

CC.OO.



N.º 203
MAYO '99

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

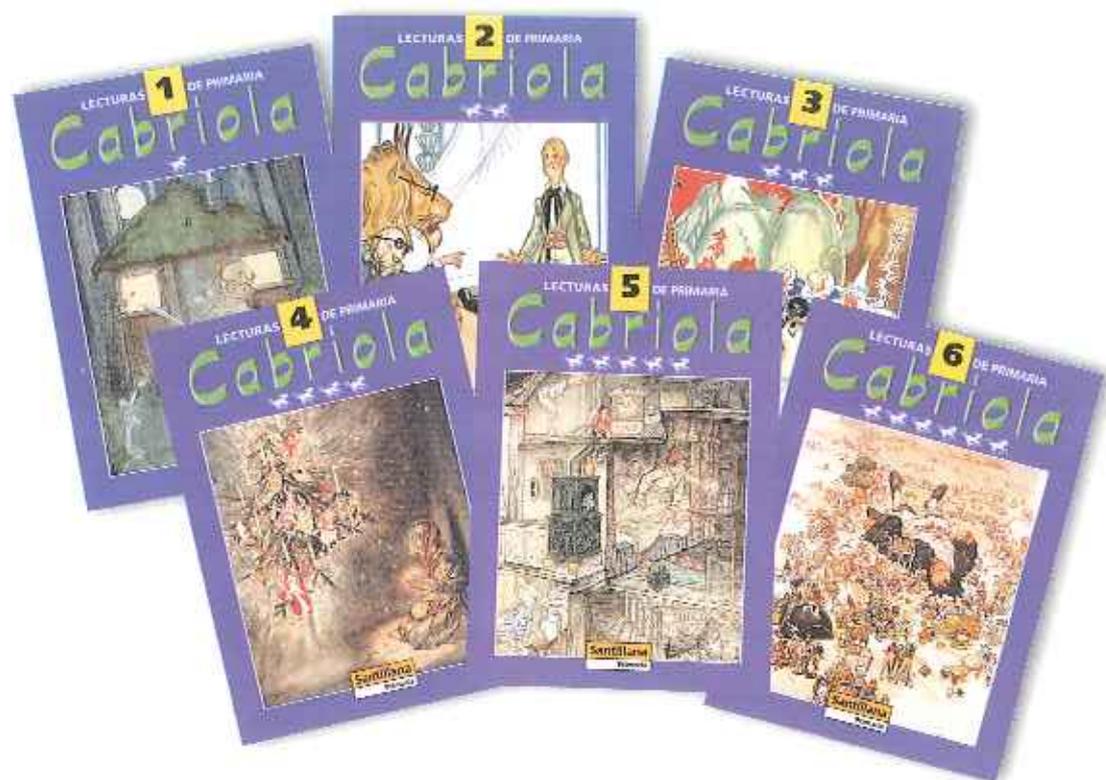
formación

El conflicto de los Balcanes • Convenios de Privada • Andalucía: 35 horas

Cabriola

La aventura de leer

El descubrimiento del mundo de la lectura a través de un programa específico para el desarrollo de todas las habilidades que implica SABER LEER.



¿Qué ofrece Cabriola?

Un proyecto completo:

- Libros para los alumnos.
- Una guía didáctica para el profesor.
 - Un disquete para cada ciclo en el que se ofrecen fichas de desarrollo de las habilidades lectoras.

Una gran variedad de recursos para facilitar la tarea del educador en el aula, que descubrirá a niños y niñas el mundo de la lectura, utilizando apoyos como:

- **Programación sistemática** de todas las habilidades lectoras propias de la Etapa.

- **Gran variedad** de temas seleccionados en función de los intereses de los niños y niñas.
- **Diversidad** de modelos literarios y estructuras textuales.
- **Flexibilidad** para permitir el adecuado tratamiento de la lectura en cada realidad educativa.

Y además, en cada curso, una obra completa de literatura infantil escrita por autoras y autores de prestigio reconocido en este campo, como Ana Rossetti en primer curso, Mary Solari en segundo, Carlo Frabetti en tercero, Juan José Plans en cuarto, Carlos Puerto en quinto y María Isabel Molina en sexto.



Para más información:

www.indexnet.santillana.es

902 350 400

Santillana
Contigo creamos escuela.

DIRECCION

José Benito Nieto

CONSEJO DE REDACCION

Fernando Lezcano, Juan Carlos Jiménez, Diego Justicia, Marisol Pardo, Luis Acevedo, Marimar Fernández, Pepe Valverde, Rafael Villanueva, Pedro Badía, Jesús Joven

CONSEJO DE ADMINISTRACION

Florentina Andrés Álvarez, Ramón Huertas

CORRESPONSABLES

Andalucía: Isidoro García
Aragón: Jorge Arasanz
Asturias: Antonio González
Baleares: Asunción Massanet
Canarias: Vicente Sebastián
Cantabria: Rubén Domingo
Castilla-La Mancha: M^a Angeles Terar
Castilla y León: Javier Montero
Cataluña: Luz H. Jabardo
Extremadura: Gerardo Moreno
Euskadi: Ricardo Arana
Galicia: Eduardo Ramos
La Rioja: Angel Rodriguez
Madrid: Pedro Badía
Murcia: Antonio Rubio
País Valenciá: M^a Jesús Pérez

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, Concha Boyer, Agustín Alcocer, Luisa Martín y Pilar Tabuerna Recatalá (Fotos)

EDITA

Federación de Enseñanza de CC.OO.

Pza. Cristino Martos, 4. 28015 Madrid
 Teléfono: 91 540 92 06. Fax: 91 548 03 20
 E-mail: te@fe.ccoo.es
 Páginas web:
<http://www.fe.ccoo.es>

DISEÑO
Y MAQUETACION

 Graforama.
 Telf. (91) 725 50 78

IMPRIME

Gráficas Caro. Telf. 91 777 09 12

PUBLICIDAD

H.G. Agentes
 Pza. Conde Valle Suchill, 7
 Teléfono: 91 447 43 19

DEPOSITO LEGAL

M. 4406-1992
 ISSN 1131-9615

CONTROL O.J.D.



Impreso en papel reciclado

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

BREVES	4
EDITORIAL	6
Negociaciones y elecciones	

formación

Entrevista a: Blanca Gómez, presidenta del FORCEM <i>Paloma Pérez</i>	9
La Formación continua en las Administraciones Públicas (AFCAP) <i>Pepe Pineda</i>	11
Distintas Iniciativas de Formación <i>Estrella Sánchez Fernández</i>	13
La integración del sistema de formación profesional <i>Juan Blanco Blanco</i>	15
Centros de Profesores y de Recursos <i>Manuel Fort Hernández</i>	17
A la búsqueda de la escuela perdida <i>Florencio Luengo</i>	36
La formación del profesorado y la participación sindical <i>Miguel Soler</i>	40
Noticias de Formación	41
Materiales de Formación	42

El tema del mes ha sido coordinado por: *Concha Boyer*,
 de la Secretaría de Formación de la FECCOO

CONVIVENCIA	
Es necesario hablar de conflictos escolares y no de violencia escolar <i>Rafael Villanueva</i>	44
MUJER	
Nuestras demandas <i>Carmen Herebero</i>	46
SOLIDARIDAD	
Fondos recaudados por la venta de los materiales de Educación para el Desarrollo <i>Pepe Tormo</i>	47
SERVICIOS	
Intercambio de casas	48
JURIDICA	
<i>Carmen Perona Mata</i>	49
SONRIETE	
Wojtyla en los "Cuarenta" <i>Paco Ariza</i>	50

NOTICIAS SINDICALES

INTERNACIONAL	19	ANDALUCIA	28
CONFEDERACION	20	EUSKADI	29
PUBLICA	21	GALICIA	30
PRIVADA	22	MURCIA	31
ARAGON	23	LA RIOJA	32
UNIVERSIDAD	24	PAÍS VALENCIÁ	32
CATALUNYA	25	CANTABRIA	33
MADRID	26	CANARIAS	34
ASTURIAS	27	BALEARES	34



Cada centro, cada aula, deben ser promotores de salud laboral... escolar

CCOO ha querido hacer del 28 de abril una jornada de animación y reflexión sobre la salud laboral en los centros de enseñanza; a tal fin solicitó al ministro Rajoy y a diferentes consejerías de educación de comunidades autónomas que se enviasen instrucciones a los centros de enseñanza para potenciar la realización de actividades educativas en torno a esta fecha.

En dicha carta se recordaba que España es, este año, el país elegido por la CIOLS (Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres) para la realización de los actos centrales conmemorativos de este día, por lo que parecía oportuno incrementar los esfuerzos para apoyar al máximo las iniciativas a favor de la prevención de riesgos laborales.

Así mismo, la carta se hacía eco de la importancia de que en el Plan de Siniestrabilidad Laboral -aprobado por todas las organizaciones sindicales y patronales, así como por los representantes de la Administración, el pasado mes de octubre- se defina a la educación como factor clave del futuro de la prevención.

Por todo ello, CCOO solicitaba el envío de orientaciones a los centros de enseñanza, animando al profesorado y a las comunidades educativas a participar mediante actividades curriculares y complementarias en esta conmemoración. Todo ello con el objetivo de conseguir que la Salud Laboral que, en nuestro sector es una asignatura pendiente, pueda llegar a tener la impor-

tancia que se merece, tanto en la defensa de los derechos de los trabajadores de la enseñanza, como para aprendizaje del alumnado tanto como ciudadanía como futuros trabajadores y trabajadoras.

Dentro de las iniciativas para apoyar el trabajo de los centros de enseñanza, CCOO presentó hace varias semanas la edición de 13 unidades didácticas para trabajar en las aulas el tema de salud laboral, desde una perspectiva transversal al currículum. Cuestiones que, en todo caso, están también recogidas en los carteles y dípticos informativos que el sindicato ha repartido en numerosos centros como materiales de apoyo a la Campaña *Cada centro, cada aula, deben ser promotoras de Salud Laboral... Escolar*.



Profesorado de Religión

Llegado el 1º de Mayo podemos constatar que, firmado el Acuerdo entre el Gobierno y la Conferencia Episcopal, celebradas las elecciones sindicales en el Territorio MEC y utilizada de forma propagandista la inclusión del colectivo del profesorado de Religión en los censos del personal de Administración y Servicios -con contrato laboral- del Ministerio de Educación y Cultura..., tanto los obispos, como el MEC, el Ministerio de Justicia y los sindicatos, que como USO y CSIF fueron boligerantes a favor de su inclusión en el censo para las elecciones sindicales, se han olvidado que las profesoras y profesores, que imparten el dogma de la Religión Católica en los centros públicos, tam-

bién comen y visten y tienen que hacer frente a las necesidades de la vida.

Llegado mayo, todavía hay gran parte de este profesorado que no ha cobrado prácticamente nada desde setiembre pasado y están haciendo frente a la vida con préstamos de sus familias y conocidos, aunque la Conferencia Episcopal haya ingresado las cantidades presupuestadas para este fin. Como ya sabemos que *no es lo mismo predicar que dar trigo*, -al margen nuestras críticas al sistema de selección y contratación- desde CCOO se está llevando a cabo una campaña para hacer -vía jurídica- la correspondiente reclamación de cantidades, con sus intereses preceptivos.

Guerra y Educación

A mediados del pasado mes de abril llegaba la noticia, el Gobierno de los Estados Unidos de América aprobaba la modificación del presupuesto yanqui y destinaba la cantidad equivalente a unas 3.784 pesetas/mes por cada uno de los 250 millones de personas que tienen esa nacionalidad, a la compra de material bélico, fundamentalmente misiles y bombas, para emplear en las razzias de Yugoslavia. El dinero que se invertía en tan necesaria utilidad era detruido de otra partida, no tan necesaria para la Administración Clinton, a juzgar por los hechos indicados, como es la educación. Y los primeros perdedores estadounidenses, a primera vista, eran los 1.500 profesores y profesoras que iban a dejar de ser contratados en el próximo semestre, junto con los despedidos por las amortizaciones de plazas necesarias para dar satisfacción a las necesidades dinerarias de los propietarios de las fábricas de armas. El hecho de que el dictador Milosevic promueva un nacionalismo excluyente en contra de todos aquellos yugoslavos que no sean de origen serbio, no puede ocultarnos que siempre que hay tensiones geopolíticas, existen unas personas que se dedican al tráfico de armas, que ganan un dinero, mucho, aunque no salgan por televisión, y que ahora lo están ganando, fundamentalmente, a costa del sufrimiento de la población de Kosovo.



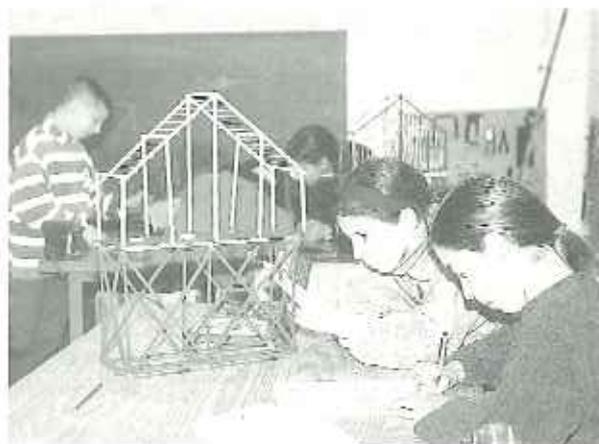
El lobby patronal, insaciable

Las patronales de la educación, excepto ACADE, junto con los sindicatos amarillos FSIE y USO y la Confederación Católica de APAS han montado un lobby educativo para forzar al Ministerio de Educación y Cultura a que, saltándose los Presupuestos Generales del Estado, aprobados por el Parlamento Español, se desvíen al menos 3.000.000.000 de pesetas al bolsillo particular de los centros privados concertados.

La razón que esgrimen es la petición de subvención o concierto a la Educación Infantil a todas las aulas de los llamados centros integrados, es decir que en el mismo centro están al menos los niveles educativos de educación Infantil y Primaria, desconociendo que la propia norma ministerial ya establece un procedimiento para poder

acceder al concierto en este tramo educativo que, no olvidemos, no es obligatorio. Sucintamente, un aula puede ser concertada cuando integre en su centro alumnado de minorías étnicas, o con necesidades educativas especiales, así como niños y niñas de zonas desfavorecidas. Y sólo tenemos que ir a los informes del Consejo Escolar del Estado para comprobar que el porcentaje de centros privados concertados que admiten escolarizar a esta franja de la población es mínimo.

Lo más increíble de la historia es la argumentación que sindicatos como FSIE o USO hacen para justificar lo injustificable, junto a sus patronales, y olvidarse de la mejora de las condiciones laborales y salariales que desde CCOO se están impulsando.



Anulado el despido de un sindicalista

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (TSJM) ha declarado improcedente el despido de un sindicalista de CCOO que llamó *esquirol*, *hijo puta* y *cabrón* a dos compañeros de trabajo, de UGT, que intentaron romper la huelga que, excepto por 3 o 4 personas, fue seguida masivamente, y que fue convocada por CCOO en defensa del convenio colectivo de *Bimbo* para los años 1998 y 1999.

Pasados 43 días de la huelga, la empresa despidió a Tomás A. Francisco Casla, miembro de CCOO y del Comité de Empresa, sin duda para romper el movimiento reivindicativo. Ahora el TSJM hace justicia, anula la arbitrariedad patronal y repone a dicho compañero en su puesto de trabajo.

40 millones de niños y niñas sufren malos tratos

Según la Organización Mundial de la Salud, alrededor de 40 millones de niños y niñas menores de 14 años sufren malos tratos y falta de cuidados en el mundo. La violencia contra la infancia representa una importante lacra desde el punto de vista del desarrollo social en muchos países, siendo especialmente significativa la tasa de maltrato sexual que llega, en alguno de ellos, hasta el 34% de las niñas y el 29% de los niños.

Los niños maltratados presentan toda una gama de problemas físicos, afectivos y de desarrollo que pueden impedir que tengan una vida sana, ya que además de los problemas de salud, pueden venir aparejadas dificultades escolares, problemas de toxicomanía y con la justicia. Desde luego, algo hay que hacer.

Sentencia histórica para los centros de adultos

Ocho compañeros del centro de adultos de Madrid, Juan I de Alcalá de Henares, han ganado un recurso contra el MEC en el que defendían su derecho a participar en la designación de la dirección del centro. Se trata de una sentencia histórica en tanto que pone de manifiesto el vacío legal respecto al funcionamiento democrático y órganos de gobierno de este tipo de centros que, a pesar de lo regulado en la LODE y en la LOPEG sobre la necesidad de adaptar la normativa, han sido, hasta ahora marginados del principio de participación democrática que rige nuestro sistema educativo.

CCOO se felicita, tanto por su iniciativa como por la sentencia que obliga a la Administración a abrir un proceso de participación de quince días, en el seno del claus-

tro, que permita la presentación de candidaturas y programas de dirección, y a decidir, finalmente sobre la base de una resolución motivada que contenga una valoración de dichos programas y de los méritos profesionales de los candidatos. Es decir que, de momento, esta sentencia elimina la arbitrariedad de la Administración a la hora de designar los equipos directivos de estos centros.

En todo caso, CCOO sigue exigiendo -tal y como ha venido haciendo en los últimos años- que se acabe con esta situación escandalosa y se negocien en los ámbitos competentes los correspondientes desarrollos que permitan a las comunidades educativas de los centros de personas adultas ejercer su derecho de participación.

Argentina, dos años de ayuno de los docentes

El pasado 2 de abril se cumplieron dos años de la instalación de la Carpa Blanca frente al Congreso de la Nación, donde docentes de todo el país ayunan en demanda de una Ley de Financiación Educativa.

Después de dos años de recibir la visita y el apoyo de cientos de personalidades de este país y de todo el mundo, y la solidaridad de miles de ciudadanos, se ha logrado una Ley para financiar los salarios de los docentes, garantizados por el Gobierno Nacional.

Aún así, Menem, presidente de la república, ha vetado esta garantía, en tanto que queda sujeta a las posibilidades de recaudación, pudiendo ser distribuida al finalizar el año fiscal. Esta maniobra, rechazada por los educadores del país, es la causa de la permanencia del ayuno.

NEGOCIACIONES Y ELECCIONES

Cuando llegue a vuestras manos el presente número de T.E. se habrán puesto sobre el tablero político, social y educativo diversas cuestiones del máximo interés acerca de las cuales cabe reflexionar desde esta página.

Se habrán iniciado los trabajos del *Informe Brucall* sobre los retos de la Universidad del siglo XXI; este informe jugará un papel fundamental en el diseño de la posible reforma de la LRU, reforma que acaricia el actual equipo ministerial, en un cambio de actitud sustancial respecto al anterior. CCOO se ha comprometido a participar en las diversas comisiones que se han constituido con la finalidad de hacer llegar nuestras valoraciones y propuestas, evitando que el citado informe no esté suficientemente contrastado con la realidad, sea excesivamente teórico y no contemple el punto de vista de los trabajadores y trabajadoras. En paralelo, esperamos que se hayan puesto en marcha las negociaciones a las que se comprometió el Secretario de Estado sobre estabilización del profesorado universitario con contratos precarios y sobre las mejoras laborales para diversos colectivos docentes, en la línea de los acuerdos suscritos en el 96.

En este mismo plazo habrán arrancado las negociaciones en la mesa sectorial de educación, que tiene en su agenda abordar temas de tanta transcendencia como los desfases retributivos entre las diferentes CCAA, la aplicación de la Reforma en la Secundaria, la Formación Profesional o el Estatuto Docente. Cuestiones de gran enjundia que seguramente se verán lastradas por el calendario político-electoral pero que se hace imprescindible abordar sin más pérdida de tiempo, máxime si tenemos en cuenta que en diversas comunidades se están negociando estas mismas cuestiones o similares, y se necesita una cobertura de ámbito estatal para que tengan una salida homologable.

Así mismo, habrá dado comienzo la campaña prelectoral para el Parlamento Europeo, las elecciones municipales y autonómicas, todas ellas de gran importancia para el futuro político pero, particularmente, para el futuro educativo de nuestro país.

Las elecciones autonómicas se convierten en una oportunidad de oro para emplazar a los diversos partidos regionales sobre su posición ante la educación en sus respectivas comunidades y, muy especialmente, es una oportunidad para emplazar a aquellos que acaban de asumir las transferencias educativas.

Las elecciones europeas, a pesar de la lejanía con la que nos las solemos tomar, también tendrán una gran transcendencia, sobre todo en estos momentos en que sólo avanza la Europa económica, mientras la Europa política y social está absolutamente cuestionada.

En efecto, baste ver el papel desempeñado por la UE ante un conflicto tan grave y brutal como el que estamos presenciando en los Balcanes para darse cuenta de que si Europa no quiere estar a expensas del particular punto de vista que el amigo norteamericano tiene del nuevo orden mundial, debe reforzarse políticamente hasta el extremo de configurar una política exterior común con matriz exclusivamente europea.

Y sobre la guerra de los Balcanes, y como profesionales de la educación, algo debemos decir. Esperemos que cuando tengas en tus manos el presente número de T.E. hayan cesado tanto la limpieza étnica como los bombardeos de la OTAN. Reafirmemos nuestro convencimiento de que a final del siglo XX y a las puertas del XXI la única fórmula aceptable para solucionar los conflictos, de cualquier tipo, es la negociación y el acuerdo. Dedicemos en nuestra labor docente un tiempo para situar la educación en valores, en la paz y la solidaridad entre nuestras alumnas y alumnos, aprovechemos para dar verdadero contenido a las Humanidades, enseñando Historia para reflexionar sobre ella y enseñar, desde las aulas, que las sociedades deben aprender de sus errores pasados.

Fernando Lezcano
Secretario general FECCOO

tema del mes

No cabe duda de que la formación es en la actualidad un aspecto de fundamental importancia tanto para los trabajadores/as como para los empresarios y administraciones. Esta obviedad que, no obstante, ha tardado en convertirse en tal (durante años en nuestro país no se le ha concedido la importancia que ahora parece que tiene para todos), ha generado en pocos años una explosión de iniciativas y proyectos que están cristalizando en estructuras y sistemas que garantizan los servicios de formación de personas adultas (sean trabajadores/as, parados, o personas en período de formación inicial) de forma estable. De todos estos aspectos y de nuestra participación como organización sindical implicada en la gestión y control del sistema de Formación Continua, y en la negociación de estos aspectos con empresarios y administraciones pretendemos escribir en estas páginas.

primera aproximación a ciertos temas. Nos referimos en concreto a los dedicados al funcionamiento de los Sistemas de Formación destinados a empleados de enseñanza privada (FORCEM) y de enseñanza pública (AFCAP). A este primer nivel de información general se encuentra también el dedicado a la Integración de los tres Subsistemas de la Formación Profesional en el marco de la aplicación del II Programa Nacional de la Formación Profesional, tema que nos tememos esté pasando inadvertido para los trabajadores/as de la enseñanza y que va a afectar de forma especial a este sector.

La entrevista con Blanca Gómez, Secretaria Confederal de Formación y Cultura y, en la actualidad Presidenta de FORCEM, supone una elevación del nivel de la información en la medida en que contiene valoraciones políticas acerca del futuro de la formación en nuestro país, y apunta los aspectos que deben mejorar en un futuro próximo.

Sin embargo, por lo que respecta al personal docente, su formación no proviene sólo de los Acuerdos Nacionales de Formación Continua, sino también de la ofertada por el las administraciones educativas a través de sus redes institucionales de CPRs las cuales, en estos



momentos, atraviesan una situación difícil y propia de una políticas que no cree en la formación y mucho menos en la formación entre iguales y el protagonismo del propio profesorado en los procesos formativos. El artículo de Manuel Fort aborda dicha situación y apunta soluciones para ella.

Las noticias de formación y los materiales son una pequeña muestra de nuestro trabajo como promotores de planes formativos para todos/as los/as trabajadores/as del sector.

Esa Gran Cultura

INCREIBLE ARTE

FORTE ES MI NUEVO AUTO-RETRATO

SI FERO AGUANTA

Si quieres estar al día no te pierdas esa gran cultura

ESA HORRIBLE CIENCIA

SANGRE, HUESOS Y OTROS PEDAZOS DEL CUERPO

NICK ARNOLD

La ciencia nunca ha sido tan horrible

ESA HORRIBLE HISTORIA

ESOS SUPERGENIALES GRIEGOS

TERRY DEARY

La historia con todos sus secretos horrores

LAS 10 MEJORES

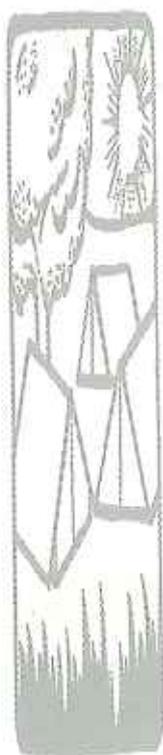
Obras de Shakespeare

Las obras de Shakespeare como nunca fueron contadas

EDITORIAL MOLINO
 Calabrin, 166 • 08015 Barcelona • Tel. 93 226 06 25 • Fax 93 226 69 98 • E-mail: molino@ben.servicom.es

CAMPAMENTOS 99

*un año más CC.OO. de Madrid organiza
campamentos y actividades para
niños y jóvenes en julio y agosto*



- **Infantil 6 - 12 años**
ROBREGORDO (Sierra de Madrid)
- **Montaña 10 - 14 años**
HUERNA (Asturias)
- **Náutico 10 - 14 años**
MUIÑOS (Galicia)
- **KAYAK 14 - 20 años**
ALTO TAJO (Guadalajara)



Inscripciones e información

Retama
animación

91 527 02 29

C/ Atocha 64



Blanca Gómez

presidenta de FORCEM



Paloma Pérez

Blanca Gómez Manzanque, presidenta de la Fundación para la Formación Continua (FORCEM) en nombre de Comisiones Obreras y representando a la parte sindical de la Fundación, habla para Trabajadores de la Enseñanza del futuro de los acuerdos de Formación Continua, de la implicación de FORCEM en el desarrollo del Instituto Nacional de las Cualificaciones y del papel de la docencia en la conformación del futuro Sistema Nacional de las Cualificaciones.

Como presidenta de FORCEM en nombre de CC.OO. ¿Qué objetivos mantiene para este año 1999?

Lo más importante es hacer llegar a la sociedad la idea de estabilidad del sistema de formación continua. No se puede seguir manteniendo una fórmula permanente de cambio, no sólo de cara a las trabajadoras y trabajadores y a las empresas, usuarios todos ellos del sistema, sino de cara a todos los ámbitos relacionados con el mundo de la formación.

Creo, además, que debemos trabajar en los aspectos más cualitativos de la formación, orientando aún más su planificación, conectándola con los planteamientos estratégicos generales de las empresas y sus trabajadores, estableciendo los itinerarios formativos precisos que favorezcan el desarrollo profesional de los trabajadores y consiguiendo, en definitiva, mejorar la competitividad de las empresas dentro y fuera del mercado español.

En el año 2000 acaba el periodo de vigencia de los II Acuerdos Nacionales de Formación Continua. ¿Abre la proximidad de la finalización de los Acuerdos un periodo de incertidumbre con respecto al futuro de los Acuerdos?

Nos encontramos en la actualidad en las puertas de la renegociación de los Segundos Acuerdos de Formación Continua y hay que comenzar a trabajar para establecer las bases de un modelo de formación continua que, en nuestra opinión, no sólo no ha perdido vigencia sino que se va a mantener como modelo de referencia para el futuro de la Formación Continua.

Se ha de continuar con el compromiso, tanto de los agentes sociales, como de la Administración y la sociedad en su conjunto, un compromiso que facilite la formación de los colectivos con más dificultades de acceso a la misma; hay que proseguir impulsando la formación en las PYMES, que constituyen el 90% de nuestro tejido productivo y que, en

el caso de la enseñanza, soportan una parte del sistema educativo español.

A la luz de la experiencia adquirida con los dos primeros Acuerdos de Formación Continua, ¿Qué aspectos de los Acuerdos se deberían mejorar para acuerdos futuros?

Partiendo de la importancia de la formación como condición necesaria para el desarrollo económico y del empleo de nuestro país, así como de la necesidad de contar con trabajadoras y trabajadores con niveles de cualificación altos y adaptados a los requerimientos profesionales emergentes, es patente el papel que la formación continua ha de mantener en la conformación del Sistema de Formación profesional español.

Por ello, resulta de suma importancia dotar al sistema de formación continua de estabilidad frente a la inestabilidad del mercado laboral; además habría que comenzar a identificar los recursos que se destinan a la formación continua, para disponer del mapa correcto de la distribución de estos fondos en el estado español y evitar solapamientos y duplicidades. Y, por último, hay que incidir más en la calidad de la formación impartida, desarrollando adecuadamente la evaluación y el control de la formación, estableciendo los tipos de empleo que se pueden crear en función de las cualificaciones disponibles, aplicando los estudios de detección de necesidades, etc. Todo ello en el marco del recién creado Instituto Nacional de las Cualificaciones.

La reciente creación del Instituto Nacional de las Cualificaciones, instrumento técnico de carácter independiente de apoyo al Consejo General de Formación Profesional supone un paso más en la configuración del Programa Nacional de Formación Profesional español. ¿En qué ha de consistir la relación de FORCEM con dicho Instituto?

Desde que se firmaron los primeros Acuerdos de Formación Continua en 1993, la Fundación para la Formación Continua (FORCEM) ha impulsado la formación de la población ocupada de nuestro país. FORCEM es un instrumento que nos es propio



a los agentes sociales y económicos, ya que atendemos a su gestión directamente, como protagonistas directos de la actividad económica y asumiendo nuestra responsabilidad directa en la función social de los aspectos formativos del empleo.

En ese sentido, FORCEM ha de mantenerse como referente esencial del subsistema de formación continua. La Fundación puede aportar una información muy valiosa: las necesidades formativas emergentes que podemos catalogar a través de cada sector o territorio, la estructura de esta formación y su posible certificación y, sobre todo, unos elementos de diálogo que no pueden ser desaprovechados en la conformación del Sistema Nacional de las Cualificaciones y que pueden aportar su conocimiento del panorama económico de nuestro país y que son las Comisiones Paritarias Sectoriales.

Y, por último, y ya como Secretaria Confederal de Formación y Cultura de Comisiones Obreras. ¿Cómo ha de situarse la Formación Profesional en el marco de la Negociación Colectiva?

La negociación colectiva es un marco de diálogo privilegiado en materia de formación. Son muchos los puntos de encuentro entre el actual sistema de Formación Profesional y la Negociación Colectiva. Hemos de proseguir con los esfuerzos de conectar más la formación a las negociaciones en el seno de las empresas, ya que es indudable que el Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC) va a influir de forma directa en las clasificaciones profesionales que se negocian. A su vez, el SNC ha de estar en sintonía permanente con la realidad laboral y las profesiones emergentes y, las conclusiones de las negociaciones en las empre-

sas deben reflejarse en la evolución del propio SNC.

Si los agentes sociales realmente apostamos por la formación continua, hemos de vincular la formación impartida al ineludible proceso de las cualificaciones profesionales, certificaciones y homologaciones y su plasmación en la negociación colectiva.

Finalmente, ¿qué papel le corresponde jugar a la Federación de Enseñanza, al ser la formación su campo de actividad propio, en el desarrollo del Sistema de Formación Profesional?

La Federación de Enseñanza ha de jugar, juega ya de hecho, un papel fundamental en el Sistema Nacional de Formación Profesional: su experiencia tradicional en los ámbitos docentes como titular del subsistema de formación reglada; su bagaje y su conocimiento sobre titulaciones profesionales, cómo se generan estos nuevos títulos y su encarte con los otros dos subsistemas de formación.

Además, la FE.CC.OO. ha de participar activamente y, en algunas ocasiones liderar, el proceso de transformación de las actuales estructuras educativas y formativas, trabajando en todos los aspectos referentes al desarrollo de los centros integrales de formación, la estructuración y coordinación de los tres subsistemas, la catalogación de títulos profesionales y su homologación con los certificados profesionales. No hay que olvidar que el sistema educativo español es uno de los más afectados por las modificaciones que plantea el II Programa Nacional de Formación Profesional y el futuro Sistema Nacional de las Cualificaciones y que, como su campo tradicional de actuación que es, sus aportaciones tienen un gran valor.



La Formación continua en las Administraciones Públicas

A F C A P

El AFCAP es el Acuerdo de Formación Continua en las Administraciones Públicas (AA PP). Entendiéndose por formación continua, según el texto del Acuerdo, el conjunto de actividades formativas dirigido a las empleadas y empleados dependientes del sector público, para mejorar sus competencias y cualificaciones y que les permita compatibilizar la mayor eficacia y mejora de la calidad de su trabajo con la formación individual, la motivación personal y su promoción profesional.



Pepo Pineda

Origen

La formación continua arranca en España a partir de 1992 con la aprobación del Acuerdo Nacional de Formación Continua, acuerdo entre las organizaciones sindicales y empresariales, afectando en un principio al sector privado. Es a partir de 1995 cuando, dependiendo de este acuerdo, se consigue un marco similar para las Administraciones Públicas (estatal, autonómica y local) con el apoyo de las organizaciones sindicales CC.OO., CSIF, CIG y UGT. Actualmente nos encontramos en el 2º Acuerdo de Formación Continua en las AA.PP. aprobado en diciembre de 1996 y con validez para el periodo de 1997 hasta diciembre del año 2000.

La gestión de este acuerdo se efectúa a través de una serie de órganos de naturaleza paritaria (administraciones y organizaciones sindicales). Hay una Comisión General encargada de aprobar los planes que

vengan de las distintas administraciones y luego existen 19 comisiones específicas: una para la Administración Central, una por cada Comunidad Autónoma y otra para las corporaciones locales.

Es muy importante resaltar dos características de este acuerdo de formación, que como sindicato nos interesa destacar, una es la participación sindical, con la posibilidad de presentar planes propios de formación, y la otra es la necesidad de consenso para la aprobación de los planes de las diferentes administraciones públicas, conllevando en la práctica el pleno reconocimiento de la capacidad para negociar la formación en cada ámbito administrativo, además de gestionar los planes propios.

Financiación

Todo el Acuerdo Nacional de Formación Continua se financia a través de la recuperación de un porcentaje de la cuota de for-



mación profesional (0,35%). En las Administraciones Públicas el importe de esta cuota no se corresponde exactamente con el número de empleadas y empleados públicos, debido a la diferente naturaleza jurídica de su relación laboral. Si bien el número de no cotizantes es inferior al de los que sí cotizan, no deja de ser un déficit importante que merma el potencial de formación, y la Administración hasta ahora no

AGENCIA MATRIMONIAL

NAZARETH

*Seriedad, rapidez, eficacia.
Decana de las Agencias
Matrimoniales de España.
¡33 años formando nuevas parejas
y nuevos hogares!*

Virgen de los Peligros, 11 - 1ª Dcha. • 28013 Madrid
91 523 32 13 - 91 531 65 58

ha cumplido su responsabilidad de compensar esta diferencia tal como señala el Acuerdo. Por ejemplo el sector de docentes públicos, tanto no universitario como universitario, no cotiza y recibe esta formación por medio de los planes que promueve el sindicato.

El 2º Acuerdo de AFCAP contempla la partida de unos 7.000 millones por año para todas las partes firmantes. Si la financiación y la cotización fuese la correcta se pasaría a los 13.000 millones por año.

También se especifica que las AA.PP. que reciban fondos para la formación continua deberán mantener el esfuerzo formativo que venían realizando, de manera que no suplan la formación propia.

Desarrollo

El AFCAP contempla la promoción de tres tipos de planes formativos: los *unitarios*, que pueden promover una sola Administración Pública con más de 100 empleadas y empleados públicos, los *agrupadas*, que afectan a las corporaciones locales y los *interadministrativos*, que se caracterizan por estar destinados a las empleadas y empleados públicos de diferentes Administraciones Públicas. Este último es el que pueden promover las organizaciones sindicales firmantes del IIº Acuerdo.

En un principio CC.OO. presentaba un único plan interadministrativo común a las tres federaciones del Área Pública (FSAP, Enseñanza y Sanidad) y al sector de Correos. En las tres últimas convocatorias se ha optado por presentar tres planes formativos, que gestionan cada una de las tres federaciones citadas.

La Federación de Enseñanza gestiona el llamado *plan sectorial* en el cual tienen cabida las acciones formativas propias de nuestro sector de acuerdo con los objetivos marcados: contribuir a la reforma progresista de la institución escolar y de la educación y atender a la formación como un factor importante para el acceso, la promoción y el mantenimiento del puesto de trabajo. Todo ello caracteriza nuestro plan sectorial en favorecer los cambios de actitudes de acuerdo con las nuevas necesidades de la educación, contemplar la participación en el diseño de la formación, teniendo en cuenta la diversidad de necesidades según colectivos y sectores, potenciar el trabajo en equipo, vincularse con proyectos de innovación, permitir tanto la autoevaluación como la evaluación externa, posibilitar el equilibrio entre las preferencias o intereses individuales y las necesidades del sistema educativo, siempre teniendo en cuenta el contexto de los trabajadores y trabajadoras



de los centros de trabajo, su entorno y condiciones materiales y profesionales en las que se desarrolla. En nuestro plan de formación intentamos atender diferentes áreas de intervención: una es la de la innovación e investigación con actividades formativas de tipo político-educativo, didáctico y curricular, de orientación educativa, de educación en valores... otra área es la de las condiciones laborales y profesionales con acciones tipo gestión y legislación educativa, salud laboral, promoción profesional y empleo, aspecto socioafectivo...

La Federación de Sanidad gestiona otro plan. Pero el que coordina la FSAP (Federación Sindical de Administración Pública) contempla el suyo propio y el llamado *plan transversal*, común a todas las empleadas y empleados públicos de las tres federaciones, que incorpora acciones formativas comunes, y la Formación a Distancia que ofrece CC.OO.

Para la *justificación* de los planes formativos ante la Administración, las tres federaciones del Área Pública realizan un convenio con la entidad FOREM-CEPROM que realiza la parte técnica y burocrática correspondiente. Debido a que el control por parte de la Administración es riguroso y al estar sujeta su inspección, al ser dinero público, a las auditorías del Tribunal de Cuentas del Estado se ha optado por establecer este tipo de acuerdo, que hace posible que los responsables de formación puedan destinar su trabajo hacia el diseño, la elaboración y ejecución de los planes. El presupuesto del plan sectorial de la Federación de Enseñanza durante el ejercicio de 1998 ha sido de 43 millones de pesetas.

Desde 1995, año de inicio del AFCAP, hasta el presente la evolución de nuestro plan formativo ha ido en continuo aumento. Según la memoria estadística del pasa-

do año de 1998 el plan sectorial de enseñanza consistió en más de 150 acciones en todo el territorio español. Cerca de 2.500 personas obtuvieron esta formación. La mayoría de estas personas eran mujeres, casi el 67%. La edad media predominante, tanto en hombres como en mujeres, ha sido de 25 a 40 años. Sólo un 24% corresponde a la Administración central mientras que el 60% pertenece a la autonómica. El funcionariado ha participado en un 52% y los colectivos de interinos y laborales representan el 34%. De Primaria es un 35%, de Secundaria un 27% y el resto de diferentes colectivos no docentes.

Perspectivas

Entre otras, se encuentra negociar y preparar el III Acuerdo para el periodo 2001-2004; mejorar las dificultades de realización de los planes formativos, que continúan teniendo un *tiempo de ejecución* muy escaso, concentrándose la realización de la gran mayoría de las acciones formativas en el último trimestre del año natural que coincide con el primer trimestre de curso y el resto del año queda inhábil por la burocracia adyacente que conlleva, tanto la propia de nuestro sindicato como la de la Administración; incrementar la subvención destinada. Otro aspecto a tener en cuenta en el próximo acuerdo será la posibilidad de contemplar *actividades de formación más amplias*, no tan ceñidas a la tipología de cursos tanto presenciales como a distancia. Será necesario llegar al próximo acuerdo con la aplicación de los *Permisos Individuales de Formación* (PIF), tal como se pueden disfrutar en el sistema FORCEM, si bien vienen especificados en el artículo 12 del Acuerdo no están desarrollados ni aplicados. También falta que el próximo acuerdo contemple *medidas de estudios complementarias* a la formación, de manera similar a los denominados Objetivos IV del FORCEM. Por último señalaríamos que todas las actividades formativas realizadas al amparo del AFCAP fuesen *automáticamente reconocidas* por el conjunto de las Administraciones Públicas que forman el Estado Español.

LECTOESCRITURA



Materiales curriculares:
Fichas, Guías,
Juegos de Prelectura
y Lectura "Jogucam"

Ined 2A C/ Conde Trenor, 4
46003 VALENCIA
Telf./Fax: 96 391 44 04

PARA EL SECTOR DE ENSEÑANZA PRIVADA



Distintas Iniciativas de Formación



Estrella Sánchez Fernández
Secretaria Formación FECCOO

Hace dos años, en estas mismas páginas, reflexionábamos acerca de la formación continua en el sector de la Enseñanza Privada, aportando unos datos cuantitativos (evolución de participantes y financiación del 93 al 95) y dejando en el aire una serie de preguntas y propuestas.

A pesar del poco tiempo transcurrido merece la pena comparar datos y felicitarnos por el trabajo realizado (ver gráfico 1).

Planes de formación

Los Planes de Formación es la iniciativa más conocida en el sector, pudiendo ser Planes de Empresa (100 ó más trabajadores/as) o Planes Agrupados (dos o más empresas cuya suma de trabajadores/as sea 100 ó más de 100).

Desde CC.OO. hemos impulsado la presentación de Planes Agrupados de forma descentralizada, creciendo a un ritmo más que aceptable: pasando de promover un plan en un territorio a presentar planes en diez territorios, en la mayoría de los casos dos planes: uno para el sector de concertada y otro para el sector de E. Especial. El sector de Enseñanza Privada y de Educación Infantil está siendo atendido de forma centralizada desde la Federación, presentando un plan para cada sector (ver gráfico 2).

El diseño de nuestros planes se ha basa-

do en estudios sectoriales y en detecciones de necesidades muy pegadas al terreno. El 80% de sus acciones son sectoriales (metodologías, didácticas, transversales, especializaciones/habilitaciones LOGSE, prevención y salud laboral dirigida a docentes) y un 20% de corte más transversal (idiomas, informática). Esta proporción es muy aceptable, sobre todo si la comparamos con otros sectores en los que los porcentajes sectorial/transversal se invierten.

Permisos Individuales de Formación (P.I.F.)

Estos permisos retribuidos, permiten al trabajador o trabajadora la obtención de un título oficial, tienen una duración máxima de 200 horas, en modalidad presencial (las tutorías de las enseñanzas a distancia tienen esta consideración) y están dirigidos tanto al desarrollo profesional como personal del beneficiario.

La convocatoria tiene carácter anual (de

GRÁFICO 1

Evolución de participantes							
AÑOS	1993	1994	1995	1996	1997	1998	
Todos los sectores	299.948	807.273	1.202.692	1.257.071	Sin datos	Sin datos	
Enseñanza (todos los convenios)	4.545	22.872	68.577	106.161	197.721	Sin datos	
Evolución de la financiación							
AÑOS	1993	1994	1995	1996	1997		
Todos los sectores (miles de pts)	10.894.851	38.863.322	62.050.244	69.065.808	Sin datos		
Enseñanza (todos los convenios)	Sin datos	767.502.715	2.904.081.184	4.828.000.000	10.399.000.000		
Evolución de la participación de la FECCOO en FORCEM							
AÑOS	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Nº de planes	—	—	1	6	16	16*(+ 5 denegados)	15
Financiación	—	—	2.750.000	69.142.978	74.000.000	47.654.545	(pendiente)
Promociones	—	—	—	—	—	—	23

GRÁFICO 2

Evolución territorial en la presentación de planes-FORCEM

Años	1995	1996	1997	1998	1999
TERRITORIOS	Murcia	Andalucía	Andalucía	Cantabria	Aragón
		Catalunya	Aragón	Catalunya	Asturias
		Madrid	Canarias	Estatad	Canarias
			Catalunya	Euskadi (FOREM)	Cantabria
			Estatad	Madrid	Catalunya
			Extremadura	P. Valencià	Estatad
			Galicia		Euskadi (FOREM)
			Madrid		Galicia
			Murcia		Madrid
			P. Valencià		P. Valencià

Junio a Septiembre). Pueden solicitar estos permisos trabajadoras y trabajadores ocupados (excepto administración pública) que tengan una antigüedad mínima de, al menos, un año en la empresa en la que prestan sus servicios.

La Federación de Enseñanza de CCOO publicita esta convocatoria anual a través de las distintas Secretarías de Formación y Privada, que a su vez trasladan la información a delegados/as de los centros de trabajo y a los afiliados y afiliadas de Enseñanza Privada (todos los convenios). También se inserta un anuncio en esta Revista en el número de junio.

Esta iniciativa todavía no es muy conocida por el conjunto de los trabajadores y trabajadoras, pero a pesar de ello han disfrutado de ella un número importante de personas (ver gráficos 3, 4 y 5).

GRÁFICO 3

PIF aprobados según CCAA (centro de trabajo)

	Convoc. 96/97	Convoc. 97/98
Andalucía	300	396
Aragón	49	62
Asturias	142	153
Baleares	38	33
Canarias	33	47
Cantabria	4	10
C. León	93	91
C. La Mancha	25	38
Catalunya	456	566
C. Valenciana	264	403
Extremadura	18	24
Galicia	136	187
Madrid	634	778
Murcia	93	118
Navarra	20	27
P. Vasco	126	156
La Rioja	10	7
Total	2.441	3.096
Financiación obtenida:	811 (millones)	1.324 (millones)

Medidas Complementarias y de Acompañamiento a la Formación

FORCEM, en colaboración con el Fondo Social Europeo, dedica una parte de sus recursos a financiar medidas que contribuyan a mejorar la formación continua. Estas iniciativas son muy variadas y van desde estudios sectoriales relacionados con las necesidades de formación, evaluación de su impacto, búsqueda de nuevas herramientas y metodologías aplicables a la formación continua, hasta acciones de difusión de este tipo de formación en el sector.

En este terreno, tanto la Federación Estatal como los Sindicatos y Federaciones Territoriales han llevado a cabo proyectos muy interesantes, centrándose en dos objetivos: el estudio de las necesidades de formación de los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza privada y la difusión de FORCEM y las distintas iniciativas de formación continua. Pasamos a enunciar algunas de estas acciones:

- Seminarios de difusión de la f. continua (iniciación y profundización) dirigidos a delegados/as de privada.
- Estudio sectorial y detección de necesidades (C. Valenciana).
- Forma II (formación para profesoras F.P.) (Andalucía).
- Prospección de necesidades en E. Especial (Catalunya).
- Prevención de riesgos laborales y promoción de la salud en el sector de la enseñanza (vídeo).

- ABC de la negociación en igualdad para la enseñanza.
- Encuentro de los tres subsistemas de F. Profesional.
- Guía para el sector de Enseñanza Privada y Concertada (difusión y encuentros en centros de trabajo).

El papel de los y las trabajadoras

Después de este rápido recorrido por las distintas iniciativas de formación, es preciso recordar que este esfuerzo de trabajo se realiza para llegar hasta los/las trabajadoras del sector y que el mejor vehículo son los/las representantes sindicales. Cuando elegimos a nuestros/as delegadas, elegimos quién nos defiende en el convenio, quién nos representa y con qué fuerza y quién nos puede dar la formación más adecuada. Es preciso implicar más al conjunto de los/las trabajadoras y, en especial, a los/las representantes para que las propuestas de formación lleguen desde el centro de trabajo al sindicato de manera que podamos seguir haciendo los planes de formación cada vez cercanos a las necesidades concretas de los/las trabajadoras.

GRÁFICO 4

PIF todos los sectores

	96/97	97/98
Aprobados	2.441	3.096
Hombres	1.762	2.300
Mujeres	679	796

GRÁFICO 5

PIF aprobados en Enseñanza

	96/97	97/98
Aprobados	92	110
Financiación	28 M.	40 M.
% sobre el total de PIF aprobados	3,77	3,55

GRÁFICO 6

Acciones complementarias aprobadas

Convocatorias	Todos los sectores	Sectores de enseñanza
95	349	8
96	329	6
97	460	2
98	301	5



La integración del sistema de formación profesional



Juan Blanco Blanco
Director F. CIREM-Madrid

El Programa Nacional de Formación Profesional (PNFP), consensuado entre las Administraciones, Centrales y Autonómicas, y los agentes sociales y aprobado por el Consejo de Ministros en Marzo del pasado año, recoge específicamente que en sus objetivos centrales está promover la integración de las diversas formas de adquisición de las competencias profesionales y conseguir la integración de la oferta formativa de la F.P. Proceso de integración que requiere una base necesaria para ser realmente operativo, que es la que el propio PNFP define como la integración de las cualificaciones profesionales, es decir, un único referente para la estructuración del conjunto del sistema.

Por lo tanto, el proceso que debería abrirse con el desarrollo de este Programa reúne un doble carácter integrador: de la oferta formativa y de los referentes sobre los que ésta se configure. Racionalidad que parece explicarse a partir de la especificidad más significativa de la F.P. como parte integrante del sistema educativo general, que es la de generar capacidades y competencias para la realización de tareas y funciones a ser desarrolladas en situaciones concretas de trabajo y de empleo. Por tanto, y para mantener una cierta coherencia con esa funcionalidad concreta, parece que la referencia sobre la que se construyen los sistemas de F.P. debería estar configurada por las características y requerimientos de los empleos existentes y/o previstos por el mundo del trabajo.

Los tres subsistemas

En el caso español esta convención, generalmente aceptada en todos los discursos



acerca de las finalidades y características básicas de la F.P., se ve refutada por la existencia de tres subsistemas formativos no articulados entre sí y, además, no configurados a partir del mismo referente:

- La F.P. Reglada, dependiente del Ministerio de Educación y Cultura, elabora los contenidos de los Títulos a partir de estudios sobre requerimientos profesionales de las empresas y sectores de actividad, realizados por comisiones mixtas de expertos educativos y profesionales de las especialidades.
- La F.P. Ocupacional, dependiente del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a partir de unos estudios sectoriales (diferentes a los anteriores) elabora los denominados *Certificados de Profesionalidad*, cuyos contenidos, duraciones e incluso definiciones conceptuales, no se corresponden con los de la F.P. Reglada.

• Por su parte, el subsistema de Formación Continua, cogestionado por organizaciones patronales y sindicatos, es un sistema de demanda, es decir, las acciones formativas son propuestas por los promotores de los planes, si bien su aprobación se realiza en Comisiones Paritarias que establecen criterios y prioridades sobre la base de sus propios estudios de necesidades, estudios, éstos también, diferentes a los anteriormente citados sobre los que se basan los otros dos subsistemas.

Si bien las lógicas de estructuración de cada uno de estos tres subsistemas parece corresponderse con la identificación de diferentes objetivos en función de su público potencial específico (la Reglada, entendida prioritariamente como formación inicial; la Ocupacional, para la mejora de la empleabilidad de las personas desempleadas; la Continua, encargada de la actualización y

mantenimiento de los requerimientos profesionales de las personas ocupadas), lo que parece indudable es que su referencia estructural debe ser unitaria, ya que los requerimientos y contenidos de las cualificaciones profesionales identificados en el trabajo concreto no diferencian por estos tipos de público y, (con especial importancia para los derechos de promoción social y laboral de la ciudadanía), que la inexistencia de mecanismos de relación directa entre los subsistemas limita radicalmente los procesos de formación y recualificación permanente.

En este sentido, conviene poner de manifiesto la diferencia entre *cualificación*, como conjunto de requerimientos de capacidades profesionales, de la *formación*, entendida como la actividad dirigida a generar, mejorar, aumentar o mantener dichas capacidades, siendo ésta la cuestión que, en definitiva, permite asegurar que realmente se consiga el incremento de cualificación. La cualificación se convierte, así, en la médula espinal de los sistemas de formación profesional, por constituir el vínculo que les une más funcionalmente al sistema productivo. De lo cual se desprende que, tanto la estructuración de los sistemas formativos, como la acreditación de las capacidades obtenidas por las personas usuarias deben realizarse respecto de la definición formal y normativa de unas Cualificaciones Profesionales con validez legal para el Sistema Integrado de F.P. en todo el territorio.

El Sistema Nacional de Cualificaciones

El mecanismo que puede hacer posible esta integración, partiendo de la definición de las Cualificaciones Profesionales, es un Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC), a través del establecimiento de una metodología de correspondencias y homologaciones de los distintos subsistemas formativos entre sí, es decir, de los procedimientos para el establecimiento de la *correspondencia* entre los Títulos de la Formación Reglada, los Certificados de Profesionalidad de la Formación Ocupacional y las acciones formativas dirigidas a las personas ocupadas, como una parte más del sistema integrado, que ha supuesto la novedosa incorporación y desarrollo de la Formación Continua en nuestro país en los últimos años. Así mismo, tal y como recoge el propio PNFP, debe incluir los criterios para la regulación de la acreditación de las cualificaciones profesionales desarrolladas en el trabajo, a través del aprendizaje a lo largo de las trayectorias profesionales de los tra-

bajadores: *el reconocimiento de la experiencia laboral*.

El carácter integral del futuro SNC debe estar orientado, por tanto, a clarificar las relaciones entre las cualificaciones profesionales, los sistemas formativos y las formas institucionales de reconocimiento entre estos dos ámbitos, y debe constituirse en el principal mecanismo de vinculación del *sistema formativo*, con los mecanismos de regulación y acreditación de la *experiencia laboral*, en los cuales deben considerarse los sistemas de clasificación profesional de los convenios colectivos, en cuyos contenidos, al fin y al cabo, es donde se concreta la valoración final de las cuestiones referidas a la formación y al reconocimiento de la cualificación, por medio de la calificación salarial y la calidad profesional del empleo.

Un sistema integrado y común

En este sentido, la urgencia que tiene la creación de este Sistema Integral reside en que se generen mecanismos para el reconocimiento social e institucional de la cualificación más allá del estrecho margen de la empresa, especialmente mediante la institucionalización de la producción de las cualificaciones profesionales en un sistema integrado y común, que debe residir en un *instrumento público unificado en el ámbito estatal*, respetando, y enriqueciéndose a través de la descentralización en los ámbitos de las diferentes Comunidades Autónomas en el desarrollo de sus competencias.

Desde estas consideraciones, entendemos que una de las tareas básicas a poner en marcha es la *modularización concertada de los subsistemas formativos*. Es decir, iniciar un proceso que ponga, en primer lugar, en directa relación las unidades mínimas en que se estructuran los módulos de los Títulos de la Formación Reglada (Unidades de Competencia), con los correspondientes a los Certificados de Profesionalidad de la Formación Ocupacional; paso no sólo necesario para establecer una correspondencia funcional y operativa entre ambos subsistemas, sino imprescindible para sentar las bases de las condiciones concretas de certificabilidad de las Acciones Formativas de la Formación Continua (a través



de la configuración de unidades elementales para su validación en el sistema integrado de formación profesional y, por tanto, formalmente reconocibles, es decir, certificables), así como para la elaboración de procedimientos coherentes de reconocimiento, validación y certificación de la experiencia laboral de los trabajadores y las trabajadoras, con independencia que se encuentren en situación de empleo o desempleo.

El desarrollo de estas tareas comprometidas por el PNFP requiere de una puesta en funcionamiento inmediato del Instituto Nacional de las Cualificaciones, como organismo técnico del Consejo General de la F.P., que debe elaborar los procedimientos concretos para la integración del Sistema Nacional de Cualificaciones.

NUESTRA ARITMÉTICA BÁSICA DECIMAL

Por J. A. Ruiz Matías. Autor de seis ediciones de "EL LIBRO... Y SU PROFESOR"

Auténtica artesanía didáctica

(Todo sobre el euro)

2.900 Ptas.

Un libro para ser abierto y usado...

¡Claridad sorprendente!

Pídalo en librerías o al propio autor:

Ruiz Matías. P^o Dr. Vallejo Nájera, 42. 28005 Madrid.

Telfs.: 91 473 69 88 - 91 366 16 64
91 474 60 59 - 91 356 61 30

BREVE ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL

Centros de Profesores y de Recursos

La decisión de crear los Centros de Profesores (Real Decreto 2112/84, de 14 de noviembre) fue, sin duda, un acto de gran valor político llevado a cabo en un contexto social, político y educativo bien determinado, que tuvo el amparo de las clases sociales y profesionales ilusionadas por un amplio programa de reformas iniciadas por el Partido Socialista.



Manuel Fort Hernández
Director del CPR
de Collado Villalba (Madrid)



Presuponía una clara apuesta institucional por valores como la participación democrática o la universalización además del reconocimiento de la madurez profesional de los docentes para gestionar de manera autónoma su formación. Yendo un poco más lejos, implicaba un cierto compromiso de discriminación positiva hacia el profesorado que desempeñaba su labor en zonas de especial dificultad, como la rural¹.

De la ilusión al descrédito

Como toda renovación, se inició con una primera etapa de adhesiones mayoritarias, sobre todo por parte de quienes entendieron que, por este camino, se podían superar las dos vías por las que transcurría la formación del profesorado hasta entonces: una basada en la iniciativa autónoma de grupos de profesores y profesoras preocupados por la calidad de la educación, pero de difícil acceso para la mayoría de los do-

centes (Movimientos de Renovación Pedagógica, Escuelas de Verano, etc.) y la otra constituida por los I.C.E., gestionados por sectores conservadores y alejados de la sensibilidad y las inquietudes del colectivo docente².

Hubo un segundo período en el que surgieron los primeros problemas y, con ellos, las críticas y desencantos, sobre todo por parte de aquellos usuarios que esperaban una participación más efectiva en la toma de decisiones y una menor utilización de la Red como instrumento de la Administración para promover determinadas políticas.

Por último, está concluyendo con una tercera fase en la que el descrédito está prácticamente generalizado y se puede

pensar, incluso, en la probable sustitución del proyecto renovador que constituyó la creación de los Centros de Profesores.

Causas de la desilusión

Seguramente, en el desgaste sufrido por esta institución han influido numerosos y diversos factores. Parece obvio que, en el contexto político español de los últimos años, donde prima la apatía y la desmovilización, unos centros creados explícitamente para favorecer la participación no hayan encontrado el *humus* necesario y hayan perdido gran parte de su vigor inicial. Por otra parte, a nadie se le escapa la dificultad que ha supuesto el moverse en una ambivalencia que presupone ser, a la vez, un re-

1 R.D.1171/83, de 27 de abril.

2 Prólogo del R.D. 2112/84, de 14 de noviembre.

curso en manos de la Administración y un espacio para la expresión, el encuentro y la colaboración.

Es evidente, asimismo, que no se han sabido cuidar las relaciones con los centros y, por extensión, con el profesorado instaurándose, a su vez, una cultura de desprestigio hacia los asesores y asesorías propiciada, a mi entender, por dos hechos: por un lado, la mercantilización de la formación y, por otro, el abandono de la Red de Formadores por la *vanguardia pedagógica* que constituyó gran parte de la estructura formativa en un primer momento.

Reconociendo, pues, la existencia de un agotamiento de la idea inicial, desgaste que, a fuerza de ser sinceros, se inició antes del cambio de administración³ como consecuencia de las abundantes y diversas críticas recibidas, principalmente desde el sector del profesorado de secundaria, no por ello podemos dejar de criticar el posicionamiento inicial de algunos responsables cualificados de la nueva administración, los cuales, echando mano de los descontentos, los capitalizaron e hicieron declaraciones como las efectuadas por la propia Ministra en *Cuadernos de Pedagogía* (febrero de 1997) y tomaron algunas decisiones que, careciendo de justificación técnica, resultaron demoledoras para la institución.

Supresión de asesorías

En este sentido, ¿cómo se puede calificar si no el hecho de suprimir en cada C.P.R. las asesorías ocupadas por asesores o asesoras que, por una u otra razón, terminaban ese año su comisión de servicios, cuando ya estaba aprobado el Plan de Actuación para ese curso? ¿Cómo se puede afrontar el citado Plan con el 30 % menos de presupuesto? Decisiones como éstas han favorecido la no existencia de debate pedagógico de los equipos, han dificultado la elaboración de documentos institucionales como el Proyecto de C.P.R. y el Reglamento de Régimen Interior y, lo que resulta más decisivo, han llenado de nubes, desde hace más de dos años, el camino del desarrollo profesional de los asesores y asesoras, hasta el punto de que les resulta cada día más difícil elaborar, publicar y defender sus concepciones sobre la formación permanente, habiendo desaparecido prácticamente de los foros de debate sobre educación.



El presente

Dicho lo anterior, se podría definir la situación actual de la siguiente manera:

- Ha existido una excesiva tendencia, por parte de las sucesivas administraciones, a la hora de utilizar la formación permanente y, por extensión, la Red de Formación como instrumento al servicio de las políticas educativas de cada momento. No se ha llegado a instalar adecuadamente una planificación a medio y largo plazo.
- Los equipos pedagógicos de los C.P.R. apenas han continuado su desarrollo profesional. Se ha eliminado prácticamente el debate técnico -no así el motivado por la indefinición, provisionalidad, etc.- y se ha visto entorpecida la elaboración de los documentos institucionales en los que se sustentara la autonomía y la defensa de un proyecto propio.
- Se han reducido, a mi entender, con un alto grado de inconsistencia técnica, recursos humanos y materiales.
- Existe una clara indefinición en relación con el modelo y las estructuras futuras de formación y, como consecuencia, una precariedad en lo relativo a la

situación administrativa de las personas que conforman la actual Red de Formación.

- Se contempla un avance imparable de lo que se podrían denominar corrientes *economicistas*, favorecedoras de un presunto mercado de agentes e instituciones formativas que compitan y sobrevivan al dictado de la oferta y la demanda. En esta línea se han aumentado desproporcionadamente las ayudas a entidades y los convenios con otras instituciones de formación, tanto en lo referente al número como a la cuantía de las mismas.
- La propia Subdirección General de Formación y, en algunos casos, hasta las Unidades de Programas Educativos actúan como Centros de Profesores *grandes*, llevando a cabo sus propias programaciones; pensamos que, en muchos casos, sin el conocimiento por parte de las Comisiones Provinciales o Territoriales de Formación.

Pacto social

La aproximación que acabo de esbozar lleva forzosamente a entender que es preciso acometer una revisión del estado actual de la formación⁴ y, consecuentemente, se hacen necesarios unos ajustes razonables. Efectivamente, soy de la opinión, con otros muchos⁵, de que la educación debería constituir materia de pacto social para no hacerla depender de unos u otros avatares políticos. Lo contrario supone un continuo tejer y destejer que, quizás, no afecte tanto a una institución consolidada como la escuela pero, sin duda, estrangula este tipo de instituciones cuyo itinerario es todavía corto.

Como dice Escudero *un balance serio y riguroso tendría que eludir un deslizamiento injustificado hacia cualesquiera de estas dos posiciones extremas: a) todo lo ocurrido con los CEPs merece una valoración incondicionalmente positiva; b) los CEPs han sido, al día de la fecha, un dechado de ineficacia e inutilidad...*

A modo de conclusión, me voy a permitir esbozar algunas ideas sobre el por qué, a mi entender, debe continuar la Red de Formación y también sobre qué se debería tener en cuenta a la hora de llevar a cabo su inevitable reestructuración.

Sigue en Pág. 35...

³ Morgenstern, S. y Martín Rodríguez, E.: *La evaluación de los CEP. Análisis de su contribución a la Reforma Educativa*, Madrid, CIDE, 1992.

⁴ La propuesta contenida en el *Plan de Investigación Educativa y de Formación del Profesorado* (MEC, 1989) era para un período de seis años, estando prevista su revisión una vez concluida esta etapa.

⁵ Escudero, J.M. *Consideraciones y propuestas sobre la Formación Permanente del Profesorado*. Revista de Educación, nº 317. Madrid, 1998.

EL CONFLICTO DE LOS BALCANES

CCOO exige el alto a la limpieza étnica y a los bombardeos

Como propone la CES, "es urgente que la presión militar abra paso a un relanzamiento de la iniciativa política para alcanzar una solución negociada"

La Comisión Ejecutiva de CCOO aprobó el pasado 6 de abril una declaración sobre la intervención militar en Yugoslavia, cuyo texto íntegro es el siguiente:

"La persistente represión del gobierno de Milosevic sobre la población albano-kosovar sobre la cual ha venido ejerciendo una sistemática política de apartheid y de limpieza étnica en los últimos años, empezando por la supresión de la autonomía de la que gozaba la provincia de Kosovo desde la época del Presidente Tito, ha desencadenando la intervención militar de la OTAN en Yugoslavia.

Sin embargo la acción de la OTAN, efectuada al margen de las Naciones Unidas, (por lo cual ha sido criticada por su secretario general Kofi Anan), sienta un precedente grave desde el punto de vista del derecho internacional, que pudiera utilizarse en el futuro para acciones unilaterales, por parte de uno o varios países poniendo en cuestión todas las normas de la comunidad internacional. También la Unión Europea, cuya Cumbre estaba reunida en el momento de iniciarse los bombardeos, ha resultado de nuevo dañada en su prestigio al dimitir de su responsabilidad en el continente, sin haber tenido más papel, que el del asentimiento posterior a la operación de la OTAN, ya en marcha.

Dos semanas después de iniciados los bombardeos sobre Yugoslavia, la situación de la población de Kosovo, no ha hecho más que empeorar. Se trata de una inmensa tra-

gedia, en la que numerosas personas han sido ya asesinadas por las fuerzas armadas, policiales o paramilitares serbias, entre ellas el presidente de la Asamblea de Sindicatos de Kosovo (BSPK), Agim Hajrizi, mientras que el líder de la central, el compañero H. Gorani se encuentra desaparecido. Millares y millares de personas han sido obligadas a abandonar sus casas y a emprender el camino del exilio, provocándose un colapso de la ayuda humanitaria, que no pueden proporcionar por su pobreza los países de llegada, y que la comunidad internacional tendrá que resolver con urgencia.

Por otra parte, los dirigentes de la OTAN, y los gobiernos que en ella participan, habían subrayado que los bombardeos se dirigirían exclusivamente a objetivos militares yugoslavos; sin embargo las noticias que nos llegan hablan de que numerosos edificios y centros civiles están siendo alcanzados por las bombas causando la muerte o heridas a numerosos ciudadanos ajenos al ejército serbio.

CCOO, la CIOSL, la CES, y numerosos sindicatos europeos, particularmente del área de los Balcanes, han exigido el cese de la limpieza étnica y de los bombardeos, y que se reabran las negociaciones para alcanzar un acuerdo, que permita bajo la supervisión internacional, la vuelta a casa de los refugiados, y el establecimiento de un amplio autogobierno en Kosovo, respetando también la integridad territorial de la República Federal de Yugoslavia.

Como dice un comunicado de la CES, es urgente, que la presión militar dé paso a un relanzamiento de la iniciativa política, en la cual los gobiernos y la Unión Europea, deben jugar un papel central para alcanzar una solución negociada tomando como base el *acuerdo de Rambouillet*. La

troika comunitaria (Austria, Alemania y Finlandia) debería asumir esta tarea como una de sus prioridades de trabajo.

Las recientes declaraciones del canciller alemán, en ejercicio de la presidencia comunitaria, proponiendo una conferencia internacional para abordar en su conjunto el problema de la región de los Balcanes, es una señal positiva que debe materializarse, una vez conseguido el cese de los bombardeos y de las deportaciones masivas en Kosovo.

En Bosnia sólo la presencia internacional aprobada por la ONU, paró la guerra pero el conflicto aún no se ha cerrado. En Croacia, miles de serbios expulsados de la región de Krajina no han podido volver a sus tierras. En Macedonia crece la tensión entre sus comunidades étnicas. Grecia teme a una expansión de Albania, aliada de Turquía, con la que litiga por la ocupación turca de una parte de Chipre. Y aún podría hablarse de otros focos con riesgo de enfrentamientos. Para apaciguar este amenazador panorama, estaría plenamente justificada la conferencia sobre los Balcanes, sin que deban descartarse otras iniciativas como la reunión especial del G-8 solicitada por Rusia, o las que pudiera emprender el Secretario General de las Naciones Unidas.

Mientras tanto, el movimiento sindical debe expresar con fuerza, como lo ha hecho siempre, en el ámbito nacional e internacional, una llamada en favor de cualquier iniciativa política en búsqueda de la paz.

Al mismo tiempo, y en respuesta a los sindicatos de Kosovo, que piden una acción solidaria urgente en favor de los refugiados, los sindicatos españoles estudiaremos junto a la CES, una reunión extraordinaria sobre Kosovo en Bruselas, la mejor forma de concretar una respuesta eficaz.

Finalmente reclamamos al Gobierno español que destine y organice una generosa y urgente ayuda humanitaria para atender a las víctimas de la guerra.

CCOO PLANTEA SUS REIVINDICACIONES

El plan de empleo de 1999

CCOO propone que se haga una evaluación a fondo de lo que han supuesto las medidas previstas en el plan de empleo para 1998, ya que entiende que existe una determinada cantidad de acciones previstas que no se han llevado a cabo y ello ha redundado en una menor creación de empleo de la que hubiera sido esperable con los actuales parámetros macroeconómicos.

Hay que recordar que la tasa de empleo está en nuestro país 11 puntos por debajo de la tasa europea media, siendo una situación aún más grave para el empleo femenino. España tiene la tasa más baja de empleo femenino de toda la Comunidad Europea y la tasa de paro de las mujeres duplica a la de los hombres. Además sigue habiendo una alta tasa de temporalidad, con las lógicas consecuencias de inseguridad para una buena parte de trabajadores y trabajadoras. Y también que nuestro sector servicios tiene un gran potencial de crecimiento, dado que es 10 puntos porcentuales inferior al de la CE.

Por tanto, si estas características se mantienen, es necesario en primer lugar una evaluación detallada de la evolución del empleo y del paro, sin tapujos ni engaños, así como un análisis de la repercusión de las distintas medidas del Plan Nacional de Empleo de 1998.

Para CCOO es imprescindible establecer políticas de empleo y medidas estructurales que vayan más allá de la evolución del ciclo económico y de las intervenciones que desde la política económica viene realizando el Gobierno. Como una de las primeras medidas habrá de tenerse en cuenta la evolución del empleo público -responsabilidad directa del Ejecutivo- dado que en este ámbito se ha destruido empleo fijo (-3'5%), mientras crece el empleo temporal (+8'7%).

Teniendo en cuenta las propias directrices de la UE, CCOO propone los siguientes objetivos:

- Potenciar las medidas de atención a los desempleados (políticas activas) y de creación de empleo (políticas de fomento del tejido productivo), estable-



ciendo como beneficiarios prioritarios de todas las actuaciones a las mujeres, los jóvenes, los parados de larga duración y las personas discapacitadas.

- Mejorar la ocupación de las mujeres para reducir la desigual tasa de desempleo femenina y masculina.
- Fomentar la estabilidad y reducir la rotación en el empleo, tanto en el sector privado como en el sector público.
- Mejorar la actual cobertura por desempleo.

CCOO propone la modificación de la ley de extranjería

CCOO considera necesario un nuevo marco jurídico, tal y conforme se puso de manifiesto en la Conferencia sobre Migraciones realizada el pasado año.

Los cambios exigidos en la Ley son muchísimos, pero queremos destacar los siguientes:

En el ámbito de los derechos y libertades, proponemos que todos los extranjeros que carezcan de recursos, sin excepción, disfruten de asistencia jurídica gratuita en todos los órdenes jurisdiccionales, del mismo modo, que tengan asegurada la asistencia sanitaria, en igualdad de condiciones con los españoles. CCOO piensa que el derecho a la educación de los menores extranjeros debe reconocerse en igualdad de condiciones que a los españoles en el ámbito de la enseñanza obligatoria y posiblemente, con igual acceso al sistema de ayudas y sin ningún tipo de discriminación derivada de la situación legal de los alumnos o de sus padres. Proponemos, en fin,

que quede claramente establecido el derecho de todos los extranjeros disfrutar de las prestaciones y servicios sociales en las mismas condiciones que los nacionales.

En el redactado de la nueva ley debe eliminarse al máximo la ambigüedad que hasta ahora ha caracterizado la normativa de extranjería, permitiendo arbitrariedades que no se dan en otros campos normativos.

En relación con los menores la ley debe clarificar cuándo existe situación de desamparo, en términos similares a lo recogido en la *Ley del Menor*. A partir de ahí, es decir, cuando no sea posible identificar a los responsables del menor, debe ser puesto a disposición de las autoridades competentes y considerarlo residente legal con la consiguiente concesión del permiso.

Respecto de la contratación laboral es necesario que la ley elimine efectos derivados de la situación de irregularidad que permitan al empleador eludir sus responsabilidades o privar al trabajador de las compensaciones

por servicios prestados, en este sentido la capacidad de cualquier extranjero para celebrar un contrato no debería estar condicionada a la posesión del permiso, con independencia de los efectos administrativos que la situación de indocumentación pudiera causarle.

Debe quedar establecida la obligación de fijar el contingente anual, sin limitación por sectores de actividad y previa consulta a los agentes sociales.

Por último, a juicio de CCOO, esta reforma debe contemplar una política activa de regularización basada en tres aspectos:

- Acceso directo al permiso de residencia acreditando dos años de arraigo.
- Establecer cauces de mediación y negociación entre la administración y los agentes sociales para el estudio de otras situaciones de irregularidad.
- Acompañar la entrada en vigor de la ley con un procedimiento extraordinario de documentación de inmigrantes en situación irregular.

Suscrito el protocolo de negociación con el MEC

Todas las organizaciones sindicales, suscribimos el protocolo de negociación con el MEC. En este protocolo se recogen el listado de temas a negociar hasta el final de la legislatura. Se abordarán todos los asuntos referidos con el futuro del Estatuto de la Función Docente, procurando avanzar en concreciones que tengan vigencia antes de la puesta en funcionamiento del mencionado estatuto.

Son destacables los aspectos que se refieren a retribuciones, jubilaciones, puesta en funcionamiento de las medidas relacionadas con la salud laboral, jornada, y la

aplicación de la reforma en los distintos tramos educativos.

Desde CCOO dejamos claro que cualquier medida unilateral por parte del MEC, como el incremento de los conciertos en Infantil o la ética como alternativa a la religión, supondría la ruptura del talante negociador. Por lo demás, los temas están planteados, los resultados dependerán de la tensión que seamos capaces de ir generando. Por nuestra parte queremos que este proceso de negociación sea claro, transparente y participativo. Por todo ello, una vez concretado el calendario mantendremos reuniones internas y asambleas con el fin de contrastar nuestras propuestas.



CCOO y UGT celebraron el 1º de mayo

CCOO y UGT han querido dar en esta ocasión una dimensión europea a la celebración tradicional del Primero de Mayo. Bajo el lema conjunto "por una Europa en paz y con derechos", ambos sindicatos han reclamado un conjunto de medidas que refuercen la cohesión y la solidaridad, medidas que deberían ser decididas y desarrolladas de forma homogénea y coordinada en todos los estados, sin permitir fracturas que agudicen aún más las diferencias sociales y territoriales.

Junto a reivindicaciones tan caras y sentidas por el movimiento obrero como la reducción de la tasa de desempleo, la reducción de jornada a 35 horas, la estabilidad en el empleo o la mejora de los Servicios Públicos y la protección social, se han puesto de manifiesto otras, derivadas fundamentalmente de la construcción europea, ya que ésta requiere, a juicio de los sindicatos mayoritarios, más democracia y más solidaridad que deberían concretarse en una mayor coordinación de las políticas económicas, una armonización de las políticas fiscales y un mayor impulso a la creación de empleo, al tiempo que un fortalecimiento de las políticas de cohesión, de modo que el incremento de la riqueza se canalice hacia una redistribución que permita reducir las desigualdades sociales y territoriales todavía existentes.

INTERINIDADES DEL MEC

Siguen las espadas en alto

La reunión que debía cerrar los nuevos criterios para confeccionar las listas de interinidades de las oposiciones convocadas para el MEC, acabó con nuevo aplazamiento. Nuestro empeño de aplicar estos criterios a las oposiciones ya convocadas y las discrepancias a la hora de interpretar la viabilidad jurídica de los cambios pertinentes, aconsejaron el mencionado aplazamiento. Como se ha podido comprobar, las oposiciones de primaria se convocan sin la base que relaciona la bolsa de interinos al acceso. Si llegamos a un acuerdo sería éste el nuevo sistema, si no fuese así, el MEC volvería a convocar con las bases ya conocidas.



Jornadas

En este último trimestre, realizaremos dos jornadas una sobre Formación Profesional los días 12 y 13 de mayo y sobre las enseñanzas de adultos a finales de mayo o principios de junio. Para mayor información ponemos en contacto con nuestras sedes provinciales.

Elecciones en el exterior

Entre finales del mes de mayo y principio de junio, se celebrarán las elecciones sindicales para el personal en el exterior. Nuestras expectativas están en revalidar e incrementar nuestra actual mayoría. De momento, hemos incrementado el número de candidaturas presentadas.

Negociación colectiva



IX convenio de Educación Especial

En la última reunión mantenida, los sindicatos presentes en la mesa entregamos una propuesta unitaria de aspectos mínimos a recoger en el nuevo texto del convenio, en la que destacan los siguientes puntos:

- Jornada de 1.760 horas con carácter general, 1.800 para especiales de empleo y 38 horas semanales.
- 16 días naturales de vacaciones a disfrutar preferentemente en Navidad y Semana Santa.
- Dos meses de IT al 100%.
- Retirar el apartado b) del artículo 7º y sustituirlo por establecer un calendario para negociar el Acuerdo Marco, el cual, estaría basado en el Estatuto de los Trabajadores y en los acuerdos interconfederales.
- Además, se mantendría lo prenegociado: 2,1% para el 98, 1,8% para el 99, un mes de vacaciones, 4 días de asuntos propios y un mes de vacaciones.

Los representantes patronales valoraron como razonable la propuesta sindical y se comprometieron a dar una respuesta en la próxima reunión.

X convenio de Universidades Privadas

Desde hace varias sesiones toda la nego-

ciación gira en torno al artículo 36, en el que se está tratando de definir lo que se entiende por jornada a tiempo completo. Hasta la última reunión, para los representantes patronales ésta coincidiría con la dedicación exclusiva mientras que para los representantes sindicales (FSIE, USO y CCOO por un lado, y FETE-UGT por otro) la consideración de jornada a tiempo completo correspondería a la dedicación plena. Después de la reunión celebrada, ambas partes han renunciado a sus planteamientos aceptando que este tipo de jornada sea el resultado del proceso negociador. Llegados a este punto los sindicatos (esta vez, FETE-UGT se incorporó a la propuesta conjunta de este artículo y manifestó su deseo de valorar la incorporación al resto de la plataforma negociadora) formulamos la propuesta de que se recoja una única jornada de 37,5 horas semanales de permanencia en el centro y el resto de jornadas sean proporcionales a ésta tanto en tiempo lectivo y no lectivo, como en salarios. En la próxima reunión las organizaciones patronales darán una respuesta.

XVII convenio de Autoescuelas

Ha quedado constituida la mesa de negociación con la mayoría absoluta de FETE-UGT, merced a la presentación de una certificación de representatividad del mes de di-

ciembre y oponiéndose rotundamente a que la representatividad quedase fijada en base a una certificación más reciente que reflejase la realidad del sector, pero FETE-UGT, se mostró inflexible en su intransigencia.

Se intentará elaborar una propuesta de negociación unitaria para entregarla a los representantes patronales en la próxima reunión.

III convenio de Colegios Mayores

Se constituyó la mesa de negociación, con CCOO como sindicato mayoritario, y se han llevado a cabo ya el intercambio de plataformas. Hasta el momento, la mayor parte de la negociación se ha centrado en el artículo 8, referidos a contratación, en el que los representantes sindicales pretendemos que se incluyan todas las modalidades de contratación con sus respectivas mejoras y los representantes patronales sólo quieren recoger aquellos sobre los que existe un cierto imperativo legal sobre su regulación.

VI convenio de Educación Infantil

Se ha constituido recientemente la mesa de negociación sin que, de momento, se hayan desencadenado problemas de representatividad patronal, aunque se han hecho constar en acta algunas consideraciones al respecto. Tampoco han quedado fijados los porcentajes de la representación sindical.



Revisión salarial del III convenio de Enseñanza Concertada

Las tablas salariales correspondientes al año 99, fueron publicadas en el B.O.E. del día 9 de abril de este mismo año.

Convenio de Reglada no Concertada

La *propuesta patronal* está en los siguientes términos:

- **Contrato eventual:** no se podrá prorrogar más de dos años seguidos, pero mantienen que cada contrato será por un plazo de 10 meses dentro de un periodo de 12.
- **Horas:** aumentar en 120 horas el cómputo anual, horas que se retribuirán como ordinarias. Cuando el trabajador voluntariamente acepte 60 horas, tendrá un día más de vacaciones, preferentemente en verano (sólo para ese curso). Si se aceptan las 120 horas, tendrá dos días más de vacaciones. No obstante, se respetará la jornada estipulada en contrato pero podrán pasar horas lectivas a complementarias y viceversa.
- **Contrato parcial:** las horas complementarias podrán alcanzar el 30% de la jornada contratada pactándose 3 interrupciones como máximo.
- Aceptan la redacción de *formación* planteada en la propuesta sindical, incluyendo *manutención*; también los *permisos* retribuidos para exámenes oficiales y bodas hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad.
- Incluyen *permisos* a los trabajadores y trabajadoras para participar en las reuniones de la Comisión Paritaria y la negociación del convenio nacional, limitando el número de participantes por sindicato.



- **Salarios:** 1,6% para el año 98; 1,8% para el 99; y previsión del IPC para el 2000. Proponen que, si se llegara a un acuerdo en la matización de la jornada, podrían plantearse la retribución del 98.

Valoración de CC.OO:

1. Que la contratación eventual se haga como marca la Ley, aceptamos la limitación de 2 años y proponemos la transformación del contrato en fijo pasados los dos años.
2. Rechazamos que en el contrato a tiempo parcial, el porcentaje de complementarias supere el 15%.
3. Nos parece demasiado que sean 3 interrupciones las que se pacten en este tipo de contratación.
4. Es positivo que se permita la participación de delegados en la negociación del Convenio (¿podría abrir la puerta a un acuerdo de liberados?).
5. Rechazamos el 1,6% para el 98 y mantenemos el 2,1%. No hay en la propuesta ningún elemento que nos induzca a variar la propuesta sindical conjunta.
6. En cuanto a la ampliación de 120 horas anuales, nos siguen pareciendo miserables las contrapartidas ofertadas; sí, como han dicho en otras ocasiones, están preocupados por el mantenimiento y creación de empleo, les proponemos que calculen los puestos nuevos y las jornadas que podrían completar modificando contratos, con el coste del día más de vacaciones que ofertan y la bolsa de 120 horas multiplicada por el número de trabajadores y trabajadoras.

CCOO GANA LAS ELECCIONES EN EL PERSONAL LABORAL

Todo un éxito

Resulta complicado hacer un análisis comparado de los resultados electorales de los años 95 y 99. Entre una y otra convocatoria electoral ha acontecido el traspaso del servicio educativo de la comunidad autónoma. Ello ha supuesto la agrupación del personal laboral propio del Departamento de Educación con el proveniente del MEC; en consecuencia, también se han unificado los comités de empresa y no son homogéneos los datos anteriores y los actuales.

Con independencia de lo anterior, CCOO ha alcanzado la mayoría en las elecciones celebradas en el Departamento de Educación del Gobierno de Aragón y, junto con UGT, el sindicalismo de clase tendrá una representatividad superior al 80%. Todo un éxito.

	CCOO	UGT	CSIF	CATA	USO	TOTAL
Zaragoza	9	8	0	3	1	21
Huesca	6	5	2	0	0	13
Teruel	5	6	1	1	0	13
ARAGON	20	19	3	4	1	47





La Politécnica de Catalunya contra el estudiante "cliente"

El claustro General de la Universidad Politécnica de Catalunya aprobó el 25 de marzo una moción, impulsada por CCOO, en la que se pide un debate abierto sobre la mercantilización de la Universidad a la que insensiblemente y acriticamente se nos está abocando. Como exponente de esta voluntad se proponía congelar la terminología de mosa: cliente, recursos humanos, rendimiento académico...

La moción fue abrumadoramente apoyada, más allá de toda expectativa, hasta el punto que el propio rector tuvo que subirse al carro a última hora.

Por las reacciones a posteriori, creemos haber acertado en la línea de flotación de los mercantilizadores. Sugerimos, por tanto, utilizarla en el resto de claustros, como forma de colaborar y hacer ambiente para el informe Bricall.

A LOS 50 DÍAS, EL ARCO SINDICAL UNITARIO RECLAMA MEDIDAS URGENTES

Estabilización y promoción del profesorado

En el ecuador del plazo de 100 días acordado por la Asamblea de Delegados Sindicales del 2 de febrero, se reunió el Arco Sindical Unitario el 23 de marzo, con la asistencia de CCOO, UGT, Coordinadoras de PNN, As.Gral. de TU, As. de TEU, TeuDoFac, y Provenientes de EEMM.

Teniendo en cuenta lo avanzado de la legislatura, se acordó articular las reivindicaciones sobre modificación de la LRU en forma de Decreto-Ley de medidas urgentes sobre estabilización y promoción del profesorado,

manteniendo el resto de la plataforma tal como se formuló el 2 de febrero.

Igualmente se planteó una eventual jornada de protesta el 29 de abril, a los 85 días, si para entonces no ha habido avances significativos en las negociaciones con el MEC. En particular, se haría entrega a los rectores de un manifiesto sobre la posible corrección de exámenes sólo en horarios y dependencias oficiales en Junio si tales negociaciones no dan resultados satisfactorios.

Propuesta de G.A.T.E. sobre política universitaria

La CRUE está impulsando un informe sobre la situación de la Universidad Española y propuestas a dicho documento, dirigido por Josep M. Bricall (presidente de la Conferencia de Rectores de Universidades Europeas).

Esperanza Aguirre se lo tomó como un intento de formalizar la alternativa crítica a su supuesta política universitaria, y contraatacó apoyando un *contrainforme* desde una supuesta Conferencia de Presidentes de Consejos Sociales, presidida por J.M. Fluxá.

El citado documento es: ¡probable base para la reforma de la L.R.U. en la próxima legislatura!

El nuevo ministro ve con buenos ojos el

informe Bricall, y probablemente supedita su política a dicho informe.

Más aún, es probable que los partidos políticos tengan que adoptar el *informe Bricall* como parte de sus propuestas electorales, de forma que podrá conformar la reforma de la LRU en la próxima legislatura.

Estamos invitados a participar, y no podemos ni debemos negarnos, con lo que en alguna medida seremos corresponsables de lo que resulte.

De ahí que sea imprescindible y urgente un GATE (grupo abierto de trabajo específico) sobre política universitaria. La Secretaría de Universidad ha organizado este grupo para elaborar unas alternativas al *informe*.

Se prevén 6 ámbitos temáticos: calidad, ajuste oferta/demanda, gobierno de las U. y del sistema universitario, financiación y gestión, recursos humanos, e investigación. Además de los temas transversales (docencia, estudiantes...).

Desde nuestro punto de vista, el tema clave es el de organización, gobierno y gestión: reconversión de las universidades en *haldings* gobernados por la tecnoestructura.

En efecto, ahí entra: privatización de servicios y actividades específicas, papel del Claustro y de la Junta de Gobierno, quien nombra la tecnoestructura y el Rector, papel de los Parlamentos Autonómicos en estos nombramientos, subsistencia de la autogestión, etc.

Negociación laborales de Universidad

El pasado 9 de abril de 1999 se cerró la negociación del articulado del Convenio Colectivo para el Personal laboral de las Universidades Públicas de Madrid.

El texto definitivo está pendiente de los acuerdos de La Mesa de Universidades en materia de derechos sindicales, formación y acción social que quedarán cerrados el próximo día 19 de abril. El Convenio debería estar listo para su publicación durante el mes de Mayo.

Por otro lado, después de numerosos intentos de convocar la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo para el Personal Laboral de las Universidades de Extremadura, Murcia, Salamanca y Valladolid, CCOO unilateralmente ha solicitado por escrito la convocatoria de la Comisión Paritaria para abordar como temas prioritarios la formación práctica equivalente y la regulación de los complementos que contemplaba el articulado de dicho Convenio.

CC.OO. obtiene mayoría absoluta en Burgos

Se han celebrado las elecciones sindicales en la Universidad de Burgos en los sectores de PAS laboral y PDI.

En PAS laboral, CCOO ha obtenido mayoría absoluta con los siguientes resultados: CC.OO, 5 delegados; UGT, 3 delegados; y CSIF, 1 delegado.

En PDI, después de haberse impugnado una de las candidaturas, se celebraron las elecciones, donde CCOO ha conseguido mejorar los resultados del año 94, consiguiendo la mayoría absoluta en dicho sector (CC.OO, 9 delegados; y UGT, 6).

A paso de tortuga, lento, pero continuo

El pasado día 31 de marzo, la Mesa de Educación de Adultos de Cataluña, integrada por los sindicatos CCOO, USTEC-STEs y representantes del profesorado, firmó un principio de acuerdo con la Consejería de Bienestar Social.

Este documento marca el inicio de conversaciones para elaborar un acuerdo de plantillas, que permita desbloquear este tema que está pendiente de resolución desde que la educación de personas adultas pasó a Bienestar Social (1988), con el consecuente agravio comparativo para el profesorado que trabaja en este sector.

En este principio de acuerdo se han marcado las condiciones que deben reunir las escuelas de educación de personas adultas para poder avanzar el Graduado de Secundaria Obligatoria (GES), antes

del año 2002, que era la fecha que había marcado Bienestar Social para impartir estos estudios.

Aunque desde CC OO creemos que este principio de acuerdo no es el más idóneo, aunque garantiza el inicio de conversaciones sobre plantillas y el avance del GES allí donde haya demanda.

Estos avances, no hubieran sido posibles sin el apoyo y el esfuerzo del profesorado y de los alumnos de las escuelas públicas. Sabemos que todo el proceso de lucha iniciado desde hace dos cursos ha llevado la educación de personas adultas a un ámbito que traspasa la enseñanza propiamente dicha, lo que ha servido para presionar al Gobierno de la Generalitat y evitar su política encubierta de privatización del sector de la educación de personas adultas.



ANALOGÍA RETRIBUTIVA EN EL SECTOR DE EDUCACIÓN ESPECIAL PRIVADA

La discriminación de la educación especial

En Diciembre de 1996 se firmó en Barcelona el *Acuerdo para la implantación del nuevo sistema educativo en el sector de Enseñanza Privada Concertada*.

Por privada concertada se entiende cualquier centro mantenido con fondos públicos pero cuya titularidad la ostenta una patronal. Parece ser que no todo el mundo tiene el mismo nivel comprensivo de lenguaje, pues quedaron excluidos los centros concertados de Educación Especial. CCOO partía de que este subsector estaba incluido. ¡Qué ingenuidad!

Desde el inicio del 97, se ha instado al Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Cataluña a que subsane este *craso error* pero hasta Junio del 98 no se firmaron los pactos de *Analogía Retributiva* y hasta el 6 de Abril actual el Cosell Executiu no ha firmado la aprobación de los mismos, para permitir que se hagan efectivos los atrasos devengados por el personal educativo y técnico, sujeto a *pago delegado*. Esperemos que entre este mes y el de Mayo próximo se cobren. No obstante estos centros siguen fuera del acuerdo mencionado para la Privada Concertada y esto no es más que poner unos paños calientes en la parte que más pica, tanto a la Administración como a los profesionales de un sector, cuya realidad es bastante cruda y que se han visto afectados por la Reforma como cualquier otro.

LAS MUJERES ASALARIADAS EN LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS CATALANAS

CCOO presenta las conclusiones de un estudio sobre las mujeres trabajadoras de la Universidad

Desde CC OO, juntamente con M^o Jesús Izquierdo, del Departamento de Sociología de la Universidad Autónoma de Barcelona, se ha publicado un libro que analiza la situación de las mujeres trabajadoras de las Universidades Públicas catalanas. Se trata de una ampliación y profundización de un estudio anterior realizado en el año 1996.

La investigación se centra en la hipótesis de que la situación social de las mujeres se reproduce en la universidad y, por tanto, cuanto más prestigio social y más retribución salarial estén asociados a un puesto de trabajo, éste, en menores ocasiones está ocupado por mujeres.

Los objetivos de este trabajo para la Federació d'Ensenyament de CCOO eran: estudiar, denunciar y negociar, con lo que podemos concluir que es un primer paso para avanzar en la igualdad de las mujeres en nuestra sociedad.

En los actos que han rodeado la celebración del Primero de Mayo se ha hecho una presentación pública de este estudio.



TRANSFERENCIAS EDUCATIVAS

El final de un largo camino... y el principio de otro

El 1 de julio de 1999 la Comunidad de Madrid recibirá de forma efectiva las competencias educativas de nivel no universitario. La financiación del coste del traspaso supondrá una aportación ministerial de 258.223 millones de pesetas, la mayor parte de los cuales (180.628 millones) se destinará a gastos de personal.

Pasarán a depender de la administración autonómica madrileña 908.000 alumnos, que cursan sus estudios en 1.842 centros (públicos, concertados y privados) dotados con 33.551 aulas. Se verán atendidos por 59.088 profesoras y profesores, en su mayoría pertenecientes al funcionario docente (39.248).

La Comunidad de Madrid va a efectuar una aportación económica de 131.000 millones de pesetas, repartida en cinco años y aplicable desde el mismo momento de las transferencias. Es lo que establece el Acuerdo para la Calidad de la Enseñanza firmado por el Gobierno Regional y todos los sectores educativos, y en cuya elaboración y consecución Comisiones Obreras ha jugado un papel preponderante. Este Acuerdo supone un considerable esfuerzo de mejora de los centros educativos y de las condiciones laborales del profesorado así como un importante impulso para la creación de empleo, ya que prevé 5.000 nuevos puestos de trabajo directos y 10.000 indirectos.



II FÓRUM DE LA ENSEÑANZA MADRILEÑA

La profesión docente

Tendrá lugar entre los días 27 y 30 de septiembre de este año. Los objetivos que se propone este II Fórum se concretan en: revalorizar la profesión docente y promover el prestigio social de la enseñanza pública; profundizar en la búsqueda de soluciones a los grandes problemas actuales; reflexionar sobre los desafíos del siglo XXI para la profesión docente; intercambiar experiencias educativas realizadas en Madrid; brindar un foro que permita debatir sobre las condiciones laborales del profesorado.

Los cuatro grandes bloques temáticos en torno a los que girarán las actividades de cada uno de los días en que se desarrollará el Fórum, serán los siguientes: la profesión docente y la convivencia escolar, las condiciones laborales del profesorado, el desarrollo profesional (formación inicial y permanente) y los desafíos del siglo XXI.

Desde este mismo momento, se encuentra abierto el plazo de inscripción con asistente y también para la presentación de ponencias, experiencias y exposiciones. Se cerrará el 20 de septiembre de 1999, aunque, para poder presentar algún tipo de trabajo, deberemos contar al menos con el tema y los datos personales de las personas responsables antes del 30 de junio.

LABORALES

Concurso de traslados y provisión de vacantes

Con el fin de dar cumplimiento a lo previsto en el artículo 30.1 y en la Disposición Transitoria Undécima del Convenio Único, en la CIVEA se está trabajando en la elaboración de un régimen transitorio para los concursos de traslados y la provisión de vacantes (en tanto no se establezcan las Relaciones de Puestos de Trabajo, previstas en el artículo 10 del Convenio Único).

Sin embargo la postura del MEC, y teniendo en cuenta que las transferencias serán efectivas a partir del 1 de julio de 1999, no muestra ninguna intención de realizar convocatoria que implique movilidad entre los trabajadores.

La Federación de Enseñanza de CCOO está realizando todas las gestiones para que dichas convocatorias se hagan efectivas.



Interinidades

Desde Comisiones Obreras vamos a luchar por la consecución de un acuerdo de interinidades que garantice la estabilidad del colectivo. Llevamos mucho tiempo intentando la consecución de un nuevo acuerdo, hasta ahora con el M.E.C. sin ningún resultado, y desde estos momentos con la Comunidad de Madrid, con la que si deberá firmarse necesariamente un nuevo acuerdo en cuanto asuma las competencias educativas a partir del próximo 1 de julio.

Negociación colectiva en el sector de educación especial

A las siempre difíciles y complicadas negociaciones en el convenio de educación especial estatal (en este momento se encuentran en su fase de *definición* para la firma con discrepancias entre la patronal y los sindicatos en la jornada anual y a la cobertura de incapacidad transitoria, en la que los sindicatos pedimos que sean al 100% desde el primer día, por enfermedad o accidente de trabajo, y hasta el 2º mes, se le suman complicaciones añadidas.

La primera de ellas es darle una salida digna al problema del convenio de Madrid. En este punto, la situación también es de discrepancia mientras nosotros pretendemos una cláusula de derechos adquiridos, donde éstos se consoliden y no puedan ser absorbidos ni compensados, y a su vez, las mejoras que de año en año se negocien, repercutan en su total cuantía; la patronal, por el contrario pretende igualar el salario base del convenio provincial con el salario base del convenio nacional y la diferencia abonarla como un complemento personal (que éste, por ley, si sería absorbible y podría ser compensado). Y en esta actitud se muestra inflexible e intransigente.

Otra dificultad añadida a esta actitud de las patronales, es una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (recordar que el sindicato STEM, asumiendo un protagonismo que no le correspondía y demostrando una actitud tan irresponsable como arriesgada, se jugó este tema a cara o cruz, planteando una demanda para exigir la negociación del V convenio provincial de Madrid, en vez de buscar una salida a través de la negociación colectiva, como hicimos desde CC.OO.), que establece que el IV convenio provincial queda sin vigencia, lo que supone una doble realidad que es:

1. Gracia a STEM, el Convenio Provincial ya no existe.
2. La salida negociadora que nosotros pretendíamos a este tema, si antes estaba difícil, ahora se complica muchísimo más.



MEC Y GOBIERNO CENTRAL DEBEN RESPONDER A LAS EXIGENCIAS MÁS URGENTES; LAS FUERZAS POLÍTICAS ASTURIANAS DEBEN ASUMIR LAS REIVINDICACIONES PLANTEADAS EL 25-M

El 25-M marca la pauta de la exigencia social para la enseñanza pública

La Huelga y la Manifestación que tuvieron lugar el 25 de marzo, con un éxito que nadie, excepto algún lacayo de la Administración (CSIF), pone en duda, han marcado el listón de la exigencia de la comunidad educativa, en particular, y la sociedad asturiana, en general, sobre lo que debe ser la atención a las condiciones de trabajo del profesorado y la Escuela Pública Asturiana.

La protesta del 25 tiene, sin duda, un primer destinatario, el MEC, que debe responder de inmediato a las reivindicaciones de paralización de cualquier supresión o amortización de unidades escolares o puestos de trabajo para impedir un avance en la inestabilidad laboral, así como a la exigencia de negociación de la situación del profesorado interino o a la paralización de cualquier concierto en educación infantil. Un segundo destinatario es el Gobierno Central, que debe desbloquear de inmediato la negociación sobre las transferencias. Un tercer destinatario son el conjunto de las fuerzas políticas que se presentan en Asturias a las elecciones autonómicas el 13 de junio. Cualquiera de ellas que no asuma el grueso de las reivindicaciones planteadas por la Junta de Personal o por la Plataforma en Defensa de la Escuela Pública a buen seguro no contará con el apoyo de la mayoría del profesorado y de la comunidad educativa.

En todo caso, el triunfo de la convocatoria de la Junta y de la Plataforma, que se complementan y se refuerzan mutuamente, exige una respuesta rápida del MEC y su Dirección provincial a las necesidades más urgentes (plantillas Primaria y Secundaria, paralización de los conciertos a la Educación Infantil, profesorado interino, oferta educativa y condiciones de trabajo), si no quiere encontrarse con nuevas movilizaciones en el momento electoral. Desde CCOO queremos dejar claro que no convocamos movilizaciones por juego de posiciones sino porque la realidad lo exige y porque es necesario desbloquear una situación que consideramos intolerable, de ahí que si no se da una respuesta positiva seguiremos con medidas de presión hasta forzarla. Lo demás sería poco comprensible.

ARREGLO ESCOLAR PRIMARIA

Las supresiones que no cesan

El recorte de plantillas de Infantil y Primaria para el próximo curso supone la pérdida de 102 puestos de trabajo.

Los centros afectados son 82 ordinarios y 20 CRAs, mientras que los puestos son las tutorías de EI, EP y los apoyos (EI, EP) así como las de PT.

Este recorte, a todas luces injustificado, supone una nueva pérdida de cupo orgánico y una discriminación para Asturias, con el consiguiente aumento de la inestabilidad

laboral y los desplazamientos forzados.

Las supresiones de unidades de la red pública y las de 200 RPT (96 en Secundaria y las 102 de Primaria) es uno de los ejes reivindicativos que llevó a la Junta de Personal a convocar la Huelga del 25 de marzo. Por el contrario la Administración continua en su empeño por mantener el recorte previsto, por lo que la Junta aprobó nuevas movilizaciones para este trimestre.

Personal laboral y 35

En las 2 o 3 últimas plataformas de CC.OO. para la negociación del Convenio Colectivo del personal laboral al servicio de la Junta de Andalucía, ha figurado la consecución del objetivo de la reducción de la jornada semanal a 35 horas. En esa idea hemos ido avanzando poco a poco Convenio a Convenio, desde aquellas 1.712 horas anuales del I y II Convenio Colectivo. Hoy, y desde el 17 de febrero pasado, podemos afirmar con rotundidad que por fin ese objetivo se ha logrado.

Un acuerdo que nace al abrigo del Pacto por el Empleo y el Desarrollo Económico de Andalucía. Un acuerdo que, como el de conversión de personal temporal en fijo y de normalización de la Función Pública de 11 de diciembre de 1997, es pionero en la Administración pública española y un referente para la negociación colectiva de los compañeros que trabajan en el sector privado. De este se pueden distinguir tres elementos:

Mejora de las condiciones de trabajo

El primero, en cuanto mejora de las condiciones de trabajo de los, aproximadamente, 22.000 laborales existentes en la Junta de Andalucía (1/3 de ellos en centros educativos dependientes de la Consejería de Educación y Ciencia), no cabe duda. Lo es las 2 hora diaria de reducción de la jornada de trabajo (artº 1 *...la jornada de trabajo se establece, con carácter general, en 35 horas semanales*), lo son las más de 100 horas de reducción anual (artº 5: *La jornada anual máxima de trabajo, descontadas vacaciones y fiestas oficiales, se establece en 1582 horas*) lo es la reducción de las horas extraordinarias (artº 3: *...se establece un objetivo de reducción de servicios extraordinarios del 25% del total presupuestado para 1999, y de otro 25% para el año 2000...*) y lo es también la introducción del horario flexible de 8 a 9 de la mañana, que constituye un paso adelante en la homologación de las condiciones de trabajo con el personal funcionario (artº 6: *Entre las 8 y las 9 de la mañana existirá flexibilidad de horario, siendo el resto de obligada permanencia...*).

Creación de empleo

El segundo elemento es el de la creación de empleo, que constituye quizás el eje fundamental del acuerdo, para lo cual el vehículo es la reducción horaria. Ya en el título del acuerdo así se expresa: *"...reducción de la jornada de trabajo a 35 horas co-*

mo medida de creación de empleo y sobre ello abunda el preámbulo del mismo: la consideración del desempleo como principal problema de la sociedad andaluza, la aportación de la Administración pública andaluza dirigida a acabar con esta situación, que quiere ser referente para el sector privado: La Administración pública... puede llegar a ser motor de iniciativas que posteriormente tengan su reflejo en el sector privado, la reducción de jornada... es una medida que tiene por objeto la creación de empleo y, a la vez, servir de referencia a otras Administraciones y al sector privado.

En su art. 1 se expresa también de manera taxativa: *Como medida de creación de empleo la jornada de trabajo en la Administración general de la Junta de Andalucía se establece en 35 horas semanales.* Y es en el artº 2 donde se concreta en que consistirá esa creación de empleo, 2.100 nuevos puestos de trabajo para 1999, entre laborales y funcionarios, en tres áreas prioritarias: educación, asuntos sociales y medio ambiente.

Mantenimiento y mejora del servicio

El tercer elemento es el del mantenimiento y mejora de la calidad de los servicios que se prestan desde la Administración pública. Así se señala en el propio preámbulo: *la Administración pública... no puede ver mermada su eficacia... muy al contrario es necesario el esfuerzo de todas las partes para conseguir que dicha reducción no sólo no afecte a la organización, sino que está se vea reforzada por otras medidas o acciones compensatorias.*

El texto del acuerdo, como se ha dicho, hace una previsión de hacia dónde va a dirigirse prioritariamente la creación de empleo que se derive de la aplicación del acuerdo. Especulando o haciendo un vaticinio de hacia qué sectores concretos de las áreas citadas va a ir éste, señalamos que en lo relativo a medio ambiente la creación apunta hacia puestos de funcionarios cuyo objeto sea de control de la calidad medioambiental, esto es, hacia actuaciones que

vengan a evitar que desastres como el de la balsa de las minas de Aznalcóllar vuelvan a producirse. En lo relativo a Asuntos Sociales, hacia puestos de laborales en centros y residencias de mayores, ya que al ser centros de trabajo con volúmenes importantes de trabajadores, la reducción de la jornada supone necesariamente que hayan de crearse nuevos puestos para suplir tal reducción sin que se vea mermado el servicio que se presta en los mismos.

V en educación...

En los centros dependientes de esta Consejería no existe un volumen importante de personal de la misma categoría que pueda suponer reducción de jornada y creación de puestos de trabajo en un mismo centro; para ello, al menos, tendría que haber 15 personas de la misma categoría para que se produjese tal hecho. Aquí las medias de trabajadores por centro son 2 o 3 ordenanzas, 2 o 3 personal de limpieza en institutos, 3-4 monitores de residencia, 1 especialista de puericultura en colegios, 2-3 personal de cocina en comedores escolares, etc. Lo cual nos llevaría a que reducción de jornada hubiese de suponer en el centro contratos parciales por horas, que entraría en contradicción con el espíritu del propio acuerdo, con los acuerdos de 12 de diciembre de 1997 de estabilización y normalización y con el propio V Convenio Colectivo, en tanto en cuanto supondría la creación de un empleo precario, aquí habría que conciliar dos de los elementos de los señalados más arriba que conforman el propio acuerdo, como son el mantenimiento de la calidad del servicio con el mantenimiento-mejora de las condiciones de trabajo, sin perder de vista la reducción de las 35 horas, donde, en su aplicación tiene en su tejado la Consejería de Educación y Ciencia una ocasión de oro para desarrollar lo dispuesto en la Adicional Tercera del V Convenio: *1. En atención a las peculiaridades del servicio que presta el personal en centros de... EGB, Educación Especial, Educación de Adultos y todos aquellos niveles derivados de la implantación de la LOGSE, las Consejerías afectadas podrán regular para este personal lo contemplado en los artículos 23, 24 y 25 de este Convenio.* Y que todos los trabajadores y trabajadoras que prestan



El complemento de destino del profesorado



servicio en sus centros, al igual que los del IASS, disfruten de una especial distribución horaria derivada de las especiales características de los centros educativos, lo cual significaría la ampliación del acuerdo de abril de 1989 a categorías tales como, monitores de residencia (que en la mayoría de los casos no lo vienen disfrutando) y monitores de educación especial y especialistas en puericultura. Y una aplicación y normalización de situaciones en cuanto a jornada, turnos, en los casos en que proceda, períodos vacacionales, etc., para el resto de categorías de los grupos IV y V.

Por ello, la creación de empleo tendría que ir hacia dotaciones de los alrededor de 700 puestos desdotalados, esto es, puestos laborales de las categorías de ordenanza y monitores de educación especial y puestos de funcionarios de auxiliares administrativos. Lo cual vendría a poner fin, en parte, a situaciones abusivas que se vienen produciendo tales como las movilizaciones voluntariamente forzadas, los contratos de colaboración social y el recurso a objetores de conciencia para suplir las necesidades de puestos de trabajo. Pero no podemos olvidar en esa creación de empleo a los compañeros monitores de residencias escolares, que en un buen número de casos, sufre condiciones de trabajo leoninas en cuanto a calendarios laborales, más de otros tiempos que de los actuales. En suma, para Educación, este acuerdo, puede significar un oasis en medio del desierto que venga a paliar su muy deficitaria situación en lo relativo a personal de administración y servicios.

CC.OO. ha obtenido la primera sentencia favorable a la parte del conflicto que quedaba a expensas de los Tribunales, tras el pasado acuerdo con el Gobierno. El día 21 de abril se han producido dos acontecimientos judiciales de especial relevancia en el conflicto que tenía enfrentados al profesorado de la enseñanza pública y a la Administración vasca.

En la primera de las vistas se ha procedido a la conciliación entre el Gobierno y los profesores, mostrándose al juez de los casos que se juzgaban hoy en el Tribunal Provincial de Vitoria, el acuerdo alcanzado entre la consejería de Educación y aceptado por el Consejo de Gobierno en su reunión de ayer por una parte y CCOO y el resto de sindicatos por otra.

CCOO había iniciado hace casi seis años una reclamación para que el profesorado cobrara el mismo complemento de destino que el resto de los empleados públicos que dependen del ejecutivo autónomo.

En la Comunidad Autónoma del País Vasco (CAPV) las cantidades asignadas a cada nivel de complemento de destino son mayores que en el ámbito del Ministerio, y los docentes reclamaban que, dada la aprobación de la Ley de Cuerpos Docentes propios, fueran las cantidades de la comunidad autónoma las que se aplicasen a las nóminas.

El acuerdo finalmente alcanzado prevé la ejecución de las sentencias existentes que daban la razón a los reclamantes y su gene-

ralización a todo el profesorado, sin necesidad en este caso de nuevos procedimientos judiciales, en un plazo de tres años.

Sin embargo quedaba en el aire la cuantía total de la deuda generada y que podría provocar que alcanzara una cuantía máxima de 8.000 o 10.000 millones de pesetas y que ambas partes dejaban al arbitrio de los Tribunales.

El Gobierno había procedido a trasvasar desde 1997, cantidades del concepto complemento específico al complemento de destino. Su objetivo no era otro que menguar la deuda ante una posible resolución negativa para sus pretensiones en los Tribunales. Este hecho fue también recurrido por CC.OO.

Pero en la lectura de la primera sentencia, realizada también el 21 de abril, en el mismo Tribunal Provincial de Vitoria, respecto a la primera demanda sobre este caso, presentada por CCOO, el juez ha aceptado los planteamientos de los demandantes y ha rechazado las argumentaciones del Gobierno.

Esto significa que cada profesor/a deberá cobrar 148.000 pesetas más en concepto de atrasos y siete mil en la nómina cada mes, a partir de este momento (aunque la sentencia es recurrible).

CCOO considera que nuevamente ha quedado demostrada la solidez de sus planteamientos, aunque los haya tenido que defender en solitario y espera del Gobierno que no atrase más la resolución definitiva y completa del problema. En cualquier caso, tras esta sentencia, es evidente que está muy cerca.



La formación del profesorado precisa de un nuevo impulso

En el mes de abril la Consellería de Educación ha presentado las líneas básicas para configurar un nuevo Plan Marco de Formación del Profesorado en Galicia con el que, según las palabras del Conselleiro de Educación, se pretende un mayor acercamiento de la formación a los centros educativos. En el documento presentado figuran, entre otras cuestiones, los objetivos que se pretenden, las líneas prioritarias de actuación, las modalidades formativas y las estructuras de formación. La Federación do Ensino de CC.OO. viene demandando esta negociación desde el año 92 y a pesar de este largo retraso creemos que *más vale tarde que nunca* y por eso hemos valorado como positiva esta decisión de la Consellería. Pero criticamos las prisas con las que pretende ahora abordar este tema, pues consideramos que es necesario disponer del tiempo suficiente para que el profesorado participe en el debate así como buscar el consenso más amplio posible. Porque para CC.OO. la formación del profesorado es un tema de gran trascendencia en el funcionamiento del sistema educativo, es una herramienta imprescindible para mejorar la escuela pública, para cambiar la práctica docente y para conseguir una mejor respuesta de la institución escolar a los retos tecnológicos, académicos, didácticos, sociales que plantea la sociedad moderna. En este sentido consideramos que es necesario introducir, respecto de la situación actual, mejoras en el diseño y gestión de la formación del profesorado, ya que las iniciativas formativas tienen que entroncar y conectar con las dificultades que se presentan día a día en los centros escolares. La progresiva descentralización, el fortalecimiento de los centros de formación, una suficiente dotación económica y una reconsideración de su funcionamiento para incrementar la participación directa del profesorado, serán las líneas que CC.OO. seguirá en esta negociación.

ENSEÑANZAS MUSICALES

Una reforma necesaria

Con la participación de profesores y profesoras que imparten música en Primaria, Secundaria, Escuelas de Música y Conservatorios se ha celebrado en el pasado mes de abril la segunda sesión de las Jornadas sobre la *Reforma de las Enseñanzas Musicales* que ha organizado CC.OO. en Santiago de Compostela.

En esta jornada se debatió la situación actual de la enseñanza de la música en Galicia y sus perspectivas de futuro. Partimos de la necesidad de normalizar las Enseñanzas Artísticas y de coordinar los distintos niveles y regímenes de la educación musical.

Fruto de los debates que se han producido a lo largo de estas jornadas elaboramos las conclusiones y propuestas que figuran a continuación:

- Debe diseñarse una red de centros de enseñanzas musicales que, respondiendo a la demanda existente, abarque conservatorios, centros integrados y escuelas de música.

- Creación de centros integrados tanto de grado elemental como medio para compatibilizar las enseñanzas de régimen especial con las de régimen general.
- Desarrollo y puesta en funcionamiento del bachillerato musical dentro del bachillerato artístico.
- Integración del Grado Superior de Música en la Universidad.
- Necesidad de elaborar el Reglamento Orgánico de los Conservatorios.
- Creación y gestión de las Escuelas de Música por parte de las administraciones públicas bajo el control de la Consellería de Educación.
- Dotar a los distintos regímenes del personal docente y de los recursos económicos y de infraestructura necesarios.

Todas estas cuestiones se le han trasladado a la Consellería de Educación demandando la correspondiente negociación sobre las mismas.



PRIVADA

Firmado el I convenio colectivo de la Asociación Aldeas Infantiles S.O.S. de Galicia

Tras una larga negociación, no exenta de obstáculos e inconvenientes, ha terminado la negociación del I Convenio de la Asociación de Aldeas Infantiles S.O.S. de Galicia con la firma de CC.OO.

Los aspectos más importantes que destacamos de este convenio son:

- Disfrute de las vacaciones a continuación del alta médica.
- Incapacidad Temporal del 100% durante los tres primeros meses.
- Jubilación forzosa a los 65 años, y jubilación anticipada para el colectivo de Madres S.O.S a los 55 años y 20 de servicio, percibiendo el 100% del salario que les correspondería si estuviesen en activo.
- Inclusión de la antigüedad con la percepción de la misma cantidad en concepto de trienios, con independencia de la categoría profesional.

Ahora... hay que seguir trabajando

El acuerdo alcanzado, cercano a los 80.000 millones. de ptas, nos sitúa en uno de los mejores escenarios posibles.



Cuando este número de T.E. vea la luz se habrá producido ya la firma sobre el Traspaso de Competencias Educativas a la Región Murciana. La gestión efectiva será con fecha de 1 de julio. Se cierra así un proceso largo que no ha estado exento de altibajos, agrias polémicas, duros enfrentamientos y caracterizado, por un lado, por la actitud más que censurable de la Administración, que no siempre ha actuado con la transparencia que hubiese sido deseable, y, por otro, por la irresponsabilidad de la mayoría de los colectivos integrantes de la comunidad educativa, que incapaces de dar alternativas ni de ejercer la más mínima presión, se han dedicado a desempeñar el papel del *perro del hortelano*; entre estos habría que destacar el papel, o papelón, de los *compas* de STERM (STEs) verdaderos voceros del alarmismo y abanderados, como no, de la pureza ultraradical, plasmada en sus propuestas de *...y yo dos huevos duros más*; o de la más que discutible actitud de la oposición política (PSOE e IU) y de la FAPA, incapaces también de presentar alternativas o estudios rigurosos sobre el traspaso del servicio educativo.

En este marco, no es chovinismo afirmar que CCOO hemos estado solos en cuanto a la elaboración de propuestas, análisis y presión sobre el Gobierno Autónomo para encarar todo el proceso.

La dilatación de la negociación, además, ha estado originada por las diferencias existentes entre el Gobierno Central y el Autónomo en cuanto a la valoración del coste efectivo del traspaso (que esta Federación siempre ha considerado fundamental para poder hacer un balance positivo de este proceso).

Pues bien, a falta de pequeñas variaciones, el Ministerio ha admitido una cifra en torno a los 80.000 millones de ptas., cantidad ésta superior a los 75.000 millones que en principio se había manejado (el coste efectivo del servicio educativo correspondiente al curso 98/99, según consta en la Memoria del MEC, es de 74.608.575.049 ptas.). Esta cantidad, que se incrementará al menos en un 6% anual, durante los próximos cuatro años, como consecuencia del *Acuerdo por la Educación* firmado el pasado 2 de octubre, es muy parecida a la que en nuestro *Libro Blanco sobre Necesidades del Sistema Educativo de la Región Murciana* contemplábamos como uno de los mejores escenarios posibles (recordemos que nuestro *Libro Blanco* es el único estudio serio y sistemático realizado, o por lo menos hecho público, durante todo este proceso).

Por lo tanto, debemos valorar la consecución de esta cantidad (más allá de la demagogia de pedir por sistema unos cuantos miles de millones más), como resultado del proceso de negociación y presión que

nuestra Federación ha venido realizando en los últimos años, que ha sido un elemento importante para forzar a la Administración en el cierre de la negociación de las transferencias, como han sido el mencionado *Libro Blanco*, la *Iniciativa Legislativa Popular* para financiación del sistema educativo o el *Plan de Garantías Financieras* para la viabilidad del sistema educativo. En ese contexto también se enmarca nuestra decisión de abandonar las Mesas de negociación el pasado mes de marzo, dejando meridianamente claro a las Administraciones educativas provincial y autonómica que no se podía contar con nuestra presencia mientras no hubiera garantías de seriedad en el tratamiento de los temas, ni respeto a los acuerdos conseguidos.

Desde esta base, que ya podemos dar por conseguida, se da un paso más en la consecución de los compromisos económicos del *Acuerdo para la Educación en la Región de Murcia*, con partidas finalistas, cuya firma por nuestra parte supuso una forma de presión más sobre el gobierno regional para que no se aceptase una valoración de las competencias que no permitiera atender debidamente los compromisos suscritos.

Además, esta situación va a permitirnos afrontar con perspectivas de obtener resultados satisfactorios las negociaciones en las Mesas de retribuciones y condiciones laborales de los trabajadores/as de la enseñanza, servicios complementarios y personal laboral.

A partir de ahora deberemos prepararnos para afrontar los procesos de negociación que se abran y que sin duda necesitarán también ser acompañados por la presión continuada y activa que obligue a la Administración a adecuar la gestión del sistema educativo a las necesidades reales de nuestra población y aproximar el mismo a los mínimos de calidad y eficacia por los que históricamente venimos luchando.

El acuerdo de abril, una gran oportunidad perdida

Pocas veces hemos visto a un profesorado tan expectante ante la negociación. Tampoco es extraño, todos éramos conscientes de que nos encontrábamos ante una coyuntura única y quizá irrepetible: recién asumidas las competencias, un gran respaldo a las organizaciones sindicales manifestado en las últimas elecciones sindicales, un Gobierno Regional presionado para alcanzar acuerdos ante la inminencia de unas elecciones autonómicas y locales, unidad de acción sindical...

La firma precipitada por parte de ANPE, CSIF, UGT y STAR, rompiendo la unidad y haciéndolo de espaldas al profesorado, ha malbaratado unas condiciones que podían haber conducido a un acuerdo histórico y que sin embargo se ha quedado en un acuerdo insuficiente, precipitado, que ha causado indignación entre amplios sectores del profesorado.

Todo lo conseguido ha sido fruto de la presión sindical unitaria. La existencia misma de la negociación es fruto del trabajo sindical. Planteábamos una negociación global, que no sólo incluyera temas retributivos -como deseaba el Gobierno Regional- sino que obligatoriamente incluyera garantías en temas fundamentales como plantillas-tipo, con avances en ratio y jornada lectiva, además de solucionar problemas históricos de algunos colectivos: interinos, itinerantes... Y lo hicimos desde una plataforma unitaria para la que hubo que realizar enormes esfuerzos. Ante la inmovilidad de la Administración planteamos un calendario ambicioso de movilizaciones, que incluía ocho días de huelga. Porque creíamos que este era el momento clave

para asegurar unas condiciones mínimas para la enseñanza pública de La Rioja. Éramos conscientes de que había que mejorar las condiciones laborales y retributivas del profesorado (condicionadas aquí por el efecto frontera con el País Vasco y Navarra), pero también garantizar unos mínimos de calidad para el sistema, pensando también en la creación de empleo.

Este Gobierno ha sido claramente sensible a la presión de la enseñanza privada: acaba de aprobar la subvención del 50% del segundo Ciclo de la Educación Infantil en centros privados (UGT a pesar de manifestaciones en contra aprobó todas menos dos casos en que se abstuvo) y los conciertos se mantienen al mismo nivel, independientemente del descenso de la natalidad. En este momento, la firma de este acuerdo en la enseñanza pública tenía un valor político enorme. Eso es lo que nuestros compañeros firmantes no han sabido leer.

Naturalmente el acuerdo contiene avances, sobre todo en el aspecto retributivo (aunque se queda por debajo de lo pactado en Cantabria, por ejemplo), pero frustra muchas esperanzas (los itinerantes: *virgencita*, *virgencita*..., en interinos no hay ningún compromiso de estabilidad, para educación infantil se pacta que el apoyo se haga con el profesorado del centro...). Sin embargo es más importante lo que no hay en él, a lo que han renunciado a asegurar ahora cuando mayor era la presión.

La forma misma es inaceptable. Convocadas como estaban Asambleas para un lunes y un martes, se acepta de la Administración aplazar la firma del miércoles (última Mesa Sectorial) al viernes. Flojeando, justo cuando la presión estaba alcanzando

las mayores cotas. Dejando con un palmo de narices, sin ninguna explicación, más allá de la que la Consejería filtró a la prensa, al mismo profesorado al que habíamos convocado a una serie de movilizaciones con anterioridad. Este malestar se evidenció en la Asamblea posterior a la firma celebrada por CCOO y STE en la que un 60% del profesorado consultado en los centros se posicionaba en contra del acuerdo.

Ahora nos queda seguir peleando porque la Administración no dé por cerrado este capítulo y aún más para que no quiera seguir adelante sólo con aquellos que han estampado la firma junto al Consejero. No sería nuevo que la Comisión de Seguimiento de un Acuerdo sustituya en esta Comunidad a la Mesa de Negociación.

Esta ha sido una oportunidad perdida, pero no será la única. Habrá que seguir peleando para que no sea así.



Unas instrucciones que se retrotraen a épocas predemocráticas

Hemos hecho público nuestro rechazo a la circular interna recibida por la Inspección Educativa por la que la *Conselleria d'Educació* quiere convertir a los inspectores en inquisidores y censores del trabajo académico del profesorado que utilice los términos País Valencià y lengua catalana.

Detrás de estas instrucciones, que responden a la proposición adoptada por las Cortes valencianas meses atrás, se es-

conden intereses políticos y un intento de control ideológico de la libertad de cátedra que nos retrotrae a épocas predemocráticas.

Hemos hecho una llamada al profesorado de enseñanza y a la ciudadanía leal a la lengua propia de los valencianos para que no se deje intimidar. No existe ninguna base jurídica dentro de la legislación que permita hacer ninguna actuación contra el profesorado, más bien se trata de crear un

ambiente de miedo, de autocensura y de presión social que esconde intereses electoralistas.

La FE CCOO PV apoyará a los profesionales de la enseñanza, les dará soporte legal y planteará a la *Conselleria* que derogue estas instrucciones y al Gobierno valenciano que deje sin efecto la proposición adoptada por las Cortes valencianas que quiere fiscalizar el uso legítimo de términos como País Valencià y català.



¿Desbloqueadas las negociaciones con la Consejería?

Tras un *impasse* de casi tres meses en los que, prácticamente, han estado bloqueadas las diversas negociaciones que, desde CCOO y otros sindicatos, habíamos planteado y tras variadas fórmulas de presión, parece que la Consejería de Educación y Juventud del Gobierno de Cantabria se ha enterado de que es muy difícil gestionar el Sistema Educativo en contra del conjunto de agentes sociales. A lo largo de las vacaciones de Semana Santa, parece que, tras una serie de reuniones, se comienza a avanzar en algunos temas.

Plantillas de Primaria

Quizás, en el tema del *Arreglo Escolar* para el curso 1999-2000, haya sido el único en el que hemos llegado a un acuerdo, medianamente potable. Hemos conseguido como cifra global que, para el curso 1999-2000, haya 43 puestos de trabajo más y comenzar a caminar en la confección de criterios de plantillas que queremos comenzar a tratar en una negociación, largamente pedida sobre un *Acuerdo de Primaria*, criterios como la dotación de un profesor de apoyo en Infantil cada 3 unidades (ya en el presente *Arreglo* lo hemos generalizado cada 4 unidades), aumentar, considerablemente, los profesores ordinarios en música, PT y AL, rebajando el número de itinerancias *salvajes* que habla...

Plantillas de Secundaria

Después de presentar una propuesta de Acuerdo de Secundaria, consensuada con

los demás sindicatos, a principios de febrero, nos citan a la primera reunión a mediados de abril, en el momento de escribir esta línea. Veremos como va. Esperemos que bien, puesto que han tenido más de dos meses para pensárselo. Decir que el inicio de la negociación ha venido forzada por una recogida masiva de firmas en los Centros de Secundaria, recogida en la que nuestros delegados en los IES han tenido un fuerte protagonismo.

Interinos

Desde las propuestas iniciales en torno al tema de un pacto que suponga el fin de la rotación salvaje en el empleo que marcaba el acuerdo MEC-ANPE, hemos iniciado un acercamiento de posturas que, esperamos, suponga un cierto grado de estabilidad para estos trabajadores, sin perder de vista que la estabilidad real la da la Oferta de Empleo Público.

Concertada

A la hora de redactar este artículo se está ultimando un Acuerdo entre la Consejería de Educación, los sindicatos CCOO, UGT, FSIE y USO y las patronales E y G y CECE sobre las dotaciones de plantillas de los centros concertados y retribuciones del profesorado. El objetivo prioritario de este Acuerdo es el mantenimiento del empleo en la enseñanza Concertada, paliando el impacto de la reducción de unidades.

Los aspectos más importantes de este Acuerdo son los siguientes: generalizar la ratio 1,21 profesor/unidad para el curso escolar 99-2000 en Primaria; incrementar las ratios a 1,33 en Primaria, 1,36 en 1er ciclo de ESO y 1,52 en 2º ciclo de ESO en el Curso 99-2000 en los centros que haya pérdida de unidades, con el fin de que no se extingan contratos; en *retribuciones*, un incremento adicional a las cantidades previstas en los módulos de concierto de 312.200 pts que se harán efectivas con un calendario de tres años con fecha de comienzo de percepciones a 1 de enero de 1999. Otros puntos de relieve son la formación en especialidades para los profesores con falta de titulación y finalmente una Comisión de Seguimiento que, entre otras materias, recoge el control de la contratación del personal de la *balsa de centros en crisis*. Esta Comisión estará formada por los firmantes del acuerdo.

A lo largo de todo el proceso negociador los sindicatos CCOO, FETE, FSIE y USO hemos mantenido una Plataforma unitaria.

En el próximo número de TE daremos amplia información sobre este Acuerdo.

7.000 firmas por la libertad de expresión

7.000 personas, entre las que figuraba Antonio Gutiérrez, además de numerosos claustros e instituciones, se han adherido a la adherido a la *Campaña en defensa de la Llibertat d'expressió* organizada por la *Mesa en defensa de l'ensenyament en valencià* en la que participan sindicatos docentes, partidos políticos y entidades en defensa de la lengua, para exigir que se paren todas estas actuaciones, que en el fondo lo que quieren es impedir el aumento de prestigio, conocimientos y uso del valenciano que se está produciendo dentro de la sociedad.

La peor decisión política para resolver un problema jurídico

El Gobierno del PP da por ejecutadas las sentencias de casación del Tribunal Supremo por las que se anulaban las sentencias del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (TSJCV) que modificaban en 1991 el baremo de acceso al cuerpo de maestros y de Secundaria.

Ante tan disparatada decisión política, la FE CCOO PV, a través de su servicio jurídico, intervendrá ante el TSJCV mediante el correspondiente escrito de incidencia de ejecución de sentencia reclamando al citado Tribunal que obligue a la Administración del PP a restituir los derechos pertinentes.

De no ser atendida la demanda en esta primera instancia del TSJCV, la FE CCOO PV reclamará el amparo del Tribunal Supremo que es quien tiene la última palabra sobre la ejecución de sus sentencias.

Al mismo tiempo, la FE CCOO PV, tal como expresó en la Mesa Sectorial de 31 de marzo, pedirá que los tribunales, en el momento procesal oportuno, depuren las responsabilidades administrativas o penales en las que hubiese incurrido el Gobierno valenciano al adoptar esta decisión política de ejecución de sentencias.

CANARIAS

Los sindicatos no firmantes quieren colaborar con la traición

La firma del *Principio de Acuerdo de Secundaria* desencadenó una oleada de críticas por parte de un sector del profesorado que a la postre posibilitó el nacimiento de nuevos sindicatos al calor y del color del descontento y de otros descontentos. El núcleo argumental en su campaña electoral se fundamentaba en el hecho de que la firma del Acuerdo suponía una traición a la asamblea soberana, sin ninguna valoración ni análisis crítico de los contenidos de la oferta de la Consejería. Jamás nos respondieron a cuestiones como ¿por qué lo que era válido para la mayoría asamblearia en febrero no lo era en junio con una oferta negociada infinitamente mejor?, ¿por qué no se reconoció que los mínimos del comité de huelga estaban cumplidos?, ¿por qué se ignoró al propio comité de huelga cuando a una minoría no le interesó su composición y funcionamiento?, ¿por qué se despreciaron las decisiones de otras asambleas y las de los consejos sindicales?, ¿por qué se nos impidió desde la me-

sa soberana, más soberana que la propia asamblea, exponer los contenidos de la oferta y nuestras razones para firmar? ¿Cómo se puede votar sin conocer? Muchas preguntas sin respuesta y la única evidencia es que se pusieron de manifiesto las contradicciones del modelo asambleario puro, sin representación orgánica y, por lo tanto, excluyente.

Ahora los sindicatos no firmantes quieren negociar el desarrollo del *Principio de Acuerdo de Secundaria* y critican con dureza a la Comisión de Seguimiento integrada por las cuatro organizaciones firmantes, tal y como queda recogido en las cláusulas del acuerdo. Y surgen de nuevo las preguntas, ¿por qué quieren negociar lo que según ellos era una miseria? Deben de haber reconocido que el paquete de medidas y de mejoras era lo suficientemente importante como para estar presentes, por lo tanto la Comisión es oscurantista y ellos la harán transparente con su ojo que todo lo ve. No importa que más del setenta por ciento de la representación sindical esté en la mesa, pero eso si,

son los traidores. ¿Quiéren EA, UGT y UCPL colaborar con la traición?, ¿reconocerán algún día que: descuentos horarios, adjuntas de jefaturas de estudios, mejoras en los departamentos didácticos, desdobles, medidas de mantenimiento de empleo, condiciones de los centros obligatorios, condiciones laborales de equipos directivos, profesorado que comparte centro, equiparación retributiva y horaria del primer ciclo, flexibilización de la coordinación pedagógica... son mejoras reales? ¿Cuánta carga demagógica les queda? ¿Hasta el 13-17?

No hay oferta de empleo público

Tres meses de vaivenes y declaraciones contradictorias. Tres meses jugando con las expectativas de miles de compañeros/as. Primero la Dirección General de Personal oferta 80 plazas para Primaria y Secundaria, después manifiesta en los medios que se trata sólo para Secundaria, más tarde mutismo e innumerables preguntas sindicales sin respuesta en las diferentes mesas. Al final, el Sr. Consejero, con su habitual desprecio a los representantes sindicales declara en el Parlamento y en los medios que no hay oferta. No hay derecho. No hay explicación posible.

BALEARES

Privada y transferencias

El sector de privada en la F.E. de CCOO ha jugado un papel muy importante en el control y seguimiento del proceso de transferencias en la Comunidad Autónoma de Baleares, a pesar de ser un sindicato minoritario en concertada.

En todas las reuniones convocadas por la Conselleria de Cultura, Educació i Esports del Govern Balear hemos aportado numerosas propuestas sobre diferentes temas:

- **Acuerdos de centros en crisis:** hemos propuesto soluciones referentes al profesorado afectado, a la edad de jubilación, a las retribuciones por retirada de la bolsa en diferentes periodos laborales, recolocación definitiva del personal afectado, conservar la antigüedad, desarrollar un plan de formación... También hemos planteado la retirada del acuerdo porque era el peor de todos los presentados hasta el momento en cualquier comunidad autónoma o territorio MEC.

- **Homologación del salario del profesorado de concertada:** se ha solicitado reiteradamente un aumento salarial que represente el 100% del salario de los funcionarios de escuelas públicas, ya que la diferencia representa casi un millón de pesetas anuales contando con los sexenios. Se ha

alcanzado un salario que corresponde al 95% de los docentes de pública, pero estamos en continuas reuniones con los diferentes sindicatos de las Islas para presionar a la Conselleria y obtener las metas propuestas por nuestro sindicato.

- **Concertación:** se ha denunciado ante los medios de comunicación la falta de información y claridad de la Conselleria. Hemos reclamado un estudio de las distintas zonas escolares de Baleares para determinar con exactitud cuál es la distribución racional de las ratios de los centros públicos y privados, para que no se concerten aulas en detrimento de las escuelas públicas y de otras cuestiones que consideramos prioritarias en nuestro sector.

- **Educación Infantil:** presentamos las alegaciones pertinentes al proyecto de concertación de aulas de educación infantil. Consideramos que la educación infantil no corresponde al tramo de la enseñanza obligatoria, por lo que dicho proyecto no tenía cabida en la financiación de la Conselleria. En último caso, reclamábamos un estudio riguroso de las necesidades de escolarización infantil, que se concertasen sólo los centros que atendiesen las necesidades educativas especiales de niños y niñas, minorías étnicas...

- **Formación:** se ha reclamado un plan de formación que contemplase todos los aspectos deficitarios de los centros concertados. Si es necesario, que se concierten con las distintas universidades cursos de especialización que afectan al profesorado de centros en crisis, ya que si no se volverán a encontrar en la misma situación que les condujo a su salida del centro.

- **Plantillas:** regularizar las plantillas siguiendo la normativa LOGSE, pero que haya un control por parte de la Inspección de la contratación y de la organización pedagógica, para que no se utilice al profesorado como sustituto de cargos unipersonales en beneficio propio y no del sistema educativo.

Planteamos constituir departamentos de orientación con dedicación plena para atender a las necesidades de los alumnos/as desde educación infantil, pasando por primaria y terminando por cualquier alumno/a que necesite apoyo pedagógico.

- **Calendario escolar:** hemos presentado un recurso contencioso-administrativo contra la Conselleria ya que la orden que regulaba el calendario escolar en Baleares no respetaba las horas lectivas contempladas en el convenio colectivo de la Enseñanza Concertada. Denunciamos la retirada de la Semana Blanca y argumentamos los motivos.

...Viene de Pág. 18.

Aprovechar los recursos

Desde mi punto de vista, en la actual red de formación se han realizado una serie de inversiones que se traducen en unos centros (espacios físicos) aceptables y bien distribuidos, dotados de unos recursos técnicos, bibliográficos y materiales muy útiles y con equipos pedagógicos que han desarrollado una buena capacidad para planificar, desarrollar y evaluar las actividades de formación.

Esta ha permitido universalizar la formación⁶, constituyendo, sobre todo en el área rural, el principal referente del profesorado a la hora de encontrarse (del 12% del profesorado que acudía a formación antes de la creación de los CEP, lo que suponía que cada profesor realizaba una actividad cada tres años, se ha pasado a 9.323 actividades con 174.170 participantes, lo que supone la práctica generalización.)

Además, en la actualidad, de acuerdo con el último modelo de Planificación de la Red⁷, los C.P.R. acuden a los centros educativos llevando a cabo la mayor parte de sus actividades en los propios centros y con los equipos⁸ mediante modalidades como Proyectos de Formación en Centros, Proyectos de Innovación, Seminarios, Grupos de Trabajo, etc. de difícil asesoramiento desde una institución más lejana.

Esto último remarca el carácter de complementariedad que se puede establecer entre el apoyo que los C.P.R. pueden llevar a cabo y la formación que pueden dar otras instituciones (Universidad, Sindicatos, etc.) a través de otras modalidades como cursos, jornadas técnicas y científicas, etc.

Sugerencias

Pero mi argumentación no acaba ni se apoya sólo en los recursos invertidos y en las capacidades generadas en los actuales C.P.R., como pienso que debe ocurrirles a muchos de los responsables de la educación en la actualidad. No acierto a ver una alternativa sensata y posible. Presumo que, en los países que nos rodean, las ofertas de formación permanente no superan lo que podría constituir una apuesta seria por una reforzada complementada con otras entidades e instituciones.

No obstante lo anterior, la preocupante situación actual, requiere, como ya he comentado, un análisis riguroso y unos ajustes. En esta línea, me permito hacer unas sugerencias al respecto:

- La Red de Formación debe estar constituida por unos Centros de Profesores

dotados de una gran autonomía, participativos y democráticos de modo que favorezcan realmente las decisiones del profesorado sobre su propia formación.

- Resulta imprescindible el favorecer que cada Centro de Profesores elabore su Proyecto y su Reglamento de Régimen Interior. Como parte del Proyecto debería figurar una planificación de la formación centro a centro a medio y largo plazo y un diseño de evaluación diferida sobre la repercusión de esta formación en la actividad docente.
- Las plantillas deben ser redefinidas y, huyendo de la estandarización, ser ajustadas al Proyecto del C.P.R. y, en consecuencia, al tipo y número de actuaciones previstas a medio plazo. Para el acceso a las asesorías y a la dirección de los C.P.R. debería primar el proyecto de actuación (sobre didácticas, gestión de la formación, etc.).
- Las líneas preferenciales de formación deberían centrarse en los problemas derivados de la praxis. Es decir, en las dificultades que el profesorado encuentra a la hora de abordar aspectos novedosos del currículo o de especial dificultad, así como en la propuesta de sistemas alternativos de organización de centros y del aula para atender a la diversidad, educar en valores, etc.

- La formación debería llevarse a cabo prioritariamente en los Centros y estar dirigida preferencialmente a equipos. Como toda formación de adultos debería tener el mayor grado de negociación posible y apoyarse en la motivación derivada de la reflexión sobre la propia práctica, la resolución de problemas reales o las necesidades manifestadas por el colectivo.
- Resulta imprescindible establecer mecanismos y estructuras de evaluación de cada una de las instituciones, de los Planes Provinciales y de la planificación y desarrollo de la oferta global en cada provincia y/o comunidad.
- Se deberían regular claramente las instituciones y/o entidades que pueden realizar formación y la complementariedad entre ellas.

Quiero concluir diciendo que nos encontramos en un momento en el que se están sentando las bases para la planificación futura de la formación permanente y que es preciso clarificar y debatir todo lo necesario, ya que, siendo incuestionable la necesidad de mantener una oferta de formación de calidad y pública, lo que se haga para favorecer el desarrollo profesional de los docentes repercutirá, sobre todo, en el futuro de nuestro sistema educativo.

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

A partir de 10 días, en
media pensión, desde:
65.500 ptas.

Apúntate; conoce París, su cultura, su gente, su idioma...

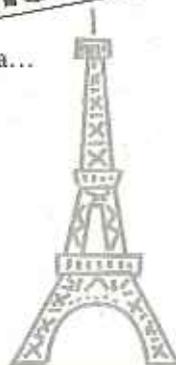
Desde 65.500 ptas. ¡¡TODO INCLUIDO!!:
transporte, alojamiento y estancia en régimen
de media pensión.

Verano '99

- Del 6 de julio al 27 de agosto.
- Alojamiento en nuestras excelentes residencias situadas en el centro de París.
- Clases (opcionales), de 10 a 60 horas intensivo, con certificado de asistencia al curso, organizadas por l'Alliance Française de París.
- Visitas culturales, museos y monumentos.

GAT.GC.E29

AF
Alliance Française
CERCLE DE L'ALLIANCE



¡¡Llama AHORA!!

Tel.: (93) 280 56 44

6 Datos extraídos de las Actas de las Jornadas Conmemorativas del Décimo Aniversario de la Creación de los Centros de Profesores. Madrid, 1995, y del informe del Consejo Escolar del Estado. Madrid, 1997.

7 Orden de 5 de mayo de 1994, B.O.E. del 10.

8 En el caso del C.P.R. de Collado Villalba las actividades en Centros y dirigidas a colectivos docentes suponen más del 70% del total del Plan para el curso 1998/99

HISTORIA DEL PROYECTO ATLÁNTIDA

A la búsqueda de la escuela perdida



Florencio Luengo
 Coordinador general del proyecto. Responsable de
 Política Educativa y Formación FECCO-Canarias

Corrían los años setenta cuando el movimiento educativo puso el énfasis en el cómo desarrollar el proceso de aprendizaje y la metodología de trabajo para cambiar la realidad escolar. Bajo el lema Por una escuela democrática, se unieron las múltiples ideas de la renovación pedagógica.

Han pasado dos largas décadas desde *Asamblea en la escuela*, y hoy el qué enseñar y cómo enseñar vuelve a identificarse como talismán del cambio educativo real, que sigue lejos de producirse. Ser libres y demócratas de verdad era más complejo de lo que todos habíamos pensado. Nuestras escuelas se alejan progresivamente del ideal pensado en aquella década, prisioneras de un discurso técnico y de una Reforma sin condiciones, que nos ha entretenido con el disfraz del envoltorio, sin cuestionar la base real de la educación: *para qué enseñamos y cómo enseñamos*. Desde estas inquietudes aquí esbozadas, surge en Canarias, hace ya más de tres años, el germen del *proyecto Atlántida*. Volvemos de nuevo a la carga ideológica y práctica del aprendizaje, obligados a descubrir alternativas concretas al lema señalado, antes que caer en la apatía y la frustración que genera la enorme dificultad de ser demócratas y enseñar a serlo.

¿Por qué desde un sindicato un proyecto de este tipo?

La nueva e importante tarea de la formación profesional, que ha sido asumida por los sindicatos, nos obliga a trabajar diferentes campos y áreas de la renovación. Junto a las tradicionales ofertas de formación sindical, la tarea de innovación e investigación nos abre nuevos cauces para la mejora de la práctica educativa. Los sindi-

catos, y en especial CCOO por su compromiso con el nacimiento de la escuela renovadora, están obligados a bucear las salidas que los problemas curriculares plantean en la acción diaria del aula. Esta es sin duda una de las tareas de mayor envergadura que hoy la formación puede asumir.

Sería ésta una de las formas de integrar las líneas prioritarias de política educativa con la acción sindical, desde las posibilidades que plantea la formación del profesorado.

¿Cómo surge el proyecto en Canarias?

La conexión entre pequeños grupos de la renovación pedagógica y los responsables sindicales permitió, hace ya más de tres años, ir modificando la formación basada en cursos clásicos de 4 días, en otras modalidades más propensas a la reflexión desde grupos de trabajo, a través de Jornadas y Seminarios sobre la Reconstrucción de la Reforma Educativa, los valores... Los cursos, jornadas y seminarios dieron lugar a colectivos y grupos de trabajo que, desde diferentes islas, han desarrollado tareas de debate y reflexión. La importante y necesaria conexión entre sindicato, renovadores y el asesoramiento didáctico de compañeros de la Universidad -el trabajo del profesor Amador Guarro y otros compañeros ha sido decisivo-, fue desde el inicio la espoleta de la dinamización. De la inicial preocupación por el Modelo de Desarrollo

y los valores de las transversales de la Reforma Educativa, hemos ido aterrizando en la educación y los valores democráticos.

¿En qué consiste el proyecto Atlántida?

Si hemos iniciado nuestra descripción aclarando lo que intenta el proyecto: buscar el camino de una nueva escuela, de una metodología colaborativa que nos haga partícipes del proceso de enseñanza-aprendizaje a través de un currículum básico, común e integrador, cabe ahora manifestar el amplio y ambicioso campo que el proyecto intenta abordar. Como todo proyecto pretendemos configurar -ya están los primeros borradores- una serie de temas-tarea que cierren la propuesta de valores democráticos y educación:

- Un marco teórico que nos permita reflexionar, desde concepciones filosóficas, sociológicas y pedagógicas, el porqué de los valores democráticos, cuáles de ellos y el mapa descriptivo. Por qué un currículum básico y común.
- Una propuesta de organización curricular y metodológica.
- Ejemplificaciones de Unidades didácticas de Infantil, Primaria, Secundaria y Adultos, en las que tratamos de integrar lo más posible las diferentes áreas.
- Actividades relacionadas con el desarrollo de las prácticas democráticas y colaborativas: confecciones de PEC, PCC, Reglamentos Orgánicos...
- Un plan de formación para la elaboración y la experimentación de materiales y desarrollo del proyecto.
- Un plan de difusión y evaluación de toda la experiencia.

Nuestro objetivo final sería conseguir una propuesta de currículum básico, alternativo al académico oficial, en el que se prioricen las actitudes y los valores democráticos.

Pero, ¿de qué valores democráticos hablamos?

Para describir el grupo de valores democráticos priorizados hemos fijado unos ejes o bases de Modelos de Desarrollo: Socioeconómico, Sociopolítico, Sociocultural y Socioafectivo. Pretendemos hacer una relectura de lo que ocurre en nuestras aulas y centros, a la luz de los modelos señalados, conscientes de que la integración de estas variables, en la planificación de la acción educativa, enriquecerá la alternativa que pretendemos. Ver el mapa anexo que describe los ejes modelos y valores.

¿En qué momento del proyecto estamos?

Incorporación de Murcia, Madrid y Andalucía

Iniciamos en el presente curso la decisiva fase de elaboración y experimentación de los documentos borradores, anteriormente descritos. Desde los grupos de trabajo constituidos en diferentes islas del archipiélago canario -mención especial al colegio Público El Pinar del Hierro, que completo, desde Infantil a la ESO, participa en la experiencia-, hasta la nueva incorporación de otras Federaciones de Enseñanza que generan grupos y centros en otras comunidades como Murcia -especial mención también al colegio cooperativa Monte

Azahar, de Torres de Cotilla-, Andalucía y Madrid, el proyecto ha ido sumando fuerzas. Somos muchos, mañana muchos más.

Nuestro calendario contempla la tarea de elaboración final de borradores hasta junio de 1999, y la experimentación en centros simbólicos de los primeros borradores del proyecto, con la fase de difusión y experimentación, abierta a otros centros, a lo largo del curso 1999-2000. Pretendemos extender el debate del currículum común y democrático a todos los sectores de la comunidad educativa: alumnado y padres-madres.

Al finalizar el 1999-2000, pretendemos valorar, difundir y publicar la experiencia.

Cuando hayamos llegado a ese momento no habremos hecho sino que empezar...

Un llamamiento a la participación: proyecto abierto

Como contábamos, la incorporación a la fase de elaboración y experimentación en el presente curso de nuevos territorios, centros y grupos de trabajo, nos permite anunciar una nueva fase de apertura para la experimentación global en el próximo curso. Para desarrollar la nueva experimentación, colabora con nosotros, además de las cuatro Federaciones de Enseñanza de CC.OO. ya señaladas -Canarias, Murcia, Madrid y Andalucía-, un grupo de asesora-

miento didáctico y curricular en cada una de las Universidades de los territorios -Amador Guarro, Nuria Illán, Juan Manuel Moreno Olmedilla y Antonio Bolívar-, a los que se siguen uniendo otros compañeros. Nuestra intención es conectar con centros completos que estén interesados en abordar los temas descritos. A todos ellos les facilitaremos mediante la formación en centros, los materiales básicos y el asesoramiento adecuado para incorporarse a la experiencia.

Reiteramos nuestro interés en conectar con Federaciones de AMPAs y del alumnado. Disponemos de correo electrónico (lauris@mx2.redestb.es) y página Web que daremos a conocer en breve.

El proyecto, es ambicioso y será largo; nuestra preocupación es aún mayor, pero el convencimiento de que este es un camino que estamos llamados a inventar, nos obliga a concretar el eslogan de los años setenta. Sin duda a aquella década mágica le faltó sosiego y reflexión para definir no sólo los principios, sino los modelos prácticos recurrentes que sirvieran de Norte para la escuela renovadora y democrática. Vamos a intentarlo de nuevo ahora y el proyecto sigue abierto...

P.D. Para ir entrenando puedes jugar al *Democratómetro* que te adjuntamos.



EL DEMOCRATÓMETRO

(un juego para reflexionar sobre valores democráticos en la vida del centro)

La democracia ha venido y nadie sabe cómo ha sido, veinte años y pico después. Hoy, como siempre, constatamos la necesidad de aprender a ser participativos y colaborativos para responder al reto de los años 70. Este juego, a modo de diagnóstico inicial y permanente, puede servirte para repasar algunas acciones cotidianas que indican un nivel de actitud democrática simbólica. Si te lo tomas como un juego y

te sirve en serio, mejor. Los items podrían ser otros, puedes modificarlos.

BORRADOR PROPUESTA DE NORMATIVA

- Contesta los items uno a uno. Al final valora: muy a menudo, 2 puntos; a veces, 1 punto; rara vez o nunca, 0 puntos. Lo de ser sinceros es cosa tuya, ya sabes, es un juego. Lo importante es

que reflexiones sobre estos asuntos con tus compañero/as.

- Puedes pasarte el diagnóstico una vez al trimestre y ver su evolución, hasta final de curso, en el diagrama de barras que tú te vas elaborando.
- Si no confías mucho en tí, haz que un compañero evalúe tu autoevaluación y reflexiona sobre el contraste de pareceres.
- Tenemos otro democratómetro para alumnado y/o familias; puedes utilizarlo.

1.-OBJETIVO GENERAL: LOS VALORES DEMOCRÁTICOS

Lo que tengo en cuenta en el proceso de enseñanza-aprendizaje:

	1ª	2ª	3ª	4ª
Priorizo en mi metodología los valores democráticos				
La relación entre los temas y el modelo de desarrollo económico				
La defensa del desarrollo sostenido y el consumo responsable				
La participación-colaboración del alumnado en las decisiones				
La capacidad de organizarse solos desde normas compartidas				
El respeto a las diferentes culturas y niveles de aprendizaje				
Atiendo la defensa de la identidad cultural integrada				
Las estrategias dinamizadoras de la autoestima para todos				
La responsabilidad personal desde la autonomía				
Cuando evalúo tengo en cuenta la diversidad y los ritmos				
TOTAL de puntos de cada diagnóstico				

2.-OBJETIVOS DERIVADOS DE LA PLANIFICACIÓN

Presento los temas, escucho aportaciones sobre la planificación				
Suelo tener en cuenta los conocimientos previos del alumnado				
Propongo recogida de información sobre los temas a tratar				
Planifico el análisis de la información y cómo organizarla				
Sacamos conclusiones y las transferimos a la práctica				
TOTAL				

3.-OBJETIVOS DERIVADOS DE LA EVALUACIÓN

Parto de diagnósticos iniciales para conocer los ritmos				
Hago saber a cada uno su situación de partida y desde ahí evalúo				
Contemplo planes de repaso o profundización según nivel				
Evalúo más el proceso de mejora que el producto final				
Además de mi evaluación cuento con su autoevaluación				
TOTAL				

4.-OBJETIVOS DERIVADOS DE LA ORGANIZACIÓN

	1º	2º	3º	4º
Ayudo al alumnado a utilizar agendas y archivos personales.....				
Existe una normativa de aula que hemos elaborado todo/as.....				
Repartimos las responsabilidades de aula cada cierto tiempo.....				
Charlamos los problemas utilizando reuniones o asambleas.....				
El reglamento del centro se elabora entre todo/as.....				
(Recuerda que las normas las cumple el que las hace) TOTAL.....				

5- OBJETIVOS DERIVADOS DE LA INCENTIVACIÓN.

Realizo prácticas de conocimiento personal y del grupo.....				
Integro diferencias desde sociogramas o estudios personales.....				
Refuerzo de forma positiva los avances de todos los ritmos.....				
Las normas punitivas son consenso desde las asambleas.....				
Todo el alumnado sabe que si avanza es posible aprobar.....				
TOTAL.....				

6.- OTROS VARIOS DEL PROFESORADO DEL CENTRO.

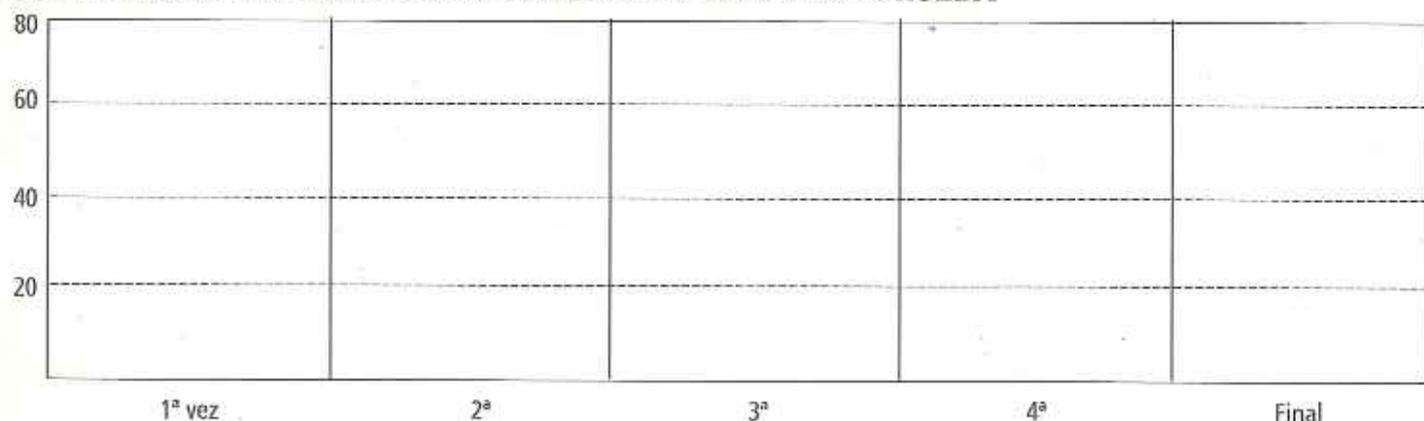
Ensayamos direcciones o coordinaciones colegiadas de centro.....				
Existe normativa de centro con participación alumnado-familias.....				
Acostumbramos a convivir en ratos de ocio: comidas, fiestas.....				
Suele haber comisiones de trabajo para temas de centro.....				
La organización del centro depende de todos los sectores.....				
TOTAL.....				

7.-DE OTROS AGENTES SOCIALES DE LA COMUNIDAD

Conoce cada familia el plan de trabajo y los temas del curso.....				
Saben las familias desde el inicio los planes de refuerzo-profund.....				
Participan las familias en actividades del aula y del centro.....				
Participa el aula y el centro en actividades del pueblo-barrio.....				
Colaboramos con otros centros en proyectos de zona.....				
TOTAL.....				

TOTALES DE CADA DIAGNOSTICO.....

DIAGRAMA DE DIAGNOSTICOS RELLENA TU BARRA CADA PRUEBA



La formación del profesorado y la participación sindical

El debate sobre los modelos de formación más adecuados para responder a las necesidades del profesorado, es y seguirá siendo un debate permanente. Pero además de este debate es igualmente necesario clarificar las estructuras de formación más adecuadas y las entidades que deben de garantizar esa oferta de formación.



Miguel Soler
Ex-Director del Centro de
Desarrollo Curricular del MEC

En la mayoría de las ocasiones estos debates se plantean ofreciendo alternativas excluyentes. Así, al inicio de la década de los 80 las únicas ofertas de formación procedían de la Universidad, a través de los ICES, y de los movimientos de renovación pedagógica, cuya oferta se canalizaba fundamentalmente a través de las escuelas de verano. Los análisis y las valoraciones que se hacían en ese momento por parte de los ICES respecto a los MRPs y de los MRPs respecto a los ICES eran generalmente bastante descalificadores del tipo de actividades que realizaban. Ese análisis, en general, no tenía en cuenta el tipo de profesorado que participaba en unas y otras actividades de formación ni tampoco se entraba en un análisis más detallado sobre los diferentes ICES y los diferentes MRPs.

Cuando en 1984 el Ministerio de Educación crea la red de Centros de Profesores, asistimos a un debate de características similares. Se vuelve a plantear un debate excluyente. La inmensa mayoría de los ICES quedan prácticamente disueltos y los MRPs atraviesan una etapa difícil para reubicar su papel y su oferta en el nuevo contexto.

En el proceso de implantación de la LOGSE, tanto cuando se lleva a cabo la implantación anticipada como en el actual momento de generalización, se intensifica el debate mencionado anteriormente en todos los ámbitos. De nuevo se reabre el debate sobre los modelos de formación más adecuados: cursos, seminarios de trabajo, formación en centros, etc., y sobre las instituciones responsables de su desarrollo.

En 1993, cuando se crea la FORCEM mediante acuerdo entre la patronal y los sindicatos para la formación continua de los trabajadores, se abre un nuevo frente de intervención que también ha tenido sus implicaciones en el ámbito educativo.

Características de la formación

Este breve y esquemático repaso lo he hecho con la intención de contextualizar algunas reflexiones sobre las características que debe reunir la formación permanente del profesorado y sobre la implicación que deben tener los diferentes sectores en la misma.

1. El auge de las nuevas concepciones de la teoría y práctica del currículo, de la psicología cognitiva y el constructivismo, introducen nuevos elementos de debate y reflexión sobre la adquisición del conocimiento y el procesamiento de la información. Se considera fundamental centrar la atención en cómo elabora el profesorado la información pedagógica de la que dispone a partir de su experiencia y en cómo esa elaboración se proyecta en su práctica diaria en el aula. Así pues, empiezan a destacar las opciones que afirman que el referente fundamental que hay que tener en cuenta en los procesos de formación es la práctica profesional de los docentes. Se trata pues de proporcionar al profesorado instrumentos de reflexión y análisis de su práctica docente, de forma que pueda afrontar las tareas profesionales de una manera más consciente, crítica y eficaz.

2. Esta concepción de la formación permanente del profesorado no implica la adopción de un modelo único de intervención, sino que se debería garantizar que este modelo sea:

- *contextualizado*, es decir, adecuado a las necesidades de todos los implicados en el proceso educativo, cuyos intereses confluyen en el centro docente,
- *diversificado*, en función de los tipos de centros y del profesorado al que se dirige. Esta diversificación se debe garantizar tanto en lo relativo a los ámbitos de intervención como en las estrategias para llevarlo a cabo,
- *negociado* con todos los agentes implicados, que deben participar en su planificación, desarrollo y evaluación,
- *evaluado* desde una perspectiva formativa.

La formación de CCOO

Partiendo de este tipo de concepción estuvimos intentando trabajar en esta línea, desde el Centro de Desarrollo Curricular del MEC. El CDC tenía asignado, entre otras funciones, el diseño y desarrollo de las actividades centralizadas de formación permanente del profesorado, entre las que se encontraban las que se realizaban, en el marco del acuerdo Administración - Sindicatos de formación continua para los funcionarios de las distintas administraciones. En ese contexto, la participación de CCOO fue fundamental para conseguir que la oferta de formación para los funcionarios del MEC, realizada en ese marco, respondiera a las características antes señaladas. Me estoy refiriendo no sólo a la realizada por la Administración en el marco del acuerdo citado, sino también a la realizada específicamente por CCOO.

Pero como las palabras son muy sufridas, los actuales responsables de la Administración educativa también dicen compartir las características antes señaladas. No hay más que analizar la actual oferta de formación realizada por la Administración educativa del MEC y de otras Comunidades Autónomas en las que gobierna el PP para comprobar que se están dando subvenciones a entidades privadas de dudosa profesionalidad; los ponentes y asesores de muchas actividades de formación que teóricamente se organizan para apoyar el proceso de implantación de la LOGSE, se declaran abiertamente contrarios a la misma; y, sobre todo distan mucho, en general, de acercarse a las necesidades reales del profesorado.

Por todo ello, considero que la participación sindical en el ámbito de la formación del profesorado es fundamental en dos dimensiones:

- la exigencia de que la oferta de formación responda a las características señaladas anteriormente, especialmente que sea negociada, y de que la oferta realizada con fondos públicos sea complementaria en su conjunto, para atender a la diversidad de los centros y del profesorado.
- la posibilidad de realizar una oferta específica de formación desde las organizaciones sindicales, cuyo contenido y características no dependan de los cambios que se produzcan en la Administración.

Noticias de Formación

Cantabria

Una experiencia de formación continua en un centro público

Curso de habilitación en educación infantil para profesionales del primer ciclo de esta etapa

La Federación de Enseñanza ha realizado un curso de habilitación para profesionales del primer ciclo de Educación Infantil que ha sido financiado por FORCEM (planes 97 y 98).

Con él hemos conseguido un doble objetivo: por una parte, y más importante, quince trabajadoras del primer ciclo de Educación Infantil que carecían de la titulación exigida por la LOGSE y cumplían los requisitos establecidos por la Orden de 11 de enero de 1996, han adquirido la titulación y, por lo tanto, el mantenimiento de su empleo y el reconocimiento de la categoría profesional y el incremento salarial correspondiente. Por otra, el convenio firmado con el IES Santa Clara de Santander ha supuesto la contrastación de la validez de nuestra propuesta de que los centros públicos de Formación Profesional reglada vayan asumiendo tareas de Formación Continua. Consideramos la experiencia un éxito.

Canarias

Después de diez años de negociaciones y planes de formación, un 25% del profesorado no ha pasado nunca por actividades de renovación, otro 25% aglutina el grueso de la oferta formativa. El dato que concuerda en investigaciones de la Consejería y de nuestro propio sindicato, lanzan algunas lagunas sobre el modelo de renovación voluntaria que, a pesar de la renovación económica sin contrapartidas, hemos configurado en Canarias. Motivo de reflexión por encima de avatares y variadas posturas sindicales que hemos defendido en diferentes territorios.

La formación en Canarias ha seguido un proceso en los últimos años de constitución de grupos de trabajo a partir de cursos iniciales. En la actualidad conviven grupos organizados hace ya cuatro años con otros nuevos que se van a incorporar en los dos próximos meses. Del curso *el futuro de la Educación de Personas Adultas* han surgido dos nuevos grupos. De las *Jornadas: La Escuela Pública. Crisis y vigencia del modelo*, intentamos constituir grupos de trabajo en todos los sectores que serán reconocido y homologado su trabajo de autoformación: Infantil, Primaria, Secundaria, Formación Profesional, Adultos, Administración Pública y colectivos de Ampas y Asociaciones de Alumnos.

Castilla y León

Encuentro sobre la integración de los tres subsistemas

En Valladolid se ha celebrado el Seminario *Encuentro sobre la integración de los tres subsistemas de Formación Profesional* en el que se han abordado todos los temas relacionados con la aplicación del II Programa Nacional de Formación Profesional, tanto a nivel estatal como autonómico. El Seminario constó de dos ponencias sobre el II Programa Nacional y sobre el Instituto Nacional de las Cualificaciones y de una mesa redonda en la que participaron representantes de la Dirección General de Trabajo y de la dirección Provincial de Educación así como responsables de FOREM y de la Federación de Enseñanza de Castilla y León.

Entre sus conclusiones se podría destacar: la necesidad de creación y puesta en marcha del Instituto Nacional de las Cualificaciones y del Sistema Nacional de Cualificaciones; la dificultad de llegar a un Sistema Nacional de las Cualificaciones de carácter estatal homogéneo, no obstante, su necesidad; la conveniencia de avanzar en la interrelación de los tres subsistemas, ya que se constata que en Castilla y León esta interrelación está en precario; igualmente, la necesidad de mejorar del funciona-

miento de los observatorios ocupacionales, en los que deben tener una mayor presencia tanto los sindicatos como los empresarios; la urgencia del Consejo Autonómico de la Formación Profesional una vez asumidas las competencias educativas; la necesidad de crear y poner en marcha los centros integrados en los que se impartan los tres tipos de enseñanzas puesto que en Castilla y León existe un retraso en su implantación; y, por último, la conveniencia de crear un grupo de trabajo de miembros pertenecientes a los tres subsistemas, que se constituirá en breve.



I foro del empleo y la formación en Castilla y León

LABORA '99

El pasado mes de marzo se celebró en Valladolid el primer Foro del Empleo y la Formación de Castilla y León, la importancia de este foro radica en que se aborda uno de los temas más preocupantes: *las políticas activas de empleo*. La feria acogió los ámbitos principales del mercado laboral distribuidos en tres zonas diferentes: el empleo, la formación y la intermediación del mercado de trabajo.

En esta feria estuvieron presentes Forem y la Federación de Enseñanza de Castilla y León, mostrando sus publicaciones y materiales de interés educativo y sindical. También informó sobre los cursos de formación que se están realizando o que se van a realizar; es de destacar la gran cantidad de inscripciones a los cursos que se efectuaron durante el transcurso de la feria.



Prevención de riesgos laborales y promoción de la salud en el sector de la enseñanza

La Federación de Enseñanza de CCOO edita, con la colaboración de FOREM y dentro del marco de medidas complementarias a la formación de FORCEM, el presente vídeo sobre *Los riesgos laborales en el sector de la enseñanza*. Estos no siempre son percibidos por la sociedad ni por los propios trabajadores y trabajadoras.

Confiamos en que esta iniciativa sea un instrumento, tanto para exigir a la Administración la aplicación de la Ley, como para lograr sensibilizar a los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza.



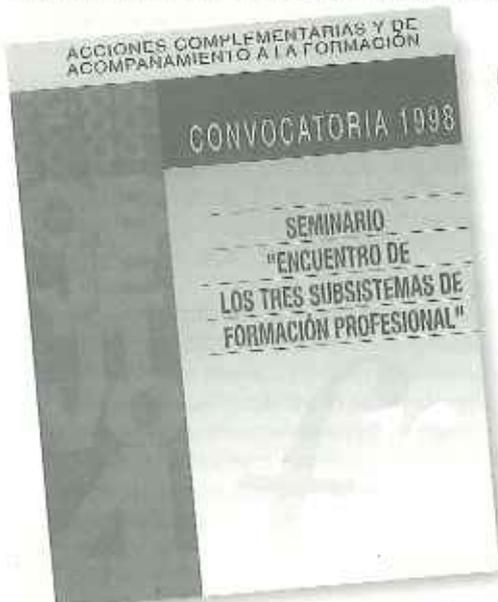
La formación continua y la enseñanza privada y concertada

Esta guía pretende hacer llegar, tanto a empresarios como a trabajadores de este sector, los objetivos que FORCEM y CCOO -como miembro de esa fundación- se plantean respecto a la Formación Continua.



Guía para la Formación Continua en la Educación Especial e Infantil

Editada en el País Valencià, esta guía constituye un claro apoyo para cualquier trabajador/a de estos sectores que presente lagunas o dudas informativas respecto a todo lo referente a la Formación Continua. Sienta, igualmente, las bases para futuros planes formativos adaptados y de calidad.



Encuentro de los tres subsistemas de Formación Profesional

En estos materiales, distribuidos en el seminario del mismo nombre, se recogen los aspectos más relevantes de la situación actual de la F.P. que pretenden servir de base a los debates e intercambios de ideas que surjan en los diferentes encuentros.



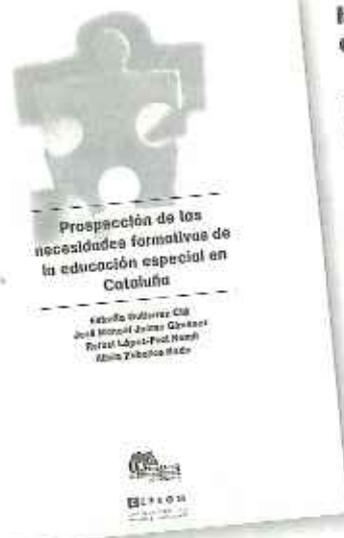
Análisis de la negociación colectiva en la enseñanza privada: perspectiva de género

A lo largo de sus capítulos, va desgranando la normativa comunitaria y constitucional, el acceso al trabajo, la discriminación retributiva (diferencias salariales por razón de sexo), maternidad y responsabilidades familiares, acoso sexual, acción positiva y cláusulas antidiscriminatorias.



Actividades de formación

Este catálogo recoge la oferta formativa que la FECCOO ofrece a los y las trabajadoras de la enseñanza. Contiene tanto los planes de Formación Continua de las Administraciones Públicas, como los financiados por FORCEM y los incluidos en el Plan aprobado en virtud del Convenio con el MEC; válido tanto para la enseñanza pública como para la privada, para el personal docente y para el no docente.



Prospección de las necesidades formativas de la educación especial en Cataluña

Este trabajo avanza en el conocimiento de las necesidades formativas existentes en un colectivo importante y amplio como es el de los centros de atención precoz y las escuelas de educación especial, los centros de día, los centros ocupacionales, los centros especiales de empleo, pisos y residencias. Un sector amplio y diverso que cumple un importante papel de integración social y personal de aquellos colectivos con mayores dificultades de integración debido a distintas discapacidades y minusvalías.



Estudio FORMA II

Este libro, de la FECCOO Andalucía, es un estudio sobre los nuevos requerimientos de la FP específica, en materias y contenidos, con el fin de adecuar la oferta formativa al profesorado, a través de la Formación Continua, a las nuevas necesidades y tendencias detectadas, de manera que quede garantizada la calidad de la enseñanza.



Necesidades de formación

En este libro se pretende detectar las necesidades formativas de los y las trabajadoras del sector de la Enseñanza Concertada de la comunidad de Castilla y León para, posteriormente, poder ofertar unos planes formativos adecuados a la demanda que los propios trabajadores/as hacen para afrontar los retos de la implantación de la LOGSE.



La mujer en la ciencia, un silencio cómplice

Un pequeño folleto, editado por la FECCOO-Asturias, donde se desmascara el falso concepto de la imparcialidad de la ciencia, destacando el carácter machista de los mal llamados conceptos científicos; con propuestas para el alumnado muy aprovechables.



Aproximación a la inmigración

CITE-CCOO y el sindicato de enseñanza de CCOO de Asturias, con este documento, pretenden poner en manos de educadores y educadoras un material didáctico para ser trabajado en el aula y que a la vez contribuya a la reflexión, concienciación y compromiso con los valores de la interculturalidad.

Aproximación a la inmigración:
Cuenta desde "El muro del Silencio" y Noticias de prensa
Ganchita F. Rodríguez

ENSEÑAME A CONVIVIR, MAESTRO/A

Es necesario hablar

El lenguaje ejerce una función básica entre las personas, no sólo porque sirve para comunicarnos con los demás, sino por la comunicación interna que se produce en cada uno.

de conflictos escolares



Rafael Villanueva

Hablar de violencia escolar es hablar de un deterioro grande en las relaciones de la comunidad educativa, es hablar de una situación alarmante. Es, por tanto, el inicio de un estado de opinión no exento de intereses. Hablar de violencia escolar es hablar de que han saltado las alarmas. Inmediatamente se justificará el fenómeno desde las causas que se quieran: las intenciones de la ESO, la atención a la diversidad, la emigración, etc.

No se trata, por tanto, de ocultar lo que pasa y por qué pasa, pero tampoco de amplificar peyorativamente lo que pasa.

No se trata, por tanto, de ser ingenuos ni de cerrar los ojos frente a lo que existe, pero sí de analizar, desde la realidad, lo que pasa para buscar soluciones.

Hablar de violencia escolar es crear un estado de opinión, que actúa dentro y fuera de la comunidad escolar generando posiciones, interpretaciones determinadas y legitimaciones a posturas ideológicas y privadas con un marcado interés económico, sobre todo cuando en nuestra sociedad existe una marcada valoración de lo privado en detrimento de lo público.

Hablar de problemas de convivencia o de conflictos escolares es hablar de la necesidad de educar en un mundo que ha cambiado en muchos aspectos y que en muchas cosas nos pilla sin recitajes o aprendizajes de mucho tiempo.

Hablar de violencia es hablar de la necesidad de tomar decisiones inmediatas y punitivas como si sólo los que crean los conflictos fueran los culpables de los problemas que producen.

Hablar de problemas de convivencia es hablar de la necesidad de adquirir los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para poder educar en ella, ante unos cambios demasiado bruscos, donde en cada momento se pone en juego la percepción que se tiene de los demás.

Hablar de problemas de convivencia es identificar las causas reales que los producen más allá del ámbito escolar.

Es como un lenguaje silencioso mucho más profundo y mucho más potenciador de percepciones que el meramente verbal. Alrededor del estímulo verbal hay toda una carga de vivencias que permite interpretar la realidad interna o externa más allá de lo que se dice o se oye.

Mientras unas comunicaciones pueden dar seguridad desde el mensaje enviado, otras pueden producir inseguridad o una interpretación falsa de la realidad o ampliar la propia realidad o la dimensión de la misma con connotaciones peyorativas.

El mensaje escuchado puede hacer percibir la realidad desde parámetros de normalidad o desde parámetros de alarma.

Utilizar el lenguaje apropiado para determinar lo que pasa en los centros escolares de una manera exacta es el primer paso para identificar y acotar la realidad.

No es lo mismo hablar de convivencia o de conflictos escolares que de violencias escolar.

Hablar de problemas de convivencia o de conflictos escolares es hablar de algo normal dentro de los grupos humanos, es hablar de una consecuencia lógica dentro de la convivencia.



y no de violencia escolar

ACUERDO DE UTILIZACIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA CASA DEL LIBRO POR LA AFILIACIÓN DE LA FEDERACIÓN DE ENSEÑANZA DE CC.OO

Dentro de nuestro proyecto de mejora y ampliación de los servicios ofertados a nuestra afiliación, hemos firmado un acuerdo con La Casa del Libro. Previa presentación del carnet de CC.OO. en cualquiera de las librerías que tiene abiertas así como en las 20 que abrirá a medio plazo (próximamente en Galicia y Sevilla) disfrutaremos de las siguientes ventajas:

DESCUENTOS:

- Se aplicarán por la compra de libros en cualquier sección (informática, literatura, música, medicina, arquitectura, ensayo, etc).
- En la adquisición de textos escolares se aplicará un 12%, con la posibilidad de pago aplazado y sin recargo.

OTROS SERVICIOS:

- Información bibliográfica (bases en CD-ROM de la producción nacional y extranjera).
- Importación de libros de cualquier lugar que el cliente lo solicite.
- Envío de libros a cualquier zona o país.
- Solicitud de títulos a través de correspondencia, fax, teléfono o correo electrónico.
- Publicación de catálogos temáticos de novedades, que se envían gratuitamente a todos/as aquellos/as que soliciten información bibliográfica.
- Modalidades de crédito para la adquisición de libros, desde la ya mencionada, especialmente interesante para libros de texto, hasta 24 mensualidades o más en función del importe que se desee adquirir.
- Departamento de ofertas especiales, donde se pueden encontrar libros con más del 50% de descuento, de fondos descatalogados o restos de ediciones.
- Libros electrónicos, textos escolares, universitarios y de la UNED.

La
lectura,
más
fácil...

www.casadellibro.com

casadellibro@casadellibro.com

Gran Vía, 29. 28013 Madrid

Tf:91 521 21 13 Fax:91 522 77 58

Maestro Victoria, 3. 28013 Madrid

Tf: 91 521 48 98 Fax:91 521 91 81

Librería Austral Roger de Llúria, 33. 08009 Barcelona

Tf:93 302 30 89 Fax: 93 317 02 33

Colón de Larreátegui, 41. 48009 Bilbao

Tf: 94 424 07 04 Fax: 94 424 38 12



MEDIDAS DEL GOBIERNO PARA MEJORAR LA SITUACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES

Nuestras demandas



Carmen Heredero
Secretaría de la Mujer FECCOO

La prensa se está haciendo eco en los últimos días del proyecto del Gobierno de aprobar una ley de conciliación de la vida familiar y laboral, título no muy afortunado desde el punto de vista feminista, para tratar de contribuir a que las mujeres tengan más facilidades para su acceso o mantenimiento en el mercado laboral. Pues bien, merece la pena que hagamos algunas aclaraciones a esta iniciativa.

En primer lugar, como puede ya observarse con la última cursiva, hay que decir que no se trata de una iniciativa del Gobierno sino de la respuesta de éste a las reivindicaciones de las mujeres desde el ámbito sindical y, en concreto, al documento *Medidas a presentar al gobierno en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres* que UGT y CC.OO. presentaron el pasado mes de junio de 1998.

En segundo lugar, aclarar que con ese documento pretendíamos iniciar una negociación formal con el Ministerio de Trabajo, negociación que no se está dando realmente, si bien estamos presentando alegaciones y comentarios a los diferentes anteproyectos -ya vamos por el séptimo- que nos remite este Ministerio. Esta ausencia de una negociación real muestra el escaso interés que el PP tiene por estas cuestiones, sobre todo cuando en otras ocasiones ese mismo Ministerio de Trabajo sí ha dedicado esfuerzos a la negociación con los Sindicatos.

Por último, señalar que una cosa son nuestras propuestas y otra los contenidos de los diferentes anteproyectos; es decir, que su disponibilidad para mejorar claramente la situación de las mujeres en el ámbito laboral no es demasiado grande, como, por otra parte no extrañará a nadie.

Nuestras propuestas

Con carácter general:

- Modificar el art. 17 del Estatuto de los Trabajadores (ET): que recoja la definición de discriminación indirecta prevista en la directiva comunitaria de la inversión de la carga de la prueba.
- Elaboración y publicación de las estadísticas oficiales de los distintos Organismos Públicos (INEM, Administraciones Públicas, etc.) diferenciadas por sexo, según sectores de actividad, tipo de contrato, categorías, profesiones, nivel de

estudios, horas de trabajo, edad, retribución media.

Acceso al empleo y permanencia:

- Ampliar medidas de subvención e incentivos a la contratación indefinida de los grupos de mujeres con específicas dificultades para encontrar empleo...
- En los procesos de selección en la Administración Pública los tribunales serán de naturaleza colegiada y tendrán una composición equilibrada de hombres y mujeres.
- Recoger en el art. 55.5 del E.T. la prohibición expresa de la extinción de la relación laboral (...) cuando la causa esté relacionada con la maternidad (embarazo, parto, lactancia), o con el cuidado y atención de hijos o familiares a cargo.

Condiciones de trabajo:

- Reconocer como colectivo preferente para el acceso a cursos de formación a determinados grupos de mujeres (mayores de 35 años, con responsabilidades familiares no compartidas, retornadas a la actividad profesional después de periodos dedicados al cuidado de hijos e hijas o familiares).
- Elaborar currícula y materiales didácticos y adoptar medidas de acción positiva que garanticen un mayor acceso y participación de las mujeres en las áreas técnicas y científicas, especialmente en aquellas en que se encuentran subrepresentadas. Al mismo tiempo se deberán intensificar los servicios de orientación escolar y profesional en los centros educativos.
- Aplicación del principio de igualdad de retribuciones por trabajo de igual valor en la línea de las directrices del Memorandum y Código de Actuación de la Comisión Europea.
- Hacer mención en el art. 28 del E.T. a la cuestión de la valoración de puestos, funciones y/o tareas en el trabajo, remitiendo a un Reglamento de desarrollo legislativo, en el que se establezca el procedimiento y los criterios a seguir para la valoración de los mismos.
- Regulación en la legislación laboral (ET y LISOS) del acoso sexual que incluya:
 - definición expresa como conducta discriminatoria que atenta al principio de igualdad de oportunidades, al derecho a la dignidad, a la intimidad y a la libertad sexual y que

comporta consecuencias negativas para la salud de las personas afectadas,

- calificación de las distintas modalidades de acoso (chantaje sexual, acoso ambiental) y su correspondiente graduación de sanciones.
- Procedimiento sancionador que garantice la protección, ante posibles represalias, tanto a la persona denunciante como testigos y que incluya la posibilidad y obligación empresarial, en su caso, del traslado del puesto de trabajo a petición de la trabajadora o trabajador afectado por conducta de acoso.
- Establecer el derecho a la percepción del 100 % de la base reguladora, en los supuestos de Incapacidad Transitoria por imposibilidad de realizar la prestación de trabajo por riesgo grave para la salud de la mujer trabajadora o del feto durante el embarazo, o por imposibilidad material objetiva y justificada del cambio de puesto de trabajo al que se refiere el art. 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Transposición de la directiva 96/34 de 3 de junio, sobre permisos parentales:
 - Establecer un permiso para el padre, por nacimiento de hijos, para el cuidado de los mismos, de hasta ocho semanas de duración, que se podrá disfrutar hasta que el hijo cumpla nueve meses. Se trataría de un derecho individual y no transferible con los mismos requisitos y condiciones que las establecidas para la baja maternal.
 - Establecimiento de un permiso parental para la atención y cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o convivientes, que estuvieran enfermos o discapacitados...
 - Cubrir todo el periodo de tres años de vigencia máxima de excedencia por razones familiares con los derechos y efectos siguientes: reserva del mismo puesto de trabajo, cómputo de antigüedad a todos los efectos...
 - Reforma del art. 37.4 del ET sobre permiso de alimentación y cuidado de hijos menores de nueve meses, fijando la reducción de jornada retribuida en una hora diaria, que podrá ser utilizada al inicio, intermedio o final de la jornada laboral, a decisión de la madre o padre.

Acciones positivas:

- Definir un marco legal expreso para las Acciones Positivas, que obligue a remover los obstáculos que existan en el ámbito laboral para conseguir la eliminación de las discriminaciones en razón de sexo y la promoción de la igualdad de oportunidades efectiva.
- Establecer la preferencia de acceso al empleo de las mujeres, a igualdad de condiciones, capacitación, etc. que los candidatos masculinos, en los sectores en que éstas se encuentren subrepresentadas.

PRIMER ENVÍO PARA LA CREACIÓN DE SEIS BIBLIOTECAS COMUNITARIAS EN GUATEMALA

Fondos recaudados por la venta de los materiales de educación para el desarrollo

El pasado mes de abril se realizó una primera transferencia por importe de 1.185.000 ptas. para apoyar la puesta en marcha de una red de bibliotecas comunales en Guatemala mediante la adquisición de mobiliario y libros; son fondos recaudados por la venta de los materiales de Primaria y Secundaria elaborados por la Federación de Enseñanza de CC.OO. y la Fundación Paz y Solidaridad en el marco de la campaña de Educación para el Desarrollo Nuestro Mundo es un Proyecto Solidario.

La creación de la red de bibliotecas es una acción complementaria al Programa de Educación Innovadora para el Desarrollo Comunitario que Paz y Solidaridad apoya desde 1996 en cofinanciación con el Ministerio de Asuntos Exteriores. Se trata de un proyecto desarrollado por la Unidad de Asociaciones Microrregionales (UAM), entidad que coordina el trabajo de nueve organizaciones locales para mejorar la calidad de vida de comunidades rurales respetando su identidad y cultura.

El programa está dirigido a población indígena adulta integrada en las asociaciones locales y apuesta por una educación acorde con su realidad sociocultural que facilite una mayor participación en el planteamiento, gestión y ejecución de soluciones a los problemas comunales, de manera que contribuya a fortalecer la presencia de las organizaciones locales en los procesos de desarrollo.

En su primera fase (1996-1998), además

del desarrollo de las actividades educativas, se equiparon los centros, se capacitó a los/as educadores/as, se elaboraron materiales educativos bilingües y se establecieron convenios con las autoridades educativas que han permitido la homologación de los estudios.

Con la segunda fase, iniciada a finales de 1998, se pretende consolidar el acceso al sistema educativo formal de la población integrada en las asociaciones, para ello está previsto que continúen los estudios de Primaria y Secundaria, facilitar el acceso y permanencia en la universidad a parte del alumnado y reforzar la capacitación de los/as educadores/as comunitarios/as.

Con la apertura de las seis bibliotecas no sólo se facilitará el proceso formativo del alumnado, sobre todo si se tiene en cuenta que está basado en el trabajo de investigación y que el alumnado carece de recursos para adquirir los materiales y no existen otras bibliotecas en su entorno, sino que un recurso cultural básico será puesto a disposición de cualquier persona de las comunidades en las que se ubiquen.

La cantidad transferida es una parte del dinero recaudado desde que en mayo del



Pepo Tormo
Paz y Solidaridad

Nuestro Mundo
es un Proyecto Solidario



año pasado se pusieron a la venta los materiales; a principios de abril se habían ingresado un total de 1.655.500 ptas. Está previsto que en el próximo mes de julio se haga un segundo envío con el dinero recaudado hasta ese momento.

Intercambio de casas

En el T.E. del mes de marzo os informábamos de la puesta en marcha del intercambio de viviendas en periodo de vacaciones. Ahora podemos comunicaros que la iniciativa está teniendo una buena acogida y que en breve publicaremos las ofertas y demandas que nos están llegando.

Os facilitamos información sobre Echanges Enseignants, una asociación creada exclusivamente por y para profesores/as, con sede en PAU (Francia) y con cobertura internacional para intercambios docentes, que puede ser de gran interés para quienes deseéis viajar fuera de España.

Esperamos que nos enviéis vuestras ofertas y demandas en España para que nuestra base de datos se vaya nutriendo y el abanico de posibilidades sea extenso.

Intercambios Docentes

Es una asociación sin fines lucrativos creada en 1988 y gestionada por docentes y para docentes con objeto de realizar intercambios entre colegas.

Propone dos fórmulas principales:

- intercambio de viviendas
- intercambio de hospedaje en casa de un compañero.
- oferta o demanda de alquileres de vacaciones o temporales.

Cuota anual de inscripción:

1. intercambios en Europa = 9.000 ptas.
 2. intercambios en el Mundo = 9.900 ptas.
 3. Oferta de alquiler (anuncio sólo en todas las ediciones) = 5.000 ptas.
- En todos los casos, añadir 800 ptas si se desea una foto.

Se incluyen tres boletines de ofertas: 20 de febrero, 20 de abril y 1 de junio de 1999. El plazo de inscripciones termina 3 semanas antes de la fecha de aparición de cada boletín. No dudes en intercambiar tu residencia secundaria, España es un destino muy apreciado por los demás europeos. A partir de estos boletines, los asociados pueden ponerse directamente en contacto con los colegas cuya oferta les interese.

Echanges Enseignants

6 avenu des Lilas, 64000 PAU - Francia
www.Internest.org
E-mail: nest@Internest.org

FICHA PARA INTERCAMBIO Y ALQUILER DE CASAS EN VACACIONES

Nombre y Apellidos:

Dirección:

C.P. Municipio Provincia País

Tel.: e-mail:

OFREZCO

- INTERCAMBIO ALQUILER
- Piso V. Unifamiliar N° Habitaciones
- Campo Playa Ciudad

Lugar:

Municipio

Provincia País

Período de intercambio

Otros datos de la vivienda

DEMANDO

- INTERCAMBIO ALQUILER
- Piso V. Unifamiliar N° Habitaciones
- Campo Playa Ciudad

Lugar:

Municipio

Provincia País

Período de intercambio

Otros datos de la vivienda

• Afiliados a CCOO Gratis, (adjunta fotocopia del carnet del Sindicato).

• No afiliados 5.000 ptas (Transferencia a la c.c. 2100/2119/13/0200274444).

Envía esta ficha a **ENSEÑANZA**
Plaza de Cristino Martos, 4, 4º
28015 Madrid
e-mail: tandres@fe.ccoo.es



Acuerdos

¿Cómo se toman los acuerdos de un órgano colegiado: claustro, consejo escolar...?

(A.M.A.) Cuenca.

Los acuerdos se adoptan por el sistema de mayoría de votos, que resulta de la diferencia positiva de los votos favorables al acuerdo sobre los negativos o contrarios. Si hubiera empate, el voto del Presidente es dirimente, salvo que se trate de órganos representativos, en cuyo caso, habrá de estar a lo que prevean sus normas específicas sobre este extremo.

Todos los miembros titulares del órgano colegiado tienen derecho a votar y la posibilidad de abstenerse, con la excepción para este último caso de las autoridades.

Los miembros del órgano colegiado que emitan su voto en contra de un acuerdo podrán, además, formular voto particular, que se redactará por escrito en el plazo de cuarenta y ocho horas y se unirá al texto aprobado.

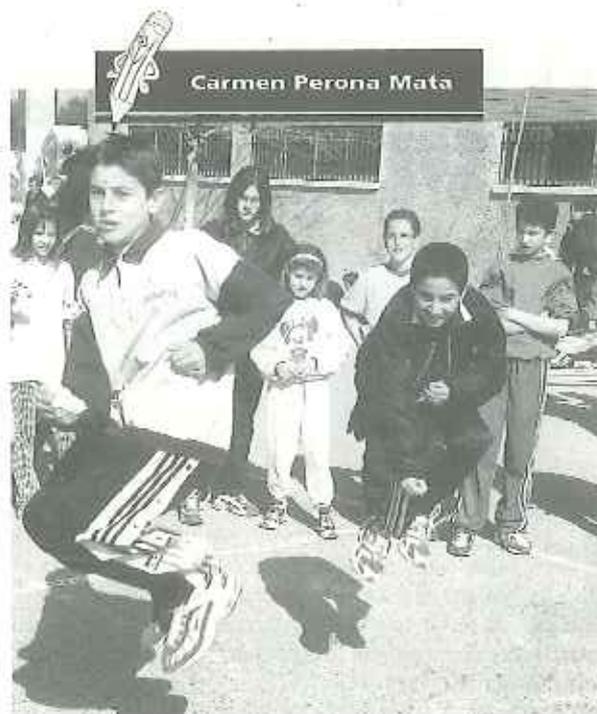
El sistema de votación puede ser fijado

por las normas de cada órgano colegiado, o para cada asunto concreto, pudiendo ser secretos o abiertos y, en este caso, a mano alzada, a la voz o por cualquier otro sistema que identifique el sentido del voto y del votante. Por lo general el sistema de votación es abierto.

La Ley catalana especifica que las votaciones solamente pueden ser secretas si lo permite la regulación del órgano colegiado.

La responsabilidad de los acuerdos adoptados corresponde a todos los que votaron favorablemente el mismo.

La invalidez de los acuerdos adoptados sólo se produce cuando deriva de alguno de los votos emitidos, si éste incide en el número total exigido para la mayoría necesaria para aprobar cada acuerdo, de manera que sin su concurso se desvirtúa.



Los acuerdos de los órganos colegiados producen efectos desde el momento en que se adoptan, una vez cumplidos los requisitos generales de eficacia, como notificación, publicación...



La pregunta consiste en determinar si el ordenamiento jurídico permite, como pretende el interesado, ligar a la condición de funcionario del antiguo Cuerpo de Catedráticos Numerarios de Bachillerato la necesaria e inevitable consecuencia de haber adquirido de manera indefinida el derecho a ostentar la Jefatura de Seminario, y a disfrutar la reducción en el horario lectivo que es inherente a ese desempeño.

Catedrático

Soy funcionario del Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria, con la condición de catedrático, procedente del extinguido Cuerpo de Catedráticos Numerarios de Bachillerato, ¿es un derecho adquirido la Jefatura de Seminario, tengo derecho a la reducción horaria por el desempeño de esta Jefatura?

(J.C.L.) Madrid

La respuesta a la anterior cuestión exige el examen de la normativa aplicable. Así, el R.D. 264/1977, de 21 de enero, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los Institutos de Bachillerato, en el art. 22 expresa: «la Jefatura de Seminario será desempeñada por el Catedrático de la asignatura, con carácter irrenunciable... cuando haya dos Catedráticos de una misma materia, el Director propondrá como Jefe de Seminario a uno de ellos... y el cómputo de las tres horas lectivas a los Jefes de Seminario les será aplicable también a los catedráticos que no sean Jefes de Seminario, en los casos en que haya dos catedráticos de la misma materia».

Esta normativa se refleja igualmente en la Circular del curso 1979/1980, estable-

ciéndose en la misma el reconocimiento de que el Catedrático no siempre es Jefe de Seminario, con independencia del cómputo que se establece de las horas lectivas.

El R.D. 929/1993 de 18 de Junio aprobó el Regl. Orgánico de los I.E.S. derogando el Reglamento anterior, a excepción de las normas referentes a los órganos de coordinación docente.

Así pues, únicamente el profesor de Enseñanza Secundaria, con o sin la condición de catedrático, que desempeñe la Jefatura de Seminario, tendrá derecho a una «reducción de tres horas lectivas para ejercer su función» (subapartado 1.1.2 del citado epígrafe), y, obviamente, no corresponde la reducción al Catedrático que haya cesado en el desempeño de tal Jefatura.

Wojtyla en los "Cuarenta"



Paco Ariza

El Papa ha conseguido colocarse con su segundo compacto en la lista de los más vendidos de España, nada más y nada menos que en *Los cuarenta principales*, una de las listas que más molan entre la juventud. Con este cuasi milagro de la discografía, el Papa polaco ha planteado a sus agentes publicitarios, obispos y cardenales, una gira músico-pastoral para el verano del 99 ya que se dan varias circunstancias premonitorias, último año Santo Compostelano de este milenio y el haber conseguido que Rajoy, ministro centrado donde se encuentre el centro, pague a los/as "profes" de Religión.

Rouco Varela se puso en contacto con el ministro de *Educación y Cultura Religiosa*, el cofrade Mariano Rajoy, instándole a organizar varios conciertos músico-eclesiales con el Papa Wojtyla de estrella celestial.

Rajoy había pensado en Camilo Sexto para telonero, por aquello de su vuelta a

los escenarios españoles y ante el recuerdo de su *Jesucristo Super Star* que podría dar la imagen de una Iglesia centrada.

La Curia Romana le ha recordado que la participación del MEC sólo sería, como siempre hace para con la Iglesia, la de correr con todos los gastos de locales, luz, propaganda, hoteles... El beneficio de las entradas sería para la Iglesia y, además, garantizará la inmunidad para todos los artistas que participen en el macroconcierto, conocido ya por el *Tour Celestial 99*. Según el programa que la Conferencia Episcopal ha previsto para el concierto intervendrían como presentadores Margaret Teacher y el general Augusto Pinochet, a continuación le sería impuesta la Orden del Mérito Laboral a Mariano Rajoy, ministro de *Educación y Cultura Religiosa*, el cual daría gracias a Dios por haberle permitido desterrar a los infieles de los colegios públicos.

Sería un acto precioso, cientos de laborales de Religión aclamarían, monjas y frai-



les darían gracias por los miles de nuevos conciertos, las masas del Partido Popular aclamando a las esencias conservadoras pero centristas y algún docente agradecido por las homologaciones populares.

En este momento de delirio, éxtasis y levitación mística, saltaría al escenario el Papa Wojtyla, con una túnica inmaculada, un báculo de oro con incrustaciones de piedras preciosas y marfil y un micrófono de plata, regalo de Pinochet por sus servicios. Comenzaría con uno de sus mayores éxitos, el *Padre Nuestro*, un delirio mesiánico bajo un fondo de textos bíblicos proyectados en dos gigantescas pantallas.

Cerraría el acto, y ahí es donde intervendría directamente Mariano Rajoy, una conversión en masa de antiguos rojos, ateos, gente de malvivir y pecadores sin absolución posible. Para conseguirlo se tendría que emplear a fondo, sería necesario embaucar a sindicatos, firmar acuerdos de interinos, homologaciones sin fin, negociar la Secundaria y alguna inversión en la pública. El reto estaba planteado, Rajoy, el gran ministro de *Cultura Religiosa*, era el elegido para la gran conversión, ¿lo conseguiría?

¡Asiste al *Tour Celestial 99* y compruébalo, hombre o mujer de poca fe!



Cuando contratas un seguro ¿Qué prefieres

*¿Qué te atiendan compañeros/as
o comisionistas
que te ven como un cliente más?*

En ATLANTIS - CC.OO. estás en tu casa. Te atienden profesionales del seguro que son a la vez compañeros/as. Están a tu servicio, dentro de los locales del Sindicato, compartiendo tus mismos intereses y preocupaciones. No existen intermediarios...y no soportas su coste.

*¿Beneficiarte solidariamente
con tus compañeros/as
o ir por tu cuenta?*

En ATLANTIS - CC.OO., las palabras de solidaridad y de equidad tienen todo su sentido. Te ofrecemos, como al conjunto de tus compañeros/as, un seguro a PRECIO DE COSTE.

*¿Tener un contrato claro
y transparente
o perderte en la letra pequeña?*

En ATLANTIS - CC.OO. te ofrecemos sin engaños ni tapujos la protección que realmente precisas. Quitándote la preocupación de que te falle el seguro cuando lo necesites.

*¿Olvidarte de papeleos y trámites
o cambiar de compañía cada año?*

En ATLANTIS - CC.OO. construimos para el futuro. Los socios profesionales de este proyecto, MACH², MAH² y UNIPOL, son tres de los principales aseguradores europeos de la Economía Social. Son nuestro principal aval de solvencia y su liderazgo en sus respectivos países demuestra que existe realmente "otra manera de ver el seguro".

*Si quieres más información
sobre tu seguro de Automóvil,
Hogar, Accidentes personales...
ven a vernos o llámanos al
901500400*

ATLANTIS
ASEGURADORES EUROPEOS DE ECONOMÍA SOCIAL

CC.OO.

Para un Futuro Solidario

Dirigete a tu delegación ATLANTIS - CC.OO.
A Coruña - Alcalá de Henares - Alicante
Algeciras - Almería - Alzira - Avilés - Badajoz
Barcelona - Bilbao - Burgos - Cádiz - Cartagena
Castellón de la Plana - Córdoba - Corroella
Elche - Ferrol - Getafe - Gijón - Girona - Granada
Granollers - Huelva - Jaén - Jerez - Logroño
Lleida - Madrid - Málaga - Manresa - Mataró
Murcia - Oviedo - Palma de Mallorca - Pamplona
Puerto de Sagunto - Sabadell - San Sebastián
Santander - Sevilla - Tarragona - Terrassa
Valencia - Valladolid - Vigo - Zaragoza