescindible. Nadie ha puesto en duda el alcance de estas mejoras.

Con respecto a otro gran colectivo en situación de precariedad en el empleo, el profesorado Asociado y Ayudante de las facultades y escuelas universitarias andaluzas, que alcanza el 50% del PDI, existen preacuerdos y posibilidades para su estabilización, tomándose en consideración el número de años de servicios docentes prestados, debiéndose tender a estructurar las plantillas de modo que este profesorado no alcance más del 20%.

Por último, y en lo que se refiere a la Enseñanza Privada Concertada, los sucesivos Acuerdos de Centros en Crisis y el último sobre Mantenimiento del Empleo han asegurado la recolocación del profesorado afectado por la supresión de unidades concertadas, consiguiéndose que dicha supresión de puestos de trabajo no repercutiese en la pérdida del empleo, hecho que ha afectado a más de 500 trabajadores y trabajadoras.

Jornada

El Pacto sobre Jornada Escolar, rechazado en su momento y denostado con posterioridad por buena parte de las organizaciones sindicales de la enseñanza en Andalucía, ha conseguido que hoy día la inmensa mayoría de los colegios públicos de Andalucía tengan jornada escolar continuada o de dos tardes a la semana. En varias provincias ya no existe ningún colegio que tenga cuatro tardes de clase. No hay duda de que CC.OO. ha sido un firme promotor de estos cambios, estando conseguido casi en su totalidad nuestro objetivo para estos años de que sólo existiesen esos dos tipos de jornada.

Por otra parte, y en lo que se refiere a la Enseñanza Secundaria Obligatoria, tras un año de imposición de jornada partida con dos tardes en el Primer Ciclo, incluso en centros de Secundaria, conseguimos hacer rectificar al Consejero de Educación, que se había vanagloriado pública y repetidamente de esta imposición, que la seguía manteniendo en el proyecto normativo correspondiente y que incluso la anunciaba para el segundo ciclo. Constituyó ésta una de las condiciones previas que imponía CC.OO. para suscribir el Acuerdo de Bases hacia un Pacto por la Educación.

El Acuerdo de Bases hacia un Pacto por la Educación

El pasado 8 de septiembre de 1997, CC.OO. suscribía el llamado Acuerdo de Bases hacia un Pacto por la Educación. Respondía éste a nuestras propuestas desde 1993 de llegar a un conjunto global de compromisos sobre la Educación andaluza, que la pusiese a la altura de lo que debe ser un sistema educativo eficaz. Suponía también detener los intentos del Consejero de Educación de alcanzar directamente un Pacto por la Educación que sólo contuviese declaraciones de principios, palabras, pero ningún compromiso serio. Además de hacer rectificar a la Consejería en algunas de sus posiciones anteriores (comedores escolares, jornada, educación de personas adultas, etc), implicaba un compromiso de inversión de 180.000 millones en la enseñanza andaluza en los siguientes tres años y diseñaba todo un programa de negociaciones y objetivos a conseguir.

En el proceso negociador que derivó del Acuerdo de Bases ha habido diversos ritmos (la Consejería ha utilizado tácticas de dilación, de retraso) y diferentes logros. Debemos comenzar destacando el incremento en la financiación, concretado en: un aumento de casi treinta mil millones en el Presupuesto de Educación para 1998; el Acuerdo de Homologación Educativa y Financiera en la Universidad que supone una inversión de catorce mil millones para las universidades andaluzas, el Plan de Inversiones en Infraestructura y Equipamientos de setenta y seis mil millones para construcción de centros de primaria, secundaria, universitarios...; lo que suma casi ciento veinte mil millones en el marco del compromiso concretado en el Acuerdo.

Por otro lado, cabe citar un conjunto de acuerdos que implican avances considerables en el sistema educativo andaluz: el de Solidaridad, el de Igualdad de Oportunidades, Comedores Escolares, Educación de Personas Adultas, Enseñanzas Musicales. Así como otros pendientes de ultimar, como es el caso de Educación Infantil, con ob-

jetivos fijados de escolarización completa de niños y niñas de tres años.

Al mismo tiempo, hemos de destacar también acuerdos de índole más laboral, entre los que se cuentan: Sustituciones, Garantías para el Profesorado de Primaria y Secundaria durante la aplicación de la reforma educativa, Mantenimiento del Empleo en la enseñanza Privada Concertada, Complemento de la ESO, Jornada en Secundaria, Formación, Estabilidad del PDI contratado, Oferta de Empleo Público y Cursos de Especialización...; así como otra serie de aspectos en fase muy avanzada de negociación.

A un año de la firma del Acuerdo de Bases debemos reconocer que hemos conseguido avances laborales y sociales importantes, que han supuesto una mejora importante en la situación educativa. Sin embargo, quedan pendientes aspectos fundamentales para conseguir el objetivo que nos planteábamos con su firma, que no era otro sino el de la homologación de nuestro Sistema Educativo con el resto del Estado, al mismo tiempo que la dignificación los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza, mediante la mejora de sus condiciones de trabajo y el reconocimiento social de la tarea que realizan. Tales aspectos son los que constituyen ahora nuestras propuestas reivindicativas y para las que reclamaremos el máximo apoyo posible en las próximas elecciones sindicales

Nuestras propuestas reivindicativas

Recordamos el objetivo indicado anteriormente: la homologación de nuestro Sistema Educativo con el resto del Estado, al mismo tiempo que la dignificación de la función educativa, de los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza, mediante la mejora de sus condiciones de trabajo y el reconocimiento social de la tarea que realizan. En ello se centrará nuestra labor reivindicativa en adelante y para su consecución proponemos un conjunto de medidas que es necesario concretar si de verdad se quiere llegar a un verdadero Pacto por la Educación en Andalucía:

1. *Medidas que potencien el servicio público educativo ante iniciativas privatizadoras:* mejora de los servicios complementarios externos (comedor, transporte y actividades extraescolares).

2. *Medidas para la dignificación social de los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza*. Exigimos que las administraciones públicas emprendan una campaña de dignificación del profesorado y personal de administración y servicios, de las tareas que desarrollan en los centros y de la importancia que de cara al futuro de Andalucía tiene su labor. Al mismo tiempo reivindicamos la recuperación de derechos injustamente arrebatados, como puede ser el de la matrícula gratuita.

3. *Medidas que favorezcan la convivencia en los centros.* Las actuales circunstancias que se viven actualmente en los centros hacen del trabajo educativo a veces una labor difícil. Por ello, es necesario que se adopten las medidas oportunas, estableciendo los derechos y deberes de cada colectivo, de modo que se propicie una convivencia en el respeto, la participación y la democracia.

4. *Medidas que garanticen la solidaridad en el sector educativo:* aplicación de la Ley de Solidaridad, acciones compensatorias en zonas socialmente deprimidas... De no ser así, el Sistema Educativo andaluz no respondería a los criterios de justicia e igualdad.

5. *Medidas para el Incremento de las plantillas:* las actuales plantillas de los centros (tanto de profesorado como de personal de administración y servicios supone (además de una discriminación más con respecto a otros territorios, que han acordado con sus respectivas administraciones incrementos adecuados a sus necesidades) no garantizan una oferta educativa de suficiente calidad en Andalucía. Es necesario, por tanto, que la Consejería de Educación negocie de una vez las Plantillas, tanto de los centros de Primaria, de Secundaria y de otros niveles educativos, con una correspondiente disminución de las ratios, para adecuarlas a los objetivos de la LOGSE.

6. *Medidas para la Formación Profesional.* Es necesario unificar los planes de formación, estableciendo un sistema único de cualificaciones profesionales. Es urgente la concreción definitiva del Mapa de la Formación Profesional en Andalucía, que debe abarcar una oferta amplia y variada de ciclos formativos de grado medio y superior, para dar cabida a la demanda social y constituyendo así una alternativa real, y con perspectivas de futuro, a los estudios universitarios.

7. *Medidas para la homologación salarial del profesorado y el personal laboral* de la Enseñanza pública con respecto a otras Comunidades Autónomas de modo que acabe la discriminación de las trabajadoras y trabajadoras andaluces de la enseñanza con el resto del Estado.

8. *Medidas para la homologación salarial y horaria* de los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza privada concertada con respecto a los de la enseñanza pública, defendiendo así el criterio de justicia de que "a igual trabajo igual salario"

9. *Medidas para la homologación salarial y de funciones entre las Universidades andaluzas* y de estas con respecto al resto del Estado, de modo que no haya discriminaciones de nuestras universidades entre sí y con las de otros territorios.

10. *Medidas para la estabilidad en el empleo.* El personal interino y eventual debe contar con garantías de la adecuada estabilidad de modo que su situación laboral no sea impedimento para el mejor desarrollo de sus tareas en el ámbito de la Educación. En este sentido exigimos el mantenimiento y profundización de las garantías contempladas en el Pacto sobre Profesorado Interino (que asegura su colocación por tiempo de servicio), así como reforma del sistema de acceso a la función pública docente de modo que se valore adecuadamente la experiencia docente. Por otro lado reivindicamos la regularidad en los procesos de fijeza y acceso para el personal laboral eventual.

11. *Medidas formativas y de promoción.* La implantación del nuevo Sistema Educativo implica mayores exigencias para los trabajadores y trabajadoras de la Enseñanza y supone un especial esfuerzo de adaptación hasta ahora escasamente reconocido. Es necesario que la Administración Educativa promueva medidas y planes de formación que faciliten las nuevas tareas y que posibiliten la promoción, los cambios de especialidades, el acceso... De este modo, la reforma educativa podrá tener posibilidades de éxito y no supondrá (junto con el resto de medidas que reivindicamos) un empeoramiento de las condiciones de trabajo de quienes han de llevarla adelante.

Catalunya

AVANZANDO DÍA A DÍA: DESDE LA PROPUESTA Y LA PRESIÓN PARA CONSEGUIR ACUERDOS

De nuevo abordamos el reto de las elecciones sindicales con voluntad de ser evaluados por el mayor número de trabajadores y trabajadoras de la enseñanza y serlo de forma positiva. Las elecciones sindicales son el momento de presentar el balance del trabajo realizado y priorizar las reivindicaciones que vamos a impulsar en el próximo periodo, esperando ver renovada la confianza en nuestra organización por la mayoría de los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza.

Joan Carles Gallego i Herrera.

Si tenemos que definir en pocas palabras el periodo que discurre entre el primer trimestre del 94 y el momento actual debemos hacer referencia tanto a las dificultades del contexto en que hemos desarrollado el trabajo sindical como a nuestra capacidad para movernos en este contexto defendiendo conquistas y avanzando posiciones, tanto en las condiciones de trabajo como en la calidad de la enseñanza. Difícilmente se pueden explicar los cambios que se han producido en la enseñanza en Catalunya sin hacer referencia al papel que han jugado las Comisiones Obreras de la enseñanza, articulando la presión y elaborando las propuestas, uniendo los diversos esfuerzos de las organizaciones de la comunidad educativa en el Marco Unitario de la Comunidad Educativa (MUCE) y profundizando en las negociaciones para llegar a acuerdos que nos permitan seguir avanzando.

Avanzando en un contexto de dificultades

Ni se trata de ser autocomplacientes ni de jugar al conformismo, pero si compartimos el análisis de que han sido años difíciles en lo político, en lo económico y en lo social debemos valorar que los importantes acuerdos conseguidos en el conjunto de los sectores de la enseñanza en Catalunya han permitido hacer frente a los intentos de regresión y hacer avanzar nuestras posiciones. Los *Acuerdos de Plantillas* firmados en diciembre de 1995 han permitido, no sólo garantizar los puestos de trabajo sino conseguir importantes incrementos en las plantillas en un periodo en que las importantes presiones de los poderes económicos

querían utilizar el descenso demográfico para detraer recursos del sistema educativo. El *Acuerdo Social para la aplicación de la reforma educativa*, de marzo de 1996, nos ha permitido no sólo forzar los ritmos de presentación del mapa escolar y comprometer un plan de inversiones (cuyo ritmo de cumplimiento, no obstante, consideramos muy ralentizado) sino que ha fortalecido la alianza entre los distintos sectores de la comunidad educativa a través del MUCE, permitiendo un importante control sobre una administración que periódicamente se ve obligada a rendir cuentas en la *Comisión de Participación* que se creó. El *Acuerdo de escuelas rurales*, de julio de 1997, ha definido la plantilla tipo de estos centros, regulado los desplazamientos del profesorado itinerante y establecido coberturas e indemnizaciones. La consolidación del marco autónomo de relaciones laborales con la firma *del Convenio de Catalunya para la enseñanza general*, en julio de 1998, así como para Educación Especial permite una mayor capacidad para incidir en las negociaciones y hacer avanzar nuestras posiciones, en un sector como en la enseñanza privada en el que las patronales ven reforzadas sus posiciones por el apoyo del gobierno y por las dinámicas entreguistas de los otros sindicatos que participan en las negociaciones. *El acuerdo de la Función Pública*, de julio de 1997, garantiza la convocatoria de oposiciones los próximos cuatro años y mantiene los controles en el acceso a plazas de interinaje y sustituciones que se adjudican según el tiempo trabajado, avanzando así en importantes cotas de estabilidad respecto a otros territorios en un colectivo que es el peor tratado del sistema y que requiere la reformulación del mecanismo de acceso a la función pública para contemplar la valoración de su práctica profesional. Un acuerdo que ha puesto sobre la mesa importantes compromisos en el terreno de la salud laboral, de las revisiones médicas, o del incremento de los Fondos de Acción Social, y en el que por primera vez el Gobierno de la Generalitat se aviene a hablar de la creación de un marco de negociación para las Universidades catalanas (un tema en el que se evidencian las enormes resistencias, políticas y corporativas para mantener las limitaciones al derecho a la negociación colectiva). O el Pacto por la Ocupación de Catalunya de mayo de 1998 que crea el Consejo Catalán de la Formación Profesional como un instrumento para coordinar todas las políticas de formación profesional -reglada, ocupacional y continua- garantizando el control social de las mismas y la participación en su planificación y programación reconociendo así la importancia de las practicas en alternancia, la homologación de las cualificaciones, la relación entre el mundo del trabajo y los centros docentes, etc.

Acuerdos que no pueden obviar que aún nos quedan importantes retos por delante. Pero que muestran cómo es posible ir avanzando utilizando el poder sindical y que, sin agotarse en sí mismos, cada acuerdo se convierte en punto de partida de posteriores negociaciones que permitan ir asumiendo nuestras reivindicaciones.

Comprometidos con la mejora de la calidad

Difícilmente podríamos hablar de este periodo sin hacer referencia a la aplicación de la reforma educativa o el desarrollo de la LOGSE. Gran parte de estos años se han ocupado en debates sobre la aplicación de la LOGSE y los recursos necesarios para su aplicación. La exigencia de una Ley de financiación -derrotada en el Congreso, con la connivencia del partido gobernante en Catalunya, la primera ILP de la historia democrática- ha emmarcado las presiones de año tras año –presupuesto tras presupuesto- para conseguir que los incrementos de las distintas partidas garantizaran que la aplicación de la reforma comportara importantes aumentos de la calidad educativa.

Respecto a los avances de la calidad de la enseñanza no podemos ser triunfalistas, ya que siendo cierto que hemos garantizado importantes aumentos de plantilla para hacer efectivos algunos de principios de la propia ley (ratios, especialistas, atención a la diversidad,. nuevos contenidos...), también lo es que las dotaciones económicas que han llegado a los centros han sufrido una práctica congelación, que las inversiones en nuevas construcciones han sido insuficientes y tardías, y que nuevos retos importantes como la ampliación de la oferta 0-3 o la planificación de la enseñanza de

Catalunya

personas adultas y las enseñanzas especializadas (EOI, EAD, E Musicales...) o la regulación de los PGS, han sido abandonadas por la administración educativa.

El trabajo sindical de CCOO en medio del proceso de aplicación de la LOGSE se ha encontrado con importantes dificultades, ya que hemos tenido que armonizar en nuestra actuación distintos objetivos: *defender los intereses de los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza* (en especial los puestos de trabajo y la creación de más empleo, el respeto de los acuerdos retributivos de los estadios, nuevos derechos como salud laboral, formación y fondos de acción social....); *avanzar en la mejora de calidad de la enseñanza* (con propuestas sobre autonomia de centros, ROC, definición de mejores plantillas para los centros ordinarios, de atención preferente, rurales...); *evitar involuciones en la aplicación de la reforma educativa* (garantizando la ampliación de la obligatoriedad hasta los 16 años en un tronco común, pero exigiendo recursos para abordar la diversidad, la disminución de ratios, la dotación de profesorado especialista, revisando el mapa escolar de FP...). Armonizar objetivos tan generales no siempre es fácil, ni siempre puede hacerse a gusto de todo el mundo, y más cuando hablamos de colectivos como el docente formado por gran cantidad de personas, y con una amplia disparidad de situaciones e intereses tanto personales como profesionales o laborales. No obstante el balance debe ser equilibradamente positivo, ya que en los tres objetivos hemos avanzado (aunque insuficientemente), y lo hemos hecho sin acumular ninguna renuncia que nos impida seguir avanzando a través de la propuesta y la presión frente al Departament d'Ensenyament.

Continuamos reivindicando y proponiendo soluciones

Es en el terreno de la propuesta reivindicativa donde debemos centrar ahora nuestro esfuerzo y nuestro discurso. En las elecciones sindicales no presentamos programas de gobierno (un sindicato no es un partido, no aspira a gobernar) sino reivindicaciones que recogen las aspiraciones de los trabajadores y trabajadoras para con la fuerza que nos da la representatividad poder negociar su consecución, estableciendo si es preciso medidas de presión en caso de bloqueos o cerrazones. Por ello el periodo preelectoral sirve para afinar en las propuestas, estableciendo amplios debates en los centros de trabajo, y perfilar y concretar las aspiraciones que permitan mejorar nuestras condiciones de trabajo y la calidad de la enseñanza.

Las propuestas reivindicativas que proponemos quieren por una parte incidir en la *mejora del sistema educativo*, tanto en calidad cuanto en la consecución de los objetivos que debe cumplir un servicio público de educación (exigencia de cambio en el decreto de matriculación para garantizar la igualdad en el acceso y en el trato en todos los centros que reciben fondos públicos, establecer recursos específicos para compensar las diferencias que se dan en los centros educativos, incrementar la oferta pública de plazas para niños y niñas de 0 a 3 años, disminuir la masificación de las aulas universitarias y adecuar las ratios en todos los niveles educativos a las distintas realidades, evitar la concentración de alumnado con riesgo de marginación social en determinados centros...); comprometerse con la *consolidación de las actuales plantillas y con la creación de empleo estable* (desarrollar el acuerdo de plantillas para definir nuevos recursos para situaciones específicas, prorrogar la jubilación anticipada voluntaria a los 60 y obligatoria a los 65, ampliar los supuestos de reducción de jornada, revisar el mecanismo de acceso a la función pública para reconocer la experiencia docente previa, modificar la LRU para estabilizar la situación del PDI en precario...); *impulsar nuevos derechos laborales* (regulación de mecanismos de prevención de riesgos y salud laboral, descentralización de la formación permanente, fomento de medidas de acción positiva que favorezcan políticas de igualdad en el trabajo y en la promoción de hombres y mujeres, ...); *defender los derechos profesionales* (dignificar la profesión docente, ampliar las licencias por estudio, promover mecanismos de movilidad entre cuerpos y niveles y entre administraciones, crear mecanismos para incentivar la especial dedicación docente...); *consolidar el marco autónomo de relaciones laborales y garantizar el derecho a la negociación colectiva de todos los colectivos* (mantener el ámbito del convenio de Catalunya y ampliar la cobertura a nuevos sectores que hoy no tienen ningún convenio, crear la mesa de negociación de las Universidades de Catalunya, impulsar convenios de Catalunya en sectores que aún dependen de convenios estatales...).

Estos objetivos enmarcan nuestras propuestas en el conjunto de sectores y subsectores de la enseñanza, de primaria a la universidad, de la ESO a la FP, de bachillerato a la enseñanza de personas adultas y entre los trabajadores y trabajadoras tanto de la enseñanza pública como entre quienes dependan de administraciones municipales, cooperativas, empresas privadas...

En definitiva son las propuestas que hablamos en los centros y en jornadas y que hemos de acabar de perfilar y priorizar. El resultado de las próximos elecciones sindicales en cada uno de los sectores de la enseñanza -y en todos en su conjunto- han de permitir incidir en y presionar a las administraciones y patronales para hacer avanzar nuestras propuestas. Desde CCOO estamos comprometidos con ellas, las llevaremos a los centros para debate, impulsaremos mecanismos para presionar y abrir la negociación y promoveremos la consecución de acuerdos que permitan concretar y generalizar avances para el conjunto de los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza.

ELECCIONES 98: MEJORAR NUESTRA REPRESENTACIÓN SINDICAL

Si en vísperas de la celebración de nuestros congresos hacemos, para nuestra organización, balance de lo que ha sido nuestro trabajo desde la celebración del Congreso anterior: incremento afiliativo, logros conseguidos, incidencia sindical... ahora, en vísperas de las elecciones sindicales, conviene hacer balance de lo que ha significado nuestro trabajo para el conjunto de los trabajadores y de las trabajadoras de la enseñanza y para la comunidad educativa.

En estos últimos años, igual que en los años anteriores, los esfuerzos de las personas que trabajamos, que militamos... en la FE de CCOO en el País Valencià han ido dirigidos, como siempre, a mejorar las condiciones laborales y salariales de quienes trabajamos en la enseñanza y a mejorar la calidad de nuestro sistema educativo, si bien hay que aclarar que los logros conseguidos no siempre se han correspondido ni con los esfuerzos puestos en juego ni con los deseos depositados en ellos. La FE CCOO PV no es la fuerza mayoritaria ni en privada ni en enseñanza pública no universitaria, lo que ha supuesto que nuestras propuestas reivindicativas hayan sido bloqueadas por la acción o la negociación de otras organizaciones sindicales. La entrada del PP en el Gobierno valenciano ha provocado que los puntos de encuentro se hayan dado entre ese Gobierno conservador y otras fuerzas sindicales.

La enseñanza pública

En enseñanza pública no universitaria, la alianza fáctica del STEPV, sindicato mayoritario, con ANPE ha determinado negativamente, a nuestro juicio, la actuación de la Conselleria. La firma del acuerdo de plantillas de primaria, que nosotros no firmamos, ha dado un balón de oxigeno a la

País Valencià

Mª Jesús Pérez.

Administración porque la poca concreción del mismo y la poca beligerancia de los sindicatos firmantes le ha permitido aplicarlo a su antojo. Este acuerdo de plantillas ha frenado la creación de unidades de tres años en todos los centros públicos -por contra, la Administración está subvencionando estas unidades en centros privados; ha dejado en el aire la fecha límite en la que la ESO ha de estar en los IES; ha frenado la posibilidad de que los maestros que están en secundaria puedan cobrar el nivel 24 y que se abra un proceso de negociación sobre retribuciones; al no formar parte, la negociación del acuerdo de plantillas, de una negociación global como proponía CCOO -plantillas, adscripción, red de centros-, la adscripción de primaria está teniendo efectos laborales negativos en gran parte del profesorado; y lo que es más grave, ese acuerdo y la actitud de los firmantes y de la Administración ha bloqueado cualquier negociación sobre secundaria. El trabajo de CCOO sobre Secundaria presentando una propuesta de plantillas, modelos organizativos de centros y demandas de nuevas retribuciones que respondan a los nuevos esfuerzos que se exigen al profesorado, junto con una reflexión sobre sus nuevas condiciones laborales, no han servido para forzar a la Administración y al resto de sindicatos a hablar de secundaria.

Nuestros logros...

No obstante, en estos últimos años, ha sido fundamental el papel de la FE CCOO PV para: desarrollar y poner en marcha todas las acciones derivadas de la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales; que se implantasen las unidades de tres años en un número mayor del que tenía pensado la Conselleria; para obligar a la Conselleria a pagar los sexenios a todo el profesorado que tenía ese derecho y en su momento; impedir que la Administración, demagógicamente, ampliase el calendario escolar; impulsar las movilizaciones de la Plataforma en defensa de la enseñanza pública para asegurar un sistema educativo público de calidad para toda la comunidad educativa; movilizar a la comunidad educativa para exigir unos presupuestos dignos en educación ...

...y nuestras propuestas

¿Qué objetivos se propone la FE CCOO PV para los próximos cuatro años? Pues ni más ni menos que los que siempre ha defendido: mejorar las condiciones salariales y laborales de todas las personas que trabajan en la enseñanza y mejorar la calidad del sistema educativo, intentado que prospere lo más significativo de nuestras propuesta. En cuanto a condiciones salariales, la FE CCOO PV impulsará la revisión de las retribuciones del profesorado no universitario para que la percepción de las mismas se ajuste al desempeño actual de sus funciones y que viene determinado por las nuevas demandas que impone la implantación de la LOGSE.

¿Cómo puede conseguir la FE CCOO PV sus objetivos? Partiendo del hecho de que los sindicatos no son quienes gobiernan, en el caso del País Valencià es el PP, la posibilidad de que prosperen nuestras propuestas o no irá estrechamente ligada a la representatividad que obtengamos en las próximas elecciones sindicales. En las mesas de negociación, tanto con la Administración como con la Patronal, son los sindicatos que obtienen mayor representación, o la coalición de sindicatos, los que tienen la posibilidad de marcar la reglas del juego. Del resultado de las próximas elecciones dependerá que sea CCOO o no el sindicato que esté en mejores condiciones de conseguir que sean sus propuestas las que prosperen.

El personal laboral

El personal laboral ha protagonizado algunos cambios importantes. Conseguimos la funcionarización a cuerpos docentes de los maestros y las maestras de EEII y Psicólogos y Pedagogos. Hubo aumento de niveles y una negociación de funciones encaminadas a la dignificación del trabajo educativo de las educadoras y educadores, negociación que no ha terminado y que va centrar muchos de nuestros esfuerzos de aquí en adelante. En el futuro nos centraremos en la regulación definitiva y ampliación de la red de Educación Infantil 0-3 años como red pública.

La privada

En privada siempre nos hemos movido con dos objetivos primordiales: el mantenimiento de los puestos de trabajo, y la mejora de las condiciones laborales de todos los trabajadores y trabajadoras. Respecto a lo primero, en el País Valenciano conseguimos ya hace años uno de los mejores acuerdos para resolver la situación de las personas afectadas por los llamados «centros en crisis» concertados. Fuimos el primer sindicato en proponer soluciones, y ya en el 86 firmamos el primero de estos acuerdos, que han permitido la recolocación de más de seiscientas personas afectadas por las sucesivas reducciones de unidades a lo largo de estos doce años, cantidad que todavía es mayor si consideramos los posibles despidos que se han evitado gracias a estos acuerdos. Con una sola excepción -veinticinco personas permanecieron durante más de tres años sin recolocar, por cabezonería de las patronales-, en las restantes ocasiones la bolsa de afectados se vació cada año, sin que quedaran excedentes por recolocar.

En cuanto a la mejora de las condiciones de trabajo, el Acuerdo que firmamos en septiembre de 1996 nos va conduciendo, aunque con más lentitud de la que desearíamos, a pequeñas mejoras: en estos momentos los salarios del profesorado con pago delegado superan en unas 8.500 pts.

País Valencià

mensuales a las del Convenio estatal, se van a pagar las Jefaturas de Estudios, y las plantillas de Primaria negociadas permitirían técnicamente una reducción de la jornada lectiva («de pizarra») de los docentes. Decimos que «permitiría» porque no hemos conseguido otro objetivo largamente sentido en el País Valenciano por los trabajadores y trabajadoras del sector: una negociación autonómica con las patronales de nuestras condiciones laborales, negociación abortada, como en otros intentos anteriores, por el entreguismo de los sindicatos mayoritarios en el sector, USO y FSIE, y la siempre vacilante UGT. Esta ha sido la causa de que, después de negociar la homologación salarial, no hayamos podido firmar el abono de complementos al personal docente: a pesar de partir de una propuesta conjunta de los cinco sindicatos, y de nuestros esfuerzos para que se defendiera lo acordado entre todos, al final la unidad sindical se quebró y no conseguimos negociar con las patronales un incremento adicional para el PAS del País Valenciano, siendo así que el capítulo «Gastos de funcionamiento» de los centros eran en nuestro territorio un 1,5% superiores a los establecidos en los módulos del MEC.

Evidentemente, falta mucho por conseguir: buscar soluciones para el resto del personal (especialmente para el P.A.S. y el personal complementario), completar la homologación salarial y de cargos unipersonales con los de la enseñanza pública, reducción de jornada, negociar las plantillas de Secundaria y de los centros de Educación Especial, inclusión del PAS y del personal complementario en el pago delegado... e iniciar el establecimiento de un marco autonómico de negociación que nos permita adaptar nuestra situación laboral a los acuerdos que negociamos con la Administración educativa.

Pero mucho nos tememos que el avance en esta línea será mínimo si no se produce un cambio en la correlación de fuerzas en las próximas elecciones sindicales, y si los trabajadores no exigen a sus representantes coherencia entre las plataformas que firman y sus actuaciones posteriores.

En el sector de centros de atención a discapacitados, la fuerza de CCOO (el 74% de los delegados elegidos) nos ha permitido firmar un buen Convenio Autonómico, en el que hemos conseguido acercar las condiciones laborales de los distintos tipos de centro (centros educativos, centros ocupacionales, centros de día, viviendas tuteladas, etc.) y mejoras importantes para los diferentes sectores de trabajadores.

Y la universidad

En cuanto a Universidad, la Generalitat Valenciana no quiere reconocer el papel de los sindicatos en la vida universitaria y niega sistemáticamente la existencia de la Mesa Sectorial del País Valencià, de este modo, mientras los demás niveles educativos disponen de un ámbito reconocido de negociación, el personal de las universidades públicas carecen de tan elemental derecho. Por el contrario, las universidades mantienen abiertas negociaciones con los sindicatos mayoritarios directamente o bien con los Comités de Empresa y las Juntas de Personal.

Las Universidades de Valencia Estudi-General, Jaume I de Castelló y Alacant cuentan con rectores de carácter progresista, con presencia activa de CCOO en los claustros y Juntas de Gobierno de estas universidades que hace posible la manifestación de posiciones avanzadas en estas universidades frente a políticas más conservadoras que trata de aplicar el PP.

CCOO exige que el Programa de Financiación se sustente sobre la base del acuerdo y la aceptación por parte de los rectores de las universidades. Esa será su gran virtud, el consenso como fruto del debate. Este es el mecanismo a seguir en estos momentos difíciles. No hacen falta voluntarios para mediar. Toda modificación de la situación debe propiciar un nuevo debate en la Mesa de Negociación y en la Comisión Mixta, donde se alcance de nuevo el acuerdo, permitiendo a todas las partes salir airosas del agrio enfrentamiento.

A grandes trazos, se ha avanzado consiguiendo dos acuerdos importantes: el II Convenio Colectivo de Personal Laboral y el Acuerdo de Funcionarización de PAS. Hemos impulsado el Acuerdo Colectivo para el PAS funcionario, así como la Plataforma Universitaria del Personal Docente e Investigador.

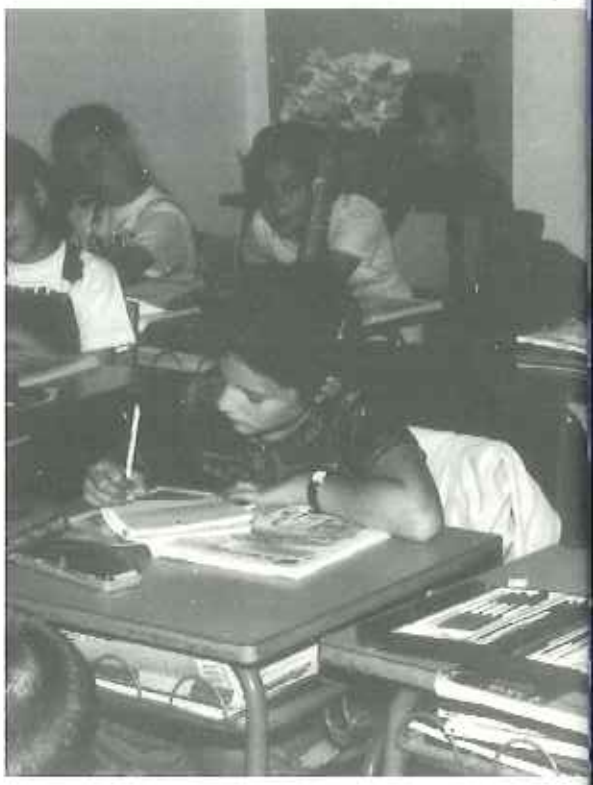
Los procesos de privatizaciones de determinados servicios ha tomado tal amplitud en las universidades que CCOO ha apostado por intervenir directamente, como una parte más de la acción sindical en las universidades con una propuesta de regulación de las condiciones de trabajo para todas estas personas, trabajadores y trabajadoras también del complejo mundo de las universidades. Convivimos juntos, dentro de la misma gran empresa pero con convenios diferentes, salarios bajos en relación con el personal de la universidad, jornadas que no tienen nada que ver con las jornadas de trabajo del PAS o del PDI universitario. Es el cuarto sector que estamos sindicalizando y por el que vamos a presentar un convenio marco.

Incorporamos a la estructura de la Secretaría de Universidades el mundo de la Universidad Privada y de Centros Universitarios como la UNED, Colegios Mayores o las Residencias de Estudiantes relacionadas con la enseñanza universitaria en el País Valencià.

Euskadi

LOS PROBLEMAS SIGUEN AHÍ

La ausencia de mayoría suficiente de CCOO en el sector educativo vasco ha supuesto que muchos de los problemas de los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza continúen presentes después de transcurrir estos últimos cuatro años. Pocos se han resuelto y menos aún de forma positiva para los trabajadores.



Ricardo Arana.

La homologación sin resolver

En la enseñanza pública la gestión del departamento de Educación ha contado con el aval permanente de ELA, LAB y STEE. Se ha resentido de ese *permiso* sindical tanto las condiciones laborales como la participación del profesorado en la reforma educativa.

La primera actuación de este tripartito sindical fue la eliminación del sistema de sexenios que tanto había costado conseguir y que era un paso bien orientado y sumamente importante para resolver el problema de la homologación salarial del profesorado vasco con el resto de empleados públicos que dependen de Vitoria.

Como efecto de ello, se han acrecentado las diferencias entre unos y otros en este periodo y continúa además la indefinición respecto a cual debe ser el sistema retributivo docente.

Pese a que el sistema de sexenios se ha visto bruscamente cortado en su implantación, parte de las cantidades comprometidas se han mantenido, lo que ha permitido sobrevivir a una nueva congelación salarial (la de 1.997).

Por otro lado se ha hecho pública la sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País vasco a un recurso impulsado por CCOO y que pretendía resolver otro de los problemas de la homologación salarial, la inexistencia de pago del mismo complemento de destino a docentes que a no docentes. Un hecho que ha permitido observar la incoherencia de los dirigentes políticos de Educación que no han tenido prejuicios, en esta ocasión, para acudir a reclamar al Tribunal Supremo, en Madrid, en contra de la sentencia de los tribunales ordinarios.

Aquí cabemos todos y todas

Con esta elocuente frase ha mantenido CCOO una línea seria y eficaz en defensa de las plantillas de la enseñanza pública, que ha posibilitado que no se llegasen a plasmar los intentos de recorte propugnados por el gobierno y consentidos por su avalista sindical. Sin embargo no es, ni con mucho, una victoria definitiva ya que dos elementos añaden incertidumbre. El primero de ellos, una política de congelación de la plantilla presupuestaria que hace recaer en el capítulo de gasto referido a *sustituciones* una parte sustancial del costo del personal docente, impidiendo su consolidación y sentando las bases para futuros recortes, además de provocar una creciente inestabilidad del personal docente. Han aumentado las supresiones y la provisionalidad, crecen las vacantes por jubilación, traslado o nueva creación que no son cubiertas de forma estable, se limita temporalmente y se condiciona la estabi-

lidad de interinos, persiste la inexistencia de ofertas de empleo.

Además estos cuatro años han estado marcados por la implantación de la reforma en la enseñanza secundaria. Un hecho abordado sin el suficiente dinero y desde una menor participación del profesorado (aquí nuevamente el aval incondicional de ELA, LAB y STEE se ha hecho notar) que ha asistido a un empeoramiento de las condiciones de trabajo.

Mal final para los trabajadores de la enseñanza privada

Si bien al comienzo de este periodo los trabajadores de la enseñanza privada podían vislumbrar una resolución favorable de algunos aspectos como, por ejemplo, la equiparación retributiva, gracias al Acuerdo conseguido por CCOO, el final no sólo no ha estado a la altura de las expectativas ya que siguen sin llegar las soluciones y además se han agravado los problemas de empleo. El convenio firmado por ELA exclusivamente (incluso sin el apoyo en este caso de LAB y STEE) y con la oposición de CCOO, contempla la posibilidad de alargar hasta los doce meses el periodo de prueba de los contratos. Una puerta abierta a la inestabilidad, la arbitrariedad y la precariedad.

Los trabajadores de la enseñanza privada no son los beneficiarios de la política de mayores subvenciones a esta red por parte del Gobierno vasco. Sin embargo el sindicato apuesta por conseguir una armonización de las condiciones laborales de los trabajadores de este colectivo respecto a sus homólogos de la enseñanza pública.

Y en la UPV-EHU la homologación también sin resolver

Todas las promesas se han visto incumplidas. La Universidad del País Vasco ha vivido una amenaza en forma de un primer proyecto totalmente coartador de su autonomía. Quienes lo lanzaban, chantajeaban con el desbloqueo de un sistema de complementos salariales propuesto por CCOO para solucionar uno de los problemas que más se ha agravado en estos últimos años.

Lo cierto es que la Ley de Autonomía Universitaria se ha aprobado pero aún no los complementos económicos del PDI y han comenzado a plantearse nuevas y más duras medidas de presión.

El personal de administración y servicios

No ha sido año de sobresaltos para el personal de administración y servicios aunque también han sufrido especialmente los rigores de la citada congelación salarial del 97.

En la enseñanza pública no universitaria hubo alegrías como la que vino dada por la ampliación a contrato indefinido del personal de cocina de los comedores escolares, sin tener que pasar por las consecuencias de los recortes de las prestaciones de desempleo.

Para el personal de la educación especial pública no han existido sin embargo mejoras apreciables. La funcionarización del personal de titulación superior no ha sido completada y, para colmo, la relación de puestos de trabajo del sector o la perfilación lingüística se han zanjado de mala manera, arrastrando como consecuencia una mayor inestabilidad y una oferta de empleo mal planteada aunque resuelta finalmente.

En Navarra mayores avances

La implantación de la reforma en la enseñanza pública de Navarra no ha provocado un desbarajuste de las plantillas. Más al contrario ya que se ha conseguido una mayor estabilización. Tras el desglose de centros de primaria y secundaria, la implantación de la nueva secundaria ha sido acompañada por Acuerdos sindicales que han permitido que en la actualidad sólo un 5% del personal funcionario en esta etapa se encuentre en expectativa de destino.

El reto será afrontar la próxima Oferta Pública de Empleo para reducir sustancialmente la eventualidad que se encuentra aún estancada en las mismas cifras que en el año 1996.

El poder adquisitivo se ha mantenido y en Navarra no ha existido la ya habitual pérdida por congelación salarial.

En la enseñanza privada la existencia de tablas salariales propias que acompañan a los módulos presupuestados y el acercamiento a los salarios de la enseñanza pública en forma de incrementos por encima del IPC conjuga en lo retributivo la inexistencia aún de convenio propio.

Para el sindicato el reto es expandirse aún más en la educación especial concertada en este territorio y otros sectores educativos privados con problemáticas muy complejas.

Dos modelos enfrentados

Las elecciones sindicales en la enseñanza privada están pasando su ecuador. La preponderancia de ELA en este sector tiene su contrapeso en la presentación por primera vez de candidaturas de CCOO en la CAPV y en una mayor extensión en Navarra.

En el conjunto de la enseñanza pública, tanto universitaria como no universitaria y de personal docente como de administración y servicios, no es previsible que las elecciones se celebren en ningún caso antes del mes de diciembre[1]. Precisamente las fechas dividen a ambos sindicatos. ELA se muestra partidaria de realizarlas inmediatamente antes de Navidad a pesar de que ello pueda restar participación. Participación que CCOO pretende, por el contrario, estimular.

Se enfrentan, por lo tanto, en estas elecciones dos modelos, un sindicalismo autónomo de los poderes políticos y empresariales, progresista, eficaz y solidario, que intenta aportar soluciones, representado por CCOO y otro sindicalismo, entregado a una opción política y lastrado por ello, que actúa poco respetuosamente con la opinión de los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza vasca, encarnado en la autodenominada *mayoría sindical*, es decir ELA, LAB y STEE.

Los trabajadores y trabajadoras tienen la palabra. La elección está de su mano.

[1] *En Navarra incluso puede que se demoren aún más.*

Galicia

CUATRO AÑOS APORTANDO SOLUCIONES

Xosé C. Barral.

Estando próxima la celebración de las elecciones sindicales, procede recapitular sobre las cuestiones que hemos negociado en este período, sobre reivindicaciones logradas y peticiones pendientes. De este somero análisis extraeremos los ejes fundamentales de nuestro programa electoral en los distintos sectores laborales que componen nuestra federación de enseñanza, haciendo una especial mención de las cuestiones salariales.

Bien es cierto que en el trabajo sindical, en el sindicalismo en general, hay tiempos favorables y épocas de escasez, momentos con viento en popa en los que sólo es preciso recoger las redes para repartir las capturas, y coyunturas de estrecheces, donde mantener los avances ya supone mérito sobrado. Los cuatro años transcurridos desde las elecciones sindicales últimas no se han caracterizado en el sector educativo en Galicia por la pujanza y la abundancia, sino más bien por tímidos logros salariales en algún sector concreto y por el mantenimiento contenido de las retribuciones en el resto.

Las negociaciones generales

Comenzando por el análisis más general, podemos entresacar en nuestro haber la consecución de Acuerdos confederales de amplia repercusión en los trabajadores públicos. En primer lugar sacamos a colación *el Acuerdo con el Ministerio de Administraciones Públicas*, que supuso un espaldarazo al derecho de negociación colectiva del personal dependiente de entidades públicas. El procedimiento para arbitrar las subidas salariales y los compromisos en cuanto a empleo público e interlocución sindical son los principales elementos de un texto que, a cuatro años vista, vinculaba a unos y otros. La trascendencia de dicho Acuerdo sólo podía ser frustrada por los incumplimientos de los gobiernos, que surgieron amenazantes al poco tiempo e impidieron la consolidación de los derechos laborales.

Si bien el momento político del último gobierno socialista, cuando se suscribió este *Acuerdo*, no se distinguía por la fortaleza, tampoco deja de ser lamentable el incumplimiento del partido que tomó el poder tras las elecciones de 1996. Unos y

otros dejaron en evidencia la fragilidad de los compromisos con más de dos millones de trabajadores, y sembraron una gran desconfianza sobre la seriedad de nuestros dirigentes a la hora de mantener los acuerdos con las organizaciones sindicales. Es un capítulo más de nuestro escaso bagaje democrático como país, pese a las declaraciones complacientes de muchos de nuestros jerarcas.

El Acuerdo interconfederal por la *estabilidad* en la contratación y el más reciente referente al *fomento del empleo*, rubricado en nuestra comunidad con la Xunta de Galicia, todavía no han tenido tiempo de dejar notar sus efectos, aún no es posible concretar su incidencia en los sectores de trabajadores públicos. Del desarrollo de los mismos habrá, con total seguridad, beneficios laborales en el sector educativo, correspondiéndonos a CCOO y UGT la vigilancia y la exigencia de su estricto cumplimiento.

El detalle de lo particular

Las negociaciones en el sector de docentes de la enseñanza pública se han centrado, más que en cuestiones retributivas, en la recolocación de maestros y profesores en función de las nuevas etapas educativas. La adscripción de maestros se llevó a cabo en el año 96 y en secundaria se acometerá en este curso escolar, tras la firma de CCOO con la Consellería de Educación del Acuerdo de Secundaria. La materialización de este último Acuerdo conllevará un aumento real del empleo, previéndose unas convocatorias de oposición menos cutres que las habituales.

En materia salarial no hemos podido asegurar la reivindicación del nivel 24 para los maestros que imparten en secundaria, ya que la vía jurídica quedó agotada en su momento. Esta petición formará parte de nuestro programa electoral para el siguiente período, convencidos de que la generalización del nivel 24 ha de alcanzar al conjunto del cuerpo de maestros, con independencia de la etapa educativa donde se ejercite la docencia. Así mismo solicitaremos una revisión de los niveles del complemento de destino del profesorado de secundaria, retribuciones susceptibles de una mejor consideración en las nóminas mensuales.

Enseñanza privada y personal laboral

La consolidación de un frente negociador propio, compuesto por las organizaciones sindicales, por las asociaciones patronales y por la Consellería de Educación, es el hecho más destacado de estos años. Esta Mesa de privada concertada ha contado con un gran dinamismo, permitiendo la suscripción de los *Acuerdos de recolocación* del personal afectado por la supresión de conciertos educativos. También hemos de resaltar la publicación de una Orden de habilitación del profesorado y el compromiso de seguir negociando las plantillas de los centros concertados en función de la LOGSE. En el alero nos sigue quedando la homologación de este personal con el de los centros públicos, petición añeja y persistente en los programas de esta organización.

Por lo que se refiere al personal de administración y servicios, hemos de señalar algún avance a lo largo de este tiempo. El personal de cocina se ha visto favorecido por la consecución de una ampliación temporal de sus contratos, de forma que su cotización como fijos discontinuos permite la percepción de las prestaciones por desempleo de forma regular todos los años. En el terreno jurídico, destacamos las reclamaciones del complemento de penosidad para el personal cuidador en centros de integración, favorables todas ellas hasta el momento y las peticiones de reconocimiento de la antigüedad del personal interino, aún sin dilucidar por los tribunales. Nuestro programa electoral del personal de administración y servicios se centrará en la ampliación de plantillas, habida cuenta del aumento del número de institutos y en la regularización de las ofertas de empleo, ya que las convocatorias están muy distanciadas en el tiempo.

Personal de universidad

El personal docente de nuestras tres universidades está aquejado de los mismos males que hemos venido denunciando en todo el Estado en los últimos tiempos: elevado número de profesorado asociado y falta de presupuesto para acometer una regularización de esta precaria situación. Nuestra labor se ha desarrollado a través de la denuncia de estas anomalías, con escaso éxito hasta ahora y a la espera de un compromiso serio del Ministerio de Educación. En cuanto a las retribuciones del personal docente, también seguimos pendientes de la financiación para cumplir los acuerdos del 96 en cuanto a reconocimiento de niveles.

Las tareas de nuestras secciones sindicales de personal no docente de las universidades han consistido en la negociación, seguimiento y control de los sistemas de acceso a puestos fijos, así como en la vigilancia de las listas de contratación. Es preciso recordar que dos de las tres universidades gallegas son de reciente creación, lo que supone incorporación de nuevos trabajadores.

Lo que nos queda

En estos momentos todos nuestros esfuerzos se dirigen a la obtención de unos buenos resultados electorales. La preparación de los programas, el cierre de las candidaturas, la distribución de la propaganda, todo ha de estar en condiciones para este primer trimestre. Antes de las navidades hemos de abordar el grueso de nuestras elecciones sindicales: profesorado de pública, personal de administración y servicios, universidad y buena parte de privada escogen sus delegados antes de fin de año. La campaña electoral va a estar muy concentrada en el tiempo, requiriendo de nuestros delegados y delegadas una concentración y una tensión considerables. Se trata, ahora, de recoger resultados y estamos convencidos de que los trabajadores y trabajadoras sabrán a quién han de votar, sabrán elegir soluciones.

Baleares

Mª Jesús González.

Cuando podemos asegurar que en la Comunidad de Baleares llevamos ya un año de transferencias educativas, realizamos un pequeño balance de los logros y fracasos durante este periodo.

Comencemos por la primera reunión, en el mes de septiembre del 97, con el Conseller de Educación, Cultura i Esports; en esta reunión recibimos un primer jarro de agua fría cuando nos comunicó *"vosotros no tenéis nada que hacer ni nada que decir en el tema de las transferencias, en todo caso y con buena voluntad por parte de esta Administración se os mantendrá informados de su marcha"*. Ante dicha aptitud, preparamos una serie de cuestiones prioritarias que creíamos fueran tratadas tanto a la hora de la negociación, como a la hora de determinar cual sería nuestro modelo educativo.

Estas fueron entregadas en la siguiente reunión con el Conseller Sr. D. Manuel Ferrer, igualmente se le volvieron a entregar al que posteriormente sería nombrado Director General de Personal Docente, Sr. Cubero, y su equipo en la primera reunión que tuvimos el día 3 de diciembre de 1997. En esta reunión se acordó mantener reuniones periódicas de trabajo para tratar todos los aspectos de las transferencias.

El día 9 de diciembre, se iniciaron las reuniones de trabajo propiamente dichas. Las cuestiones planteadas desde la federación de enseñanza de CCOO se presentaron con un estudio realizado sobre la situación del profesorado, el cumplimiento de los acuerdos de primaria y secundaria, y la situación de los escolares, tanto en la implantación de la ESO como en la oferta posterior.

Nuestras demandas

Las cuestiones planteadas fueron las siguientes: recibir información del *Acuerdo de transferencias*; conocer el *Modelo Educativo*; organización y estructura del Sistema Educativo (competencias efectivas de los " Consells Insulars" respecto a la enseñanza, Consell Escolar Autònomic, Insulares y Municipales; Real Decreto de *admisión de alumnos*; Conciertos Educativos; Enseñanza Privada; opciones al terminar la educación secundaria obligatoria); personal, tanto docente como laboral –PAS-, así como su homologación retributiva; *condiciones de trabajo* del personal, tanto de administración y servicios, como de personal docente y laboral (interinidades -bolsa de interinos/as separada de la lista de oposiciones-, oferta de empleo público, concurso de traslados, licencias por estudios); *formación* (cursos, financiación, orden de reconocimiento de actividades de formación, cursos para la adquisición de nuevas especialidades, formación permanente del profesorado); nóminas; promoción interna; programa de servicios sociales; organización de centros (jornada escolar; orientación educativa); organización de los servicios administrativos (ubicación del personal de administración y servicios : traslados, condiciones, tiempo.); Red de centros (atención a la etapa de 0 a 6 años, implantación de la secundaria obligatoria en los institutos, desarrollo del mapa de la formación profesional, desarrollo de los programas de garantía social, construcción y mejora de los centros de primaria, construcción y mejora de los centros de secundaria, dotación a los centros de todos los recursos para poder desarrollar la LOGSE); enseñanzas no obligatorias (escuelas oficiales de idiomas, bachilleratos artísticos, conservatorios, educación de adultos); servicios complementarios a la educación (centros de profesores, comedores escolares, transporte escolar); servicio de inspección; normalización lingüística; mesa sectorial de educación; y salud laboral.

Las negociaciones

Todas estas cuestiones, unas en mayor medida que otras, se han ido tratando en las diferentes reuniones que se han mantenido.

Del estudio realizado por la federación de enseñanza de CCOO se deducía que en la comunidad de Baleares no existia un descenso de alumnado; en los tres últimos cursos hay un incremento progresivo de alumnos, por lo tanto no se puede alegar falta de iniciativas en construcciones basándose en la falta de alumnos para ocuparlas.

Teniendo en cuenta el carácter insular de la comunidad, merece la pena destacar las diferentes realidades que van desde la total implantación de la ESO en la isla de Menorca, la singular característica de la isla de Eivisssa, sin olvidar la singularidad de Formentera, quedando en un lugar intermedio la isla de Mallorca.

Del mismo estudio nos preocupa la diferencia entre los alumnos que cursan estudios de secundaria obligatoria y que no continúan ningún tipo de formación. Esto lo achacamos a la falta de quipos de orientación y a la deficitaria y mal planificada oferta de formación profesional. Así, en Formentera el 36,29% no continúan en el sistema educativo, en Eivissa un 42,98%, en Menorca un 54,65% y en Mallorca un 52,49 %.

En el momento de recibir las transferencias no sólo se debe hablar de grandes cantidades de dinero, sino de cosas concretas que se deben realizar en nuestra comunidad, actuaciones que sean evaluables y que la sociedad pueda ver.

La Ley provee mecanismos para solventar el problema planteado anteriormente, y es por eso que reivindicamos los departamentos de *orientación* no sólo en los centros de secundaria donde a pesar de estar implantados, no están suficientemente dotados, sino en los centros de primaria.

Por otra parte, continua sin darse importancia a la *formación profesional*, y en la mayoría de casos sólo se oferta formación profesional de "*bata blanca*", sin realizar un estudio real de mercado y de las posibilidades que éste oferta.

Reivindicamos que los políticos de nuestra comunidad pongan en marcha las medidas que permitan a la escuela ser compensadora de desigualdades, y puesto que ha recibido las transferencias a un bajo precio, a causa de que las Baleares el costo por alumno es más bajo, como resultado de la extensa red de centros concertados, pedimos que los fondos adicionales se empleen para compensar las desigualdades existentes, como son el coste real de la insularidad o el hecho de que en nuestra comunidad existe una población que llega en el mes de marzo y se va en noviembre.

Por otro lado, si hablamos de la implantación de la ESO, nos encontramos con que en Mallorca tenemos 71 de los 150 colegios públicos que todavía imparten el primer ciclo de la ESO, dándose la situación más grave en la ciudad de Palma, donde de los 45 centros 32 todavia imparten primer ciclo. En Eivissa de 30 centros públicos 17 tienen primer ciclo.

Pero los problemas no sólo están en el primer ciclo de la ESO sino que también se dan en la educación infantil, donde la oferta de tres años no esta generalizada.

En lo referente a la situación del profesorado, solo decir que los acuerdos de primaria y secundaria no se han cumplido, aunque la reivindicación va por el camino de superarlos.

Con todo lo presentado anteriormente comenzamos en el mes de Enero las negociaciones con la constitución de la mesa de enseñanza pública, no sin problemas, debido a que CSIF, sin representación en el sector de enseñanza, quería reivindicar su derecho a estar en la mesa. Esto produjo una serie de paralizaciones en el trabajo, al igual que el sistema de STES, que no podía respaldar ningún tipo de acuerdo sin antes no haberlo tratado internamente, lo cual producía que cada cambio se tenia que volver a negociar, en otra nueva reunión y la verdad no veíamos avances en los temas importantes que se tenian que tratar.

Mientras se reunía la mesa, desde la Conselleria se lanzaban iniciativas que en la mayoría de los casos lo que trataban era de desviar la atención y crear un clima de enfrentamiento entre el profesorado y los padres. En el mes de Enero fue una encuesta que se envió a los padres y a los profesores, en el mes de febrero el tema de la semana blanca, que por último no conseguimos que esta no se eliminase, en el mes de marzo fue el concierto de la educación infantil en centros concertados.

Algunos acuerdos

En la reunión del mes de febrero se reivindico la desvinculación del sistema retributivo del tema de la semana blanca. Y se consiguieron los siguientes acuerdos: en el tema del *concurso oposición* el compromiso de convocar para el mes de julio el 25% de las vacantes estructurales de primaria y secundaria y realizar una convocatoria en el mes de noviembre donde se sacaran otro 25%, en esta segunda convocatoria se tendrá especialmente en cuenta el tema de FP y AAOO.; se comienza a hablar del tema del pacto de estabilidad, se pide que el pacto no este formado sólo por los *interinos* de los dos últimos años sino desde el 93. Estos dos temas son principalmente los que se han conseguido.

Los temas que después de múltiples reuniones y, que habian sido reivindicados, no se han conseguido son: la homologación de los profesores; la adscripción del profesorado.

Las reuniones de formación del profesorado se han ido posponiendo y realmente es un tema que se dejó de lado, por parte de la administración, ya que se han reivindicado en numerosas ocasiones sin conseguir respuesta.

Durante el mes de Abril se decretó por parte de la administración el concierto de la educación infantil en la escuela privada.

Todas estas reivindicaciones conseguidas no las consideramos suficientes, y la realidad es que no han respondido a las expectativas que tenía el profesorado funcionario de las islas, que esperaba mucho más de las transferencias.

Seguimos trabajando

Las reivindicaciones que desde la federación de enseñanza se siguen manteniendo para el próximo curso son : la adscripción del profesorado; la implantación de la ESO en los institutos; implantación de una red de educación de adultos; oferta generalizada de la educación de tres años en todos los centros públicos; desarrollo de los bachilleratos artísticos; Escuelas de AAOO; escuelas oficiales de idiomas; formación del profesorado; homologación del profesorado; un sistema de financiación; la constitución de los consejos escolares insulares y municipales.

Esperamos con la ayuda de todos/as poder conseguir avanzar en estos temas y muchos más, así como en los temas que nos propongáis para conseguir una escuela pública de calidad.

Canarias

Vicente Sebastián.

SÍ A LA PRESIÓN

Como era previsible, las reivindicaciones han estado definidas por los déficits en la implantación de la Reforma Educativa, sobre todo en el momento en que se cerró la posibilidad de una Ley de Financiación, por la que tantos esfuerzos se hicieron desde este sindicato.

A la fuerza, la lucha por mejorar globalmente las condiciones de implantación tendría que fundamentarse en un seguimiento estricto en todas las fases del desarrollo y aplicación de la LOGSE, así como en una constante denuncia, acompañada de movilizaciones.

Podemos resumir en cuatro apartados, en sucesión cronológica, los bloques de negociación, muchas veces acompañados de conflictividad: adscripción del profesorado del primer ciclo, mapa de la nueva FP, implantación de la ESO y condiciones laborales de todo el profesorado.

Una *adscripción de maestros al primer ciclo de la ESO* sin garantías de equiparación horaria y con agravios económicos motivó la no firma del acuerdo por parte de este sindicato y la convocatoria de dos días de huelga. La inclusión en la tabla reivindicativa de Secundaria y las movilizaciones consiguientes han dado como fruto una homologación horaria con el resto de Secundaria a plazos, que comienza este curso, y un complemento retributivo que acabará de desarrollarse v en el curso 2000/01. Este capítulo constituye un apartado importante del reciente *Preacuerdo* firmado por este sindicato.

El Mapa de la nueva FP provocó un importante debate y una crítica constante por parte de esta organización, tanto por el método de elaboración como por las consecuencias sociales, debido al recorte de la oferta, como por la pérdida de puestos de trabajo en el sector. Como consecuencia del trabajo técnico, de la denuncia

sistemática y de las movilizaciones, en una primera fase se consiguió incrementar la oferta formativa del Mapa en más de un 30%. Fruto de la inclusión en la tabla reivindicativa de la reconversión de este profesorado se han negociado, en el marco del *Preacuerdo de Secundaria*, un paquete de medidas de mantenimiento de empleo: bajada de ratios en un buen número de ciclos, aumento de desdobles de profesorado en algunos Ciclos Formativos, potenciación de las Enseñanzas Parciales y de la Formación Ocupacional en los Centros de Adultos, incremento de los programas de Garantía Social e inclusión de la figura de los Administradores de Centros. Existen, además, interesantes medidas para aumentar la matrícula del alumnado. Todavía queda mucho para consolidar la Formación Profesional Reglada pero son también muchas las posibilidades abiertas, puesto que todas las medidas adoptadas ya para el presente curso deben incrementarse aritméticamente hasta el curso 2002/03, cuando el nuevo Mapa de la FP esté aplicado del todo.

Capítulo aparte merece lo relativo a la *implantación de la ESO*. Las nuevas necesidades, tareas y funciones han agravado notablemente las condiciones laborales. Las exigencias de la Consejería de Educación no se correspondían ni con las actuales plantillas ni con la formación previa. La pretensión de la atención a familias semanal en horario de tarde catalizó y aglutinó toda la problemática de la Secundaria y la FP.

Fruto de las diferentes jornadas de huelga y de las casi trescientas horas de negociación podemos resumir los avances, recogidos en el Preacuerdo y pendiente, por lo tanto, de consulta a todo el profesorado en el cuadro adjunto.

Preacuerdo de Secundaria

1. Máximo de 16 horas lectivas para el profesorado de 3º de la ESO para el presente curso; para toda la ESO, incluido el Primer Ciclo, para el próximo curso.
2. Máximo de 16 horas lectivas en el curso 2000/01 para los tutores de Bachillerato y de FP (tutores de ciclos medios con dos años de duración).
3. Una hora complementaria de coordinación, dentro de las 24 horas de permanencia, para todo el profesorado.
4. Flexibilización de la coordinación pedagógica en cuanto a la periodicidad y la composición. Cada centro puede presentar su propio proyecto de coordinación.
5. Tutores de Faltas, cuyo número dependerá de la valoración que haga la Junta Directiva.
6. La dedicación a la tutoría de tarde pasa de ser semanal a un cómputo global de doce sesiones, incluyendo las cuatro de carácter colectivo.
7. Al profesorado que comparta centro en la misma jornada. Se le contemplará una compensación económica (a negociar en este primer trimestre).
8. Compromiso de un profesor de clásicas de media por cada IES, una vez finalizado el calendario de implantación de la LOGSE.
9. Bajada de ratios en los centros acogidos al Programa de Calidad Educativa a 26/27 alumnos.
10. Recolocación del profesorado de comunes con destino definitivo dentro de sus áreas metropolitanas.
11. Los gastos de funcionamiento de los centros de Secundaria se incrementarán en un 10% al menos durante los años 1999 y 2000.

Todos estos avances se aseguran con el compromiso de garantizar las plantillas suficientes (en estos momentos y gracias al *Preacuerdo*, más de 300 nuevos profesores sin contar el Primer Ciclo) y el presupuestos necesario mediante la imprescindible aprobación en Consejo de Gobierno.

La Federación de Enseñanza de CCOO firmará el *Acuerdo* definitivo una vez sea consultado el profesorado el próximo 23 de octubre. Esperemos que se reflexione.

Atrasos de homologación

En el haber de este sindicato es importante recordar el pago de los atrasos de la homologación debido a una incorrecta aplicación de la Ley correspondiente. La sentencia que nos ha dado la razón consolida nuestras nóminas, la de todo el profesorado de la Enseñanza Pública no Universitaria, en unas 4.000 ptas mensuales y reconoce la deuda acumulada en estos últimos años; muy pronto empezaremos a cobrarla fraccionadamente. Como vigilamos el cumplimiento de la homologación que firmamos, vigilaremos el pago de la deuda.

Enseñanza privada

A la hora de hacer un balance de los últimos años, deberíamos distinguir entre los distintos subsectores, pues realmente son diferentes los logros conseguidos en uno u otro.

Dentro de nuestro ámbito de negociación, enseñanza concertada, siempre tuvimos claro cuáles eran los ejes fundamentales de nuestra acción sindical (homologación retributiva, plantilla de centros y recolocación del profesorado afectado por centros en crisis).

Era nuestra intención que todos estos aspectos se contemplaran en un Acuerdo Marco firmado entre administración, patronales y sindicatos, que diera salida a los temas antes descritos.

El desinterés de la Administración, el egoísmo y la falta de visión de las patronales lo han hecho imposible, pero no todo es negativo. Aunque no hemos podido engranar el acuerdo global antes mencionado, sí hemos sido capaces de solucionar puntos importantes del mismo.

El *Acuerdo de Centros en Crisis de Canarias* ha permitido recolocar a la totalidad de los profesores afectados, y en estos momentos la bolsa de profesores se encuentra a cero. En febrero pasado firmamos la homologación del profesorado de concertada, que de ninguna manera recoge nuestras aspiraciones, el acuerdo es anual y no refleja las cantidades que nosotros solicitábamos, pero es la primera vez que firmamos un acuerdo de este tipo.

En cuanto a *plantilla*, presentamos a la Administración una propuesta en el mismo sentido de los centros de pública, de momento hemos conseguido ampliar en un profesor más por línea en Primaria y ratios de 1.2 y 1.4 para el primer y segundo ciclo de la ESO respectivamente.

La *formación* del profesorado fue otro de los objetivos que nos fijamos en su momento, aquí la valoración es más positiva. Logramos generar los fondos suficientes para formar a más cien profesores del sector, bien en cursos de reciclaje o de las nuevas especialidades LOGSE.

Referente a los demás subsectores, la desregulación producida al quedar fuera del ámbito las empresas, creándose doce nuevos convenios, la existencia de pequeñas empresas de pocos trabajadores y trabajadoras y de carácter familiar, dificultan lógicamente nuestra acción sindical.

No obstante hemos aumentado nuestra representación en los sectores de educación especial y ACADE.

APROBADA POR EL 2º CONGRESO MUNDIAL DE LA INTERNACIONAL DE LA EDUCACIÓN (IE)

CAMPAÑA MUNDIAL DE DEFENSA Y DE PROMOCIÓN DE LA EDUCACIÓN PÚBLICA

...La educación (...) uno de los principales medios disponibles para promover un desarrollo humano más profundo y armonioso, y para hacer retroceder la pobreza, la exclusión, la ignorancia, la opresión, la guerra,...

Jacques Delors, 1996

El Segundo Congreso Mundial de la Internacional de la Educación (I.E.), reunido en Washington a finales de Julio, ha aprobado la organización de una campaña internacional de defensa y promoción de una educación pública, universal y gratuita a todos los niveles. La I.E. agrupa a 23 millones de docentes y empleados/as de la educación, miembros de 284 organizaciones sindicales distribuidas en 149 países.

La fuerza de la I.E., de la que la Federación de Enseñanza de CCOO es miembro activo, y el tesón con que hemos defendido una Campaña Mundial en defensa de una enseñanza pública y de calidad, nos lleva a reproducir, íntegra, dicha resolución, con la esperanza de que cada lector/a sea agente activo de dicha campaña y refuerce la credibilidad del sistema de educación pública en estrecho diálogo con la comunidad educativa.

El Segundo Congreso Mundial de la Internacional de la Educación reunido en Washington D.C. (Estados Unidos), del 25 al 29 de julio de 1998;

Considera que:

1. Los derechos del niño son una responsabilidad colectiva y que la educación pública es el corazón de cualquier política pública democrática.

2. Muchos gobiernos del mundo han dejado de suministrar una educación pública universal y gratuita a pesar de ser signatarios de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y/o de la Convención sobre los Derechos del niño.

3. La educación es un derecho, que debe ser garantizado por el Estado en el marco de un servicio público y no sometido a la ley del mercado.

4. La educación pública contribuye a la disminución de las desigualdades, favorece la cohesión social y de este modo, al progreso nacional.

5. Una política económica neo-liberal que impone la privatización o la semi-privatización de la educación al reducir las inversiones del Estado en la educación pública, empuja a la marginalidad a los niños y adultos que viven en la pobreza y reduce la calidad de la educación publica.

6. La educación es responsabilidad del Estado v es su deber definir los propósitos v objetivos de los sistemas educativos y financiarlos completamente.

7. La responsabilidad prioritaria de la Internacional de la Educación y de todas las organizaciones afiliadas es defender y revalorizar la educación pública.

Recuerda que:

8. En septiembre de 1990, durante la primera reunión Cumbre Mundial sobre la infancia, los 71 Presidentes y Primeros Ministros hicieron una gran promesa a la infancia. Se comprometieron a disponer los recursos económicos necesarios para erradicar la desnutrición y la mortalidad infantil y a proteger el desarrollo físico y mental armonioso de todos los niños del mundo.

9. En 1990, nuevamente, con motivo de la Conferencia Mundial sobre «la Educación para Todos» en Jomtien, en Tailandia, organizada por el Banco Mundial, el PNUD, la UNESCO y UNICEF, todos los gobiernos reunidos reconocieron el papel primordial de la educación y adoptaron una Carta de compromisos para transformar en realidad las buenas intenciones.

Toma nota que:

10. Al finalizar esta década, UNICEF proclama que «*la nueva ética para los niños es todavía difícil de encontrar*». Esta ética reclama que los niños sean los primeros en beneficiarse con los éxitos de la humanidad y los últimos en sufrir a causa de sus fracasos. La manera en que una sociedad protege y se ocupa de sus niños demuestra su grado de civilización y es la mejor prueba de su perfil humanitario y su compromiso con el futuro.

11. Los niños y niñas han sido los primeros en pagar el precio de las políticas de ajuste estructural en los países en desarrollo y de las restricciones presupuestarias o de la privatización en los países industrializados.

12. La Comisión Internacional de la UNESCO sobre la Educación para el Siglo XXI llama a todos los Gobiernos para que inviertan un mínimo de 6 % de su PNB en la educación.

13. El director general de UNESCO, en la sesión general de 1997, hizo un llamado a los países en desarrollo para que dediquen 4 % de sus gastos militares a la educación y a la vivienda.

14. En el siglo XXI el conocimiento se convertirá en la estrategia de desarrollo esencial de todas las sociedades. Para que la humanidad pueda sobrevivir. el desarrollo humano -la educación en particular- debe ser un Punto focal en las Políticas para la construcción de las naciones Y una condición Principal para que el individuo obtenga la formación necesaria para la vida entera.

Reconoce que:

15. Sólo la educación pública otorga a los niños y niñas una base sana Para el aprendizaje a lo largo de la vida, garantizando a ambos sexos un acceso igual a la escuela, al margen de la situación económica, social y cultural de los padres, y contribuye así a la igualdad de oportunidades para todos.

16. La educación de todos los niños y niñas en escuelas públicas sin discriminación alguna, es un factor social positivo que contribuye a diversidad del entorno educativo, promueve el respeto por y el entendimiento de los demás, y contribuye a la reducción de los prejuicios sociales, raciales y culturales entre la gente joven. En los países donde hay población inmigrante es particularmente importante favorecer la educación intercultural. Se debería respetar la cultura y la lengua de los inmigrantes, mientras se promueve la cultura y la lengua de los países involucrados.

17. La diversidad de la procedencia y situación política, social y cultural de los docentes en escuelas públicas garantiza el respeto de la libertad de pensamiento, fomentando en la juventud la apertura y permitiendo desarrollar comportamientos democráticos y tolerantes en la sociedad.

Reafirma que:

18. La educación pública sigue siendo un instrumento esencial para la liberación social, la paz, el progreso y la justicia.

19. Cada niño o niña puede aprender, y los logros de los estudiantes tienen que estar basados en los derechos y los méritos de cada cual y no en la situación financiera de sus familias.

20. Las mejoras en la calidad de la educación y en las normas son fundamentales para las aspiraciones de la profesión docente y, por consiguiente. en la base de los nuevos desafíos a los que los sistemas educativos y la profesión docente se enfrentan hoy. La IE y sus organizaciones miembros seguirán proponiendo proyectos por la calidad y eficacia de los sistemas educativos.

21. Las rápidas innovaciones tecnológicas hacen necesario el compromiso de los docentes con las reformas educativas a fin de llevar al máximo el uso efectivo de la tecnología de la información en el ámbito escolar.

22. La profesión está dispuesta a participar en una serie de consultas y negociaciones en un proceso de reformas educativas, que aseguren que la educación pública sea eficaz y eficiente pero rechaza las críticas infundadas y las reformas influenciadas por el mercado, por el sector corporativo y por los políticos u otros interesados en la privatización.

23. La IE y sus organizaciones miembro se opondrán a todas las formas de privatización incluyendo el sistema de bonos escolares.

24. La IE y las organizaciones miembros desean trabajar con los padres, estudiantes, el sector empresarial, el movimiento sindical y los medios de comunicación, que tienen un compromiso genuino con la educación o críticas válidas sobre la capacidad de los

programas educativos, a fin de otorgar a los estudiantes todas las oportunidades de hacer frente a la incertidumbre del futuro.

Se opone a:

25. Los sectores empresariales que favorecen la privatización de los servicios públicos, incluyendo la educación, con el propósito de sacar provecho para ellos.

26. Los conductores de aquellos países en desarrollo que no asumen sus responsabilidades en cuanto a la calidad de la educación pública para todos los niños. A raíz de lo cual, cada vez más organizaciones no gubernamentales (ONG) deben hacerse cargo, en los países en desarrollo, del establecimiento de redes de escuelas primarias, del reclutamiento de docentes que reciben salarios y condiciones de trabajo inferiores a los de sus colegas del servicio público.

27. La creación de universidades y escuelas virtuales que se desarrollan con las nuevas tecnologías informáticas, y que se convierten de hecho en instituciones privadas, sin reglas, orientadas hacia cursos específicos de aprendizaje vinculados con los intereses de los inversores, sin ningún control real de calidad.

28. Las políticas de las instituciones financieras internacionales que se niegan a reconocer que el bajo nivel de los presupuestos nacionales de muchos países en desarrollo, aún cuando llegue a un 6% del PNB a la educación, no permite el despliegue de recursos financieros suficientes, ni el pago de los préstamos, incluso a tasas reducidas.

29. Los mecanismos estrechos de evaluación comparativa nacionales e internacionales que tienen el potencial de ser utilizados como un instrumento más para socavar la educación pública en vez de contribuir al desarrollo de sistemas de calidad. El hecho de hacer una evaluación para establecer una clasificación de las escuelas y de los otros lugares educativos en vez de apoyar el aprendizaje de los estudiantes es una utilización inaceptable de los escasos recursos educativos. Además, la falta de identificación y consideración de variables múltiples, tales como el estatuto socioeconómico, la lengua, la experiencia relativa a los programas escolares u otras diferencias vuelven estos estudios sesgados e inapropiados para la calidad de la enseñanza y el aprendizaje.

Aprueba:

30. La organización de una campaña internacional de defensa y de promoción de una educación pública, universal y gratuita a todos los niveles.

31. Una llamada a todos los gobiernos para que:

- Formulen políticas encaminadas a mejorar las condiciones laborales de los docentes a fin de atraer a las personas más competentes a la profesión docente y ofrecer una educación de calidad a los niños.
- Establezcan sistemas de formación en el servicio que permitan a los docentes seguir adquiriendo las aptitudes pedagógicas más avanzadas para aumentar la calidad de su educación.
- Establezcan sistemas que permitan a los niños que han dejado la escuela volver a clase en cualquier momento.
- Mejoren las instalaciones escolares con el fin de asegurar la más amplia gama de servicios educativos.

32. La elaboración de indicadores cualitativos u otras referencias para que las organizaciones miembros puedan controlar los niveles de inversión, las políticas en materia de recursos humanos, incluidos la formación profesional inicial, el empleo, la remuneración del personal, la formación en el servicio, la participación democrática y la gestión de los establecimientos de enseñanza con garantías para los alumnos.

33. El desarrollo por parte del Consejo Ejecutivo de una estrategia internacional integrada que:

- Aliente a las organizaciones afiliadas a emprender actividades para promover una educación pública de calidad.
- Favorezca alianzas, a nivel internacional y regional, con las organizaciones sindicales, las organizaciones de padres y de estudiantes, los medios de comunicación y las organizaciones no gubernamentales con el fin de coparticipar en la promoción de una educación pública de calidad.
- Promover reformas que mejoren la calidad de la educación y refuercen la credibilidad de los sistemas de educación pública.
- Promueva la solidaridad internacional para oponerse a toda forma de privatización, incluyendo los sistemas de bonos educativos.
- Influencie el desarrollo de políticas educativas a nivel nacional e internacional.
- Obtenga el compromiso de todos los gobiernos para consagrar un mínimo del 6% del PNB a la educación, como lo sugiere el Informe Delors.
- Establezca una red de personalidades reconocidas, a nivel internacional, que apoyen la educación pública.

34. Que el Secretariado trabaje para:

- Reforzar la credibilidad del sistema de educación pública de modo que el movimiento sindical desempeñe un papel primordial en la defensa de la mejora de la enseñanza, manteniendo un diálogo y una concertación estrecha con la comunidad educativa y otras organizaciones sociales.
- Promover la participación de la IE y de las organizaciones miembros en los foros políticos y económicos de envergadura nacional e internacional, a fin de influenciar cuanto más se pueda las políticas en materia de educación.
- Alentar a las ONG's comprometidas en la organización de programas de educación y de formación a adoptar reglas y negociar disposiciones con los gobiernos, a fin de que esos programas se integren en algún momento dentro del marco de las políticas públicas.
- Exigir de los gobiernos que ejerzan sus responsabilidades para asegurar que el servicio público reemplace a las ONG's que actualmente operan en lugar del Estado. La educación es un derecho que ninguna acción caritativa pueda remplazar.
- Abogar para que los organismos financieros internacionales apliquen a los países más pobres una estrategia de reducción de la deuda y exhortar a que estos organismos dejen de aplicar políticas de ajuste destructivas, con el fin de detener el declive de los servicios públicos tales como la educación.
- Mantener conversaciones con las organizaciones intergubernamentales, tales como la UNESCO, la OIT, la OCDE y el Banco Mundial, para informarles de los motivos de esta campaña internacional de promoción de la calidad de la educación pública y manifestarles interés por establecer una coparticipación en la búsqueda de una educación gratuita y universal a todos los niveles; v trabajar con la OCDE Y el Banco Mundial a fin de valorar los intereses de los jóvenes y del personal educativo.

35. Preparar un documento de discusión sobre las posibles opciones de financiación para la educación pública, sobre las nuevas estructuras administrativas, y las reformas en materia de calidad educativa a emprender, incluyendo la realización de una educación a lo largo de la vida.

Jurídica

Por CARMEN PERONA.

Prestación por incapacidad laboral

¿Quién debe abonar la prestación por incapacidad temporal durante el periodo comprendido entre el 4º y 15º día ?
(P.A..Mmadrid)

Hasta el momento, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid ha venido manteniendo que el abono de la prestación por incapacidad temporal durante el periodo comprendido entre el 4º y el 15 º día es exclusivamente responsabilidad del empresario, sin que quepa exigir responsabilidad subsidiaria al INSS en los supuestos de que el empresario no realizara el abono.

El Tribunal Supremo, en sentencia de 15 de junio de 1998, ha venido a unificar doctrina en el sentido de declarar que, si bien el responsable principal es el empresario, ello no impide «a falta de norma expresa en sentido contrario» que se declare la responsabilidad subsidiaria del INSS y se le condene al anticipo de la prestación.

Auxiliar de conversación

¿Qué funciones tiene un auxiliar de conversación?
M.S.L.Ciudad Real)

De acuerdo con los Convenios Internacionales vigentes y según las instrucciones de la Dirección General de Coordinación y de la Alta Inspección la misión de Auxiliar de Conversación consiste en: asistir al profesor titular español de lenguas modernas en clases prácticas de conversación.

El tiempo asignado al auxiliar de conversación será de doce horas semanales, recomendándose que sus períodos lectivos se impartan durante tres o cuatro días por semana de manera compacta. El Auxiliar de Conversación es un estudiante universitario de últimos cursos, al que no le incumben las responsabilidades del profesor titular, por lo que no podrá impartir docencia en solitario y siempre deberá estar acompañado por el profesor titular, extremo éste que es objeto de seguimiento por los Servicios de Inspección. También es competencia suya el participar en el entrenamiento lingüístico de los alumnos; así como colaborar con el profesorado del Centro que le acoge.

En lo relativo a vacaciones y servicios, el Auxiliar tendrá las vacaciones escolares fijadas cada año (Verano, Semana Santa y Navidad).

Percibirá una beca mensual de 90.000 ptas.

Listas de interinos

¿Cómo se forman las listas de interinos?
(M.C.S Soria)

Los listados de interinos se confeccionan en función de los ejercicios aprobados en la oposición, formando tres bloques independientes entre sí. En cada bloque, el personal se ordena por la nota resultante de ponderar la nota del ejercicio y la de los méritos previos (entre otros la experiencia) por un tercio y dos tercios respectivamente. En cada convocatoria se produce una rotación en el empleo que se amplifica por el sistema de bloques. Esta fórmula de elaboración de listas de interinos es peculiar en el MEC, ya que no se da en ninguna otra Comunidad Autónoma ni Administración Pública.

Vacaciones de interinos

Soy una profesora funcionaria interina del Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria, que he estado prestando servicios en diversos institutos durante los años 1996, 1997 y 1998, contemplando un total de 246 días; no he disfrutado de las vacaciones correspondientes al no haber trabajado cinco meses y medio en un año; ¿puedo reclamar su disfrute?, ¿se me pueden abonar en dinero?
M.J.G. (Gijón)

Las vacaciones se deben disfrutar dentro del año natural, en la docencia éstas se disfrutan en los meses de verano; como quiera que un funcionario interino que no ha trabajado cinco meses y medio durante el curso escolar no disfruta de las vacaciones retribuidas, debe reclamar su abono. El plazo de reclamación es de cinco años, a tenor de la Ley General Tributaria.

Así, el Tribunal de Justicia de Castilla-León, con sede en Burgos, en Sentencia de 6 de febrero de 1998, entiende que se debe tender a lograr la equiparación total de los funcionarios interinos con los de carrera, por lo que al regular el art. 68 del Real Decreto 315/64 el disfrute de vacaciones en proporción al tiempo desempeñado en la carrera funcionarial, se entiende que el funcionario interino, al no excluirlo la norma, tiene derecho a la remuneración correspondiente.

Partiendo de que el art. 68 de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado sólo reconoce el derecho a un mes de vacaciones, por lo que habiendo trabajado Vd. 246 días, la parte proporcional de vacaciones será de 20 días y le corresponde una cuantía económica de 204.460 ptas.

El efecto Lewinsky

Paco Ariza.

Mónica Lewinsky había aparecido aquella mañana en la sede de CC.OO., preguntando por el presidente, el secretario general o la persona responsable; tenía un problema con las listas de interinos, pues este año, harta de su trabajo en EE.UU., se había presentado en España a F.P., concretamente en la rama de *Textil* y a la asignatura de *Prácticas de Tintorería*.

Bill le había aconsejado que tras su formación becaria en la Casa Blanca podía continuar su preparación con un trabajo fuera de EE.UU. que le permitiera vivir en un país europeo.

Interina del bloque tres, no le habían baremado la experiencia de EE.UU. y un curso sobre *"Theory and practice lenguage's"*.

El revuelo que se organizó en la sede comisionera fue mayúsculo, los móviles, fax, correos electrónicos y llamadas de todo tipo pusieron a prueba los medios de comunicación de la Organización. El Secretario Confederal, avisado por el Secretario General de la Federación de Enseñanza, con absoluta normalidad y sin descomponer su peinado afirmó que era un tema menor y que deberían solucionarlo los/as de Enseñanza, que él no se inmiscuiría en los temas de **Bill** y menos si éstos afectaban a la intimidad de las personas.

El Secretario de la F.E. de CC.OO. convocó una reunión urgente con la comisión ejecutiva, había que sacar partido de la visita de **Mónica Lewinsky**. El primer objetivo sería afiliarla, el segundo conseguirle una vacante de interina y el tercero presentarla a las próximas elecciones sindicales a celebrar el 19 de noviembre. Tras un largo debate se aprobó la propuesta, no sin antes plantear el sector crítico-ortodoxo que había que establecer límites al concepto de sindicato de masas, pues probablemente **Mónica** sería agente de la CÍA y de cara a las elecciones no estaba claro que nos beneficiara llevar a una yankee de derechas, aunque claro como cada vez éramos más de derechas .

Tras una brillante intervención del Secretario de Organización de la F.E. de CC.OO. a favor de **Mónica** para incluirla en las listas por ser mujer, interina y muy conocida, además de ser de F.P., extranjera y de lengua inglesa, fue resuelto el tema con alguna abstención.

El asunto trasciende públicamente al presentar a Mónica en las listas de CC.OO. *Escuela Española* publica unas declaraciones de **Lewinsky** en donde afirma que se afilió a CC.OOO. por lo bien que le resolvieron su reclamación; reclamación que fue resuelta directamente por la Ministra en su afán de parecer más centrada y después del desastre del entrenador **Clemente**.

Los responsables de FETE encargaron una encuesta a Demoscopia para estudiar *"el efecto Lewinsky"* sobre las elecciones sindicales. Los datos que arrojaron eran arrolladores; CC.OO. con **Lewinsky** ganaría las elecciones.

Los STEs ofrecieron a **Mónica** una liberación argumentando que había sido gracias a su intervención por lo que se había resuelto la reclamación de **Lewinsky**.

ANPE escribía un largo artículo de opinión en *ABC y Magisterio Español* titulado *"CC.OO. afilia a Lewinsky: Dime con quién andas y te diré quién eres"*.

En los centros preguntaban incrédulos. Las asambleas a las que **Mónica** asistía se convertían en multitudinarias. Las sedes se colapsaban, acudían paparazzis de medio mundo ..., mientras que **Lewinsky** impartía sus clases de *"Prácticas de Tintorería"* y una optativa titulada *"Órganos que se alojan en la boca"*.

En la foto de candidatura de **Mónica**, en la que pedía el voto para CC.OO., ésta aparecía con un brillante vestido azul, limpio y sin manchas, y sobre éste impresas las siglas y el anagrama de la Federación. La Secretaría de Información repartía fotos dedicadas de **Lewinsky**.

El Coordinador de Acción Sindical estaba pletórico, después de los grandes acuerdos de Transferencias por la acción del *Libro Blanco*, ahora la llegada de **Mónica** nos redondeaba cuatro cursos de trabajo y propuestas. ¡Y la homologación retributiva al caer!.

En la CÍA empezaban a planificar la fase B de la operación *Boca Roja*; en la cita casual de **Mónica** con el Secretario Confederal ésta debería poner en práctica toda su formación. **Pedro J.** tendría preparados micrófonos y conservadores de manchas.

Guías Praxis
para el profesorado de E.S.O.

Contenidos, actividades y recursos para una mejor planificación del trabajo en el aula

Este proyecto, único en el mercado, que cubrirá TODAS LAS ÁREAS DEL CURRÍCULUM DE LA EDUCACIÓN SECUNDARIA OBLIGATORIA, aporta los instrumentos y materiales necesarios para que el profesorado, de acuerdo con sus propias decisiones curriculares, disponga de cuanto precise para trabajar adecuadamente en el aula y pueda dedicar toda su atención a educar a todos y cada uno de sus alumnos a través del conocimiento del área curricular correspondiente. Por primera vez, se ofrecen materiales de trabajo pensados EXCLUSIVAMENTE PARA EL PROFESORADO DE E.S.O., presentados en un novedoso formato de HOJAS CAMBIABLES, QUE SE ACTUALIZAN TRES VECES AL AÑO, ya sea ampliando los temas, ya sea revisando y mejorando las propuestas iniciales. Esta variedad de materiales ha de facilitar, sin duda, la función docente y posibilitar una enseñanza más eficaz.

Instrumentos de apoyo a la Enseñanza

- **Ciencias de la Naturaleza. Coordinadoras:** *NEUS SANMARTÍ PUIG Y ROSA Mª PUJOL VILLALONGA*
- **Ciencias Sociales. Coordinadores:** *PILAR BENEJAM ARGUIMBAU Y JOAN PAGÉS BLANCH*
- **Lengua y Literatura. Coordinadores:** *ARTUR NOGUEROL RODRIGO, LUÍS GONZÁLEZ NIETO Y MARIONA ESCOBAR FREIXÁ*
- **Matemáticas. Coordinadores:** *CARMEN AZCÁRATE GIMÉNEZ Y JORDI DEULOFEU PIQUET*
- **Tecnología. Coordinadores:** *ANDREU RODON CASANOVA Y SALVADOR ROSELL POCH*
- **Educación Física. Coordinadores:** *OLEGUER CAMERINO FOGUET Y MARTA CASTAÑER BALCELLS*

Asesores Pedagógicos de la Colección: *PERE DARDER VIDAL Y JOAQUÍN GAIRÍN SALLÁN*
Con la colaboración de un equipo de profesores especialistas en cada una de las áreas.

Solicite información sin compromiso en su Delegación más próxima:

DELEGACIÓN CATALUÑA-BALEARES
Vía Layetana, 30, 4º 08003 Barcelona - Tel. 93 295 45 70 - Fax 93 295 45 71

DELEGACIÓN CENTRO
Génova, 17, 7º 28004 Madrid - Tel. 91 310 40 11 - Fax 91 319 64 62

DELEGACIÓN LEVANTE
Pza. Mariano Benlliure, 2, 2º 4ª - 46002 Valencia - Tel. 96 352 42 88 - Fax 96 351 81 89

DELEGACIÓN NOROESTE
Monforte, 10, 2º - 15004 La Coruña - Tel. 981 15 45 30 - Fax 981 15 45 61

DELEGACIÓN NORTE/ARAGÓN
Avda. Lehendakari Aguirre, 11, 5º 8B - 48014 Bilbao - Tel. 94 476 44 39 - Fax 94 476 40 89

DELEGACIÓN SUR
Avda. Constitución, 50, blq. B, 1º A - 18012 Granada - Tel. 958 28 58 46 - Fax 958 28 53 62

EDITORIAL PRAXIS, S.A. Vía Layetana, 30 08003 Barcelona. Tel. 93 295 57 00 Fax 93 295 57 01. http://www.praxis.es

Wolters Kluwer

Elige soluciones

VOTA

CC.OO.

Federación de Enseñanza CC.OO.

elecciones sindicales