

T.E.

Nº 220 • FEBRERO 2001



*Federación
de Enseñanza*

- Trabajadores/as de la Enseñanza
- Treballadors/es de l'Ensenyament
- Trabbadores/as do Ensino
- Irakaskuntzako Langileak
- Trabayadores de la Enseñanza
- Treballadors/as de l'Amostranza

CC.OO.



Mejorando la ESO

**CC.OO.
recupera
tu salario**

La jubilación de los docentes



SALZHENIA

COOPERATIVAS DE VIVIENDAS

C/ GRAN VÍA, 69, 2º • 28013 MADRID
Teléfono: 91 541 88 60 - 965 97 41 56 -
677 40 74 00 • Fax: 91 541 26 56
e-mail: salzhénia@arrakis.es
www.salzhénia.com

APARTAMENTOS EN DENIA (ALICANTE) ¡¡A PRECIO DE COSTE!!

*La Cooperativa de viviendas
"Enseñanza y Sanidad S. Coop."*

Ofrece un proyecto de apartamentos en Denia dirigido a enseñantes, sanitarios, funcionarios y otros colectivos profesionales cuya idea es agrupar en un lugar de descanso a personas que tienen intereses comunes en el ámbito cultural, profesional o de ocio.

CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES

- Parcela privada de 19.000 m² con calles peatonales. Ubicada en zona residencial de baja densidad (rodeada de zonas verdes, viviendas unifamiliares y cerca de los complejos polideportivos y club de tenis).
- Cerca de la playa Les Marines, la ciudad y la Clínica ASISA.
- 180 apartamentos de 2-3 dormitorios y áticos, con amplias terrazas, jardines y plazas de garage.
- Zona común con zonas ajardinadas y piscinas infantil y adultos.

Aportación inicial: Desde 1.500.000 ptas.
Mensualidades: Desde 65.000 ptas.

¡ADJUDICADO EL 50%!

Si estás interesado, ponte en contacto con nosotros en las direcciones indicadas arriba.

Sentencia histórica: CC.OO. recupera tu salario

La actualidad política ha sufrido una convulsión sin precedentes. Las noticias sobre las *vacas locas*, el submarino británico *Tireless* o las relacionadas con las consecuencias del uso del uranio empobrecido en la guerra de los Balcanes han sido desplazadas de las cabeceras de todos los medios de comunicación por una inesperada e *inaudita*, para algunos, sentencia de la Audiencia Nacional que da la razón a la Federación de Enseñanza de CC.OO.

El recurso ganado se interpuesto por el sindicato contra la congelación salarial que el primer Gobierno del PP impuso, en el año 1997, a los empleados públicos incumpliendo los acuerdos suscritos en 1994 por el Ministerio de Administraciones Públicas (MAP) y los sindicatos suscritos en 1994.

La citada sentencia es todo un tratado sobre el derecho a la negociación colectiva de los empleados públicos. En ella se reconoce expresamente este derecho y se deja claro que el Gobierno, sea del color que sea, está obligado a negociar con los representantes de los trabajadores y trabajadoras de la función pública con la voluntad de llegar a acuerdos, y que éstos no pueden ser incumplidos unilateralmente por el Gobierno (algo que ya había expresado la OIT); y aun más, que el Ejecutivo está obligado a incluir en el proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado que eleve a las Cortes Generales los compromisos alcanzados previamente con los sindicatos.

La consecuencia de este razonamiento es el fallo de la sentencia, en el cual se obliga al Gobierno a hacer efectivo el incremento salarial que debió producirse en 1997 (un 2,6%) y todo lo que se ha dejado de percibir desde entonces.

Las reacciones ante tal noticia han sido unánimes, dependiendo únicamente de que se esté del lado del Gobierno o del de los empleados públicos. Estos últimos han reaccionado con una merecida alegría, no en vano han visto en la sentencia un reconocimiento a sus justas reivindicaciones a la vez que se devolvía dignidad a la profesión, dignidad tantas veces maltratada por las actitudes despectivas y arrogantes de los responsables de la Administración. Junto a este sentimiento ha aparecido en algunos un punto de escepticismo respecto al cobro de las cantidades que por la sentencia se les adeudan.

Este escepticismo transcurre paralelamente a las reacciones del Gobierno. Porque, en efecto, desde el propio Ejecutivo, el Partido Popular y los numerosos voceros que se pliegan a sus dictados acríticamente, no se ha tardado en lanzar una campaña que consiste en culpar a los empleados públicos de todos los males posibles si se les restituye lo que los tribunales dicen que es suyo.

Se ha tratado de enfrentarnos con el resto de trabajadores advirtiéndoles que de ellos saldrá el dinero para pagarnos a nosotros; se ha tratado de deslegitimar al poder judicial enfrentándolo al legislativo, señalando que la sentencia va en contra de las decisiones

del Parlamento; se ha dicho que nuestra economía entrará en una seria recesión, que se iniciará una espiral inflacionista, que se pone en riesgo nuestra presencia en la construcción europea, e incluso, que se podría devaluar nuestra peseta, olvidando que la moneda española, en estos tiempos de convergencia europea, ni se aprecia ni se devalúa.

Como en los mejores tiempos de la historia pasada, plagas y cataclismos han sido anunciados por el solo hecho de que un tribunal ha dado la razón a los más débiles.

Todos estos que ahora anuncian tremendas calamidades ¿habrían dicho lo mismo si se hubiera fallado a favor de los de siempre? ¡No! La negación es tan rotunda porque desde la actualización de balances que supuso que las arcas del Estado dejasen de ingresar 400.000 millones de pesetas, hasta el billón largo regalado en forma de ayudas a las empresas eléctricas dirigidas por los amigos del presidente del Gobierno, pasando por la última reforma fiscal que ha beneficiado a las rentas más altas y que ha significado una pérdida de 800.000 millones de pesetas para el erario público, es evidente que este Gobierno beneficia a unos, los que más tienen, y se escandaliza de las modestas exigencias de los más humildes.

La derecha ha mostrado por fin su verdadero rostro autoritario. Después de tanta disquisición sobre el centro reformista, es ahora, cuando amenazan con recurrir a la mayoría parlamentaria para no pagar lo que nos deben, en el caso de que no obtengan resultado las triquiñuelas jurídicas y las presiones a los tribunales que están desplegando, cuando vemos el talante real de la derecha que nos gobierna.

Pero, en la desorientación en la que se encuentra el Gobierno y sus apologistas, quizá no han contado con que la alegría de los empleados públicos viene acompañada de la determinación para defender lo que es nuestro. Y eso es lo que debemos hacer, defender lo que es nuestro con las razones que nos asisten, las posibilidades que nos ofrece el Estado de Derecho y con la movilización. Como hemos hecho siempre.

Fernando Lezcano López
Secretario general FELCCO





Indice

SENTENCIA

La sentencia de la Audiencia Nacional por la que se obliga al Gobierno a abonar a los empleados públicos el incremento salarial correspondiente al año 1997 que aquél decidió congelar en la Ley de Presupuestos de ese año, ha puesto de relieve que la vía jurídica es también un camino útil para la lucha sindical, como lo demuestra el recurso ganado por CC.OO. contra una errónea decisión gubernamental. En estas páginas ofrecemos, además del editorial, una detallada información sobre las reacciones suscitadas por la sentencia así como sendas entrevistas con el secretario general de la Federación de Enseñanza, **Fernando Lezcano**, y la abogada el sindicato que elaboró el recurso, **Carmen Perona**.

EDITORIAL

Sentencia histórica: CC.OO. recupera tu salario <i>Fernando Lezcano López</i>	3
CC.OO. gana el recurso contra la congelación salarial de los empleados públicos de 1997	5
ENTREVISTAMOS A... Fernando Lezcano <i>Jaime Fernández</i>	7
ENTREVISTAMOS A... Carmen Perona Mata <i>Jaime Fernández</i>	10
La sentencia	11

Tema del mes

ESO

Mejorando la ESO

Presentamos en este número del TE la primera de las dos entregas del *dossier* dedicado a las Jornadas sobre la Educación Secundaria Obligatoria que los pasados 19 y 20 de diciembre organizó la Federación de Enseñanza de CC.OO. y en las que participaron cerca de 80 responsables de todos los territorios. El objetivo de la iniciativa era analizar la situación de la ESO, conocer los problemas que presenta su implantación y ofrecer alternativas y propuestas en las que la comunidad educativa y especialmente el profesorado encuentren aportaciones útiles para mejorar la enseñanza en esta etapa.

Debate sobre la ESO <i>Carmen Heredero</i>	13
ESO: Factores de contexto <i>Manuel de la Cruz</i>	27
Enseñanza comprensiva e itinerarios <i>Miguel Recio Muñiz</i>	30
La atención a la diversidad <i>Javier Esperanza</i>	33
El profesorado de Secundaria y los centros educativos <i>Concha Boyer</i>	36

El tema del mes ha sido coordinado por **Miguel Recio**, responsable de Política Educativa de la FECCOO

NOTICIAS SINDICALES

Pensiones	15	Castilla-La Mancha	19	Extremadura	23
Privada	17	Canarias	19	Euskadi	24
Andalucía	17	Resumen de las pensiones de jubilación de los funcionarios docentes	20	Galicia	24
Asturias	18	Castilla y León	22	Madrid	25
Aragón	18	Ceuta y Melilla	22	La Rioja	25
Baleares	18	Catalunya	23	Navarra	26
Cantabria	19			País Valencià	26



COLABORADORES

Antonio García, Javier Doz, Andrés Mellado, Honorio Cardoso, Desiderio Fernández, Salvador Bangueses, Carmen Perona, Francisco Espadas, Emilia Martínez, Blanca Gómez, Eloisa Carbayo, Cándido Cortés, Concha Boyer, Agustín Alcocer y Pilar Tabuena 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: www.fe.ccoo.es

DESEÑO Y FOTOMECÁNICA: Graforama. Telf. 91 725 50 78

PRODUCCIÓN: Paralelo. Telf. 91 369 42 48

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.

DIRECCION
José Benito Nieto

REDACTOR JEFE
Jaime Fernández

CONSEJO DE REDACCION
Fernando Lezcano, Juan Manuel González, Diego Justicia,
Marisol Pardo, Luis Acevedo, Marimar Fernández,
Rafael Villanueva, Pedro Badía, M^a Jesús Caudevilla
Miguel Recio, Bernat Asensi

CONSEJO DE ADMINISTRACION
Florentina Andrés Alvarez,
Ramón Huertas

CORRESPONSALES

• **Andalucía:** Isidoro García • **Aragón:** Paco Pérez Barbero • **Asturias:** José Ángel Piquero
• **Baleares:** Asunción Massanet • **Canarias:** Paqui M. Cárdenes • **Cantabria:** Iñaki Piñedo
• **Castilla-La Mancha:** Paco L. Ariza • **Castilla y León:** Agapito Muñiz • **Catalunya:** Luz H. Jabardo
• **Ceuta:** Chico López • **Extremadura:** Antonio Sanz • **Euskadi:** Juanma Aramendi
Galicia: Manolo Barreira • **La Rioja:** Vicente Martínez • **Madrid:** Pedro Badía • **Melilla:** Caridad Navarro
• **Murcia:** Antonio Rubio • **Navarra:** Pepe Sesma • **País Valencià:** M^a Jesús Pérez

La Administración deberá devolver medio billón de pesetas a los damnificados

CC.OO. gana el recurso contra la congelación salarial de los empleados públicos de 1997

JAIME FERNÁNDEZ

La Federación de Enseñanza de CC.OO. ha ganado un recurso que, a través de su abogada, Carmen Perona, presentó ante la Audiencia Nacional contra la decisión del Gobierno del PP adoptada en 1996, cuando Mariano Rajoy, entonces ministro de Administraciones Públicas, anunció a los representantes sindicales en la Mesa General de Negociación de la Administración del Estado la decisión del Ejecutivo de no incrementar las retribuciones de los funcionarios para el año 1997. Esta decisión se plasmó posteriormente en los Presupuestos Generales del Estado, que no consignaron como gasto el incremento de las retribuciones de los empleados públicos. El Gobierno alegó que la medida obedecía a intereses sociales superiores como eran el saneamiento de la economía española y la convergencia económica con la Unión Europea.

El fallo de la sentencia anula la resolución del entonces ministro de Administraciones Públicas y actual vicepresidente primero del Gobierno, Mariano Rajoy.



José M^a Fidalgo, secretario general de CC.OO. en la rueda de prensa en la que valoró la sentencia.

La sentencia beneficiará a dos millones doscientos mil empleados y los diferentes sectores de la función pública y de la Administración del Estado, así como a las pensiones de aquellos que se hayan jubilado desde 1997, lo que supondrá un desembolso de medio billón de pesetas aproximadamente.

El secretario general de CC.OO., José María Fidalgo, aclaró que ante el fallo de la sentencia no cabe recurso de casación ni otro tipo de recursos. Fidalgo subrayó que la sentencia señala que los actos administrativos están vincula-

dos a la legislación vigente, en este caso la Ley de Presupuestos Generales del Estado de 1997 en la que se incluyó la congelación salarial correspondiente a ese ejercicio. Fidalgo se refería con ello al Acuerdo de 15 de septiembre de 1994 sobre condiciones de trabajo en la función pública para el periodo comprendido entre 1995 y 1997, firmado por la Administración y sindicatos, aprobado por el Consejo de Ministros de 16 de septiembre de 1994 y publicado en el BOE cuatro días después. El capítulo V de ese Acuerdo establece el incremento de las retribuciones de los funcionarios públicos conforme al IPC para los años 1995 a 1997 y la obligación de negociar un mayor incremento atendiendo a otros factores. Este capítulo contempla un incremento automático. Conforme al artículo 35 de la Ley 7/90 el Acuerdo vincula a la Administración del Estado, en este caso al Gobierno.

También la abogada de la Federación de Enseñanza, Carmen Perona, ha hecho hincapié en que la sentencia no admite recurso de casación y que un posible recurso en interés de ley no afecta a una sentencia firme, como ésta, sino únicamente a sentencias posteriores. "Vamos a esperar a que el Gobierno la ejecute —explicó la abogada— De lo contrario tramitaremos una reclamación individual de los interesados que se enviarían a la Audiencia Nacional para que las ejecute".

Sentencia

El secretario general de la Federación de Enseñanza, **Fernando Lezcano**, precisó que las indemnizaciones que deberá abonar el Gobierno en el supuesto de un sueldo medio anual de dos millones de pesetas rondará las 270.000 pesetas, en el caso de tres millones, de unas 400.000 pesetas y de 540.000 pesetas cuando se trate de un salario medio de cuatro millones.

Lezcano anunció que CC.OO. tiene abiertas sus sedes y servicios jurídicos para gestionar las reclamaciones derivadas de la sentencia, por lo que emplazó al Ejecutivo para que aplique la sentencia. *“Ningún subterfugio ni maniobra artera impedirá el cumplimiento de la sentencia –aseveró– Lo único que podemos discutir es cómo se ejecutará. Pero cuanto más tiempo se demore su aplicación, será peor para la Administración”.*

Fernando Lezcano afirmó que *“el empeño y la perseverancia en la lucha por lo que se considera justo acaba dando frutos”.* Asimismo, recalcó que la sentencia *“sienta doctrina y marca un antes y un después ante el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva”.* *“El Gobierno no puede alterar unilateral y arbitrariamente un acuerdo suscrito por la Administración”*, concluyó.

Por su parte, Fidalgo comentó que CC.OO. *“está a favor de la estabilidad presupuestaria”.* Además, advirtió al Gobierno de los perjuicios que puede crearse si no negocia las retribuciones de los funcionarios *“que nunca han atentado contra la estabilidad de los Presupuestos Generales del Estado”.* Auguró que *“la movilización está al cabo de la calle si no se aplica la sentencia”.*

A fin de evitar situaciones como ésta, el secretario general de la Confederación aconsejó al Ejecutivo que lo más conveniente era negociar en la Mesa General de la Función Pública para evitar *“el desparrame autonómico”.*

Según el secretario general de CC.OO., la congelación salarial decidida por Rajoy *“fue una decisión política y administrativa errónea”.* Recordó que el artículo 28 de la Constitución



En diciembre del 96, Madrid acoge la mayor concentración de funcionarios conocida.

reconoce el derecho a la sindicación y que la Ley 7/90 establece al derecho a la negociación colectiva así como el carácter vinculante de los acuerdos.

La reacción en cascada de varios ministros del gabinete de Aznar contra la sentencia ha puesto de relieve el desconcierto y la sorpresa del Gobierno. Uno de los argumentos más utilizados por el Ejecutivo ha sido el supuesto conflicto entre los poderes legislativo y ejecutivo, por un lado, y el judicial, por otro, derivado de la doctrina de la sentencia de la Audiencia Nacional. Por de pronto el Ejecutivo descarta el inicio de negociaciones con los sindicatos. Por el contrario, el primer paso que ha dado ha sido pedir a la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional que le admita un recurso de casación ante el Tribunal Supremo. El propósito es anular la sentencia. El PP argumenta que para poder aplicar la sentencia, el Ejecutivo tendría que

pedir la aprobación de un crédito extraordinario que tendría que ser aprobado por las Cortes.

Sin embargo, el argumento barajado por el Gobierno es precisamente refutado en la propia sentencia al señalar que fue la Administración la que en 1996 vulneró una ley aprobada por las Cortes en 1990 que le obligaba a negociar con los sindicatos el incremento de las retribuciones de los funcionarios.

El grupo parlamentario del PP en el Senado ya ha adelantado que, en el supuesto de que la sentencia fuera firme y obligara al Gobierno a ejecutarla, el PP utilizará la mayoría absoluta de que dispone en las dos cámaras para plantear un conflicto de competencias ante el Tribunal Constitucional.

Por su parte, CC.OO., y el resto de las organizaciones sindicales han advertido de que si el Gobierno bloquea el pago de la deuda a los funcionarios convocarán movilizaciones en el sector.

¿Qué nos debe el Gobierno?

SALARIO (31.12.96)	1.000.000	2.000.000	3.000.000	4.000.000	5.000.000	6.000.000
DEUDA 97 (2,6%)	26.000	52.000	78.000	104.000	130.000	156.000
SUBIDA 98 (2,1)	26.546	53.092	79.638	106.184	132.730	159.276
SUBIDA 99 (1,8)	27.024	54.048	81.071	108.095	135.119	162.143
SUBIDA 2000 (2,0)	27.564	55.129	82.693	110.257	137.822	165.386
TOTAL	107.134	214.268	321.402	428.537	535.671	642.805

entrevistamos a...

Fernando Lezcano



“Que nadie juegue a eludir sus responsabilidades ante la sentencia”

JAIME FERNÁNDEZ

Secretario general de la Federación de Enseñanza desde hace doce años, Fernando Lezcano expresa en esta entrevista su opinión sobre la sentencia de la Audiencia Nacional. Lezcano hace un llamamiento al Gobierno central y a las administraciones para que cumplan el fallo de la sentencia.

Desde el punto de vista estrictamente sindical ¿qué significa para ti la sentencia?

El fallo de la sentencia supone el reconocimiento al tesón, a la perseverancia y sobre todo a la convicción de una de las reivindicaciones de los empleados públicos que CC.OO. viene defendiendo. Si una vez frustradas las negociaciones con el Gobierno y convocadas las movilizaciones, el sindicato hubiera tirado la toalla hoy no estaríamos en esta situación. El hecho de que, tras la movilización, el sindicato utilizase los caminos que le dejó abierto el Estado de Derecho, demuestra que CC.OO. no se rinde y que va hasta el final con los recursos que tiene a su alcance. La sentencia es un reco-

nocimiento a nuestro trabajo y al esfuerzo, así como a la capacidad e inteligencia de nuestros servicios jurídicos y en concreto a nuestra abogada Carmen Perona.

El movimiento sindical, y en particular CC.OO., no debería perder de vista las dos claves sindicales que encierra la sentencia. La primera es el reconocimiento expreso del derecho de negociación colectiva de los empleados públicos, que marca un antes y un después respecto a la situación precedente. Nosotros tenemos reconocidos nuestros derechos en la Constitución, en la Ley de Órganos de Representación, y más globalmente en la Ley de Libertad Sindical, pero lo cierto es que siempre nos hemos movido en una gran inde-



Carmen Perona y Fernando Lezcano.

fensión, hasta el punto de que pocas veces hemos podido hablar de normalización. Siempre hemos estado sujetos a los vaivenes de la economía y de la política. La sentencia subraya que los empleados públicos tienen derecho a la negociación y que el Gobierno debe negociar con ellos con voluntad de llegar a acuerdos.

¿Qué lectura política haces de la sentencia?

La sentencia plantea que unos acuerdos suscritos por el Gobierno y las organizaciones sindicales no pueden incumplirse unilateralmente. Esto marca unas reglas del juego a favor de algo que venimos demandando y que nunca ha sido atendido. Por ello hay que destacar el hecho de que más allá de las cuantías económicas, la sentencia establece unas nuevas reglas del juego.

¿Qué juicio te merece la reacción del Gobierno?

El temor que a uno le asalta es que su reacción ha sido poco prudente, muy temerosa y desconcertante, lo que puede llevarles a la tentación no sólo de pretender que no se aplique la sentencia sino de alterar las reglas del juego establecida por ésta, lo que nos impulsaría a recurrir a los tribunales europeos. Pero no hay que descar-

tar que, tratándose de un Gobierno de derechas, a algún lumbreras se le ocurra limitar derechos contemplados en la legislación en la que se fundamenta la sentencia.

Uno de los aspectos más destacados de la sentencia es que obliga a la Administración a respetar los acuerdos que firma con los sindicatos. ¿Cuál es la trascendencia de esta aseveración?

En estos días de debate está circulando un símil que me parece interesante para definir el asunto, según el cual nadie imagina que, después de unas elecciones, el Gobierno entrante deje de pagar a una empresa con la que su antecesor contrató el trazado de una autopista, sólo porque decida paralizar las obras. La Administración ha contraído con esa empresa unos compromisos que la obliga, por mucho que decida variar el trazado de la autopista. Pues bien, nosotros firmamos en 1994, es decir, no precisamente al final de la legislatura, un acuerdo con un Gobierno legítimo que se desplaza en el tiempo hasta 1997. Por tanto, no se trata de un caramelo envenenado que el PSOE hubiera querido dejarle en herencia al PP. Ha sido el Gobierno el que se ha colocado en una situa-

ción comprometida al incumplir el Acuerdo de 1994 que preveía un incremento salarial del 2,6% que era la previsión de inflación contemplada en los Presupuestos Generales del Estado para 1997.

Si el Gobierno hubiera cumplido no tendríamos ningún conflicto de competencias entre poderes ni ningún ataque de histeria ante el pago de la deuda que se tiene que ejecutar.

¿Qué opinas de los sombríos pronósticos del Gobierno, que augura poco menos que una catástrofe económica si se aplica la sentencia?

Los lectores del TE están muy vacunados del tremendismo interesado que pueda hacer el Gobierno y sus voceros sobre las consecuencias económicas de la sentencia. En cuanto a la hipotética quiebra para la estabilidad presupuestaria y el objetivo del déficit cero que puede suponer el abono de la deuda, pienso que la estabilidad económica es también un objetivo sindical, como hemos dejado claro desde CC.OO. porque la estabilidad económica y el equilibrio presupuestario generan más empleo, más riqueza y más posibilidades de distribuirla equitativamente.

Que nadie intente colocar a los sindicatos en la lógica de la irresponsabilidad social y del corporativismo más ramplón. Lo que ocurre es que hay distintas políticas para alcanzar los objetivos de estabilidad y el Gobierno del PP ha optado por una política de derechas para cumplirlos, como lo demuestra su decisión de congelar el salario de los empleados públicos o de promover una reforma fiscal por la que las arcas públicas dejaron de ingresar 800.000 millones de pesetas, beneficiando sustancialmente a las rentas más altas. Quien hace demagogia a favor de los podero-

so y de los ricos es el Gobierno no los empleados públicos por reclamar lo que es suyo tal como dice la sentencia.

Las vías para acometer la estabilidad económica y respetar los planes de estabilización diseñados en el marco de la UE son diversas y de hecho se está hablando a de una nueva reforma fiscal que daría la oportunidad de reequilibrar la política de ingresos. Hay que acometer acciones en distintos frentes a los que el Gobierno ha renunciado. Por ejemplo, ha liberalizado sectores pero no ha tenido una actitud beligerante respecto a las actuaciones monopolistas que rompen la línea de flotación del abaratamiento de los precios que supone la propia liberalización. Es decir, la estabilidad presupuestaria no se puede hacer depender exclusivamente del volumen de la sentencia cuando hay una batería de iniciativas en el terreno político que el Gobierno no está llevando a cabo y que podrían facilitar la tarea.

¿Qué opinas de la polémica sobre la supuesta separación de poderes a que da lugar la sentencia?

El derecho a la negociación colectiva está reconocido, había un pacto entre el Ministerio de Administraciones Públicas y los sindicatos de 1994. No son las Cortes las que se han visto desautorizadas por la sentencia sino que es el Gobierno el que tenía que haber llevado al Parlamento un proyecto de presupuestos que respetase los acuerdos firmados por la Administración. La Audiencia Nacional no enmienda la plana al Parlamento, como afirman algunos, sino que es el Ejecutivo quien ha colocado en una situación compleja al Parlamento al promover un proyecto de presupuestos que no respetaba el incremento salarial contemplado en el Acuerdo de 1994.

¿Estaría dispuesto el sindicato a negociar los plazos del abono de la deuda?

Los empleados públicos pueden entender que la situación no permite el cobro mañana mismo de toda la cantidad que se les adeuda. Lo que no entenderían es que le metan la mano en el bolsillo y les pretendan quitar lo que les pertenece. Si el Gobierno se aviniese a ejecutar la sentencia podríamos estar en condiciones de estudiar la temporalización de su ejecución, de modo que suponga el menor impacto posible desde el punto de vista del equilibrio presupuestario.

Además, los empleados públicos deben saber que, incluso desde el punto de vista administrativo, es mejor una solución negociada, que puede suponer el reconocimiento universal, que la tramitación individualizada que desde el punto de vista de la gestión de las reclamaciones sería mastodónica. Se trata de dos millones de recla-

maciones. Ello puede suponer el bloqueo de la Administración y de la propia liberación de los fondos. Lo lógico, pues, es una salida negociada.

Eso sí, nos opondremos a los intentos de jugar con el dinero que se adeuda a los empleados públicos.

¿Crees que el Gobierno central tratará de eludir el cumplimiento de la sentencia delegando sus responsabilidades en el resto de las administraciones?

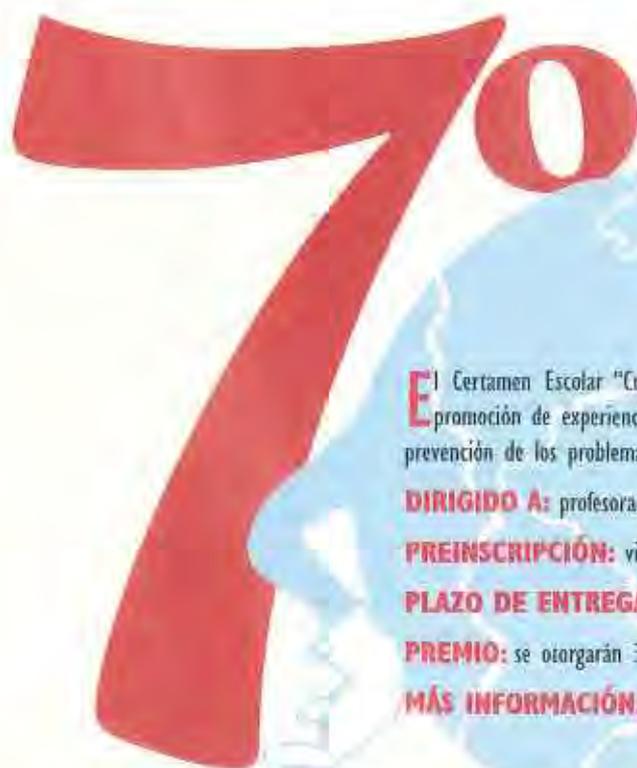
En la lógica de eludir responsabilidades, el Gobierno está tratando de implicar a todo el mundo: ayuntamientos, comunidades autónomas, etc. En el caso de Cataluña, hay que recordar que la Ley de Presupuestos de 1997 también fue votada por CiU, además de por el PNV y Coalición Canaria. Los funcionarios y empleados públicos de Cataluña tienen el mismo derecho que el resto porque sus retribuicio-

nes básicas siguen por la Ley 30/84 marcadas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Que nadie juegue a la triquiñuela política para ver quién tira más lejos con tal de exculparse y eludir sus responsabilidades. Hemos pedido que se reúna el Consejo Superior de la Función Pública porque en él están representadas todas las administraciones, las autonómicas, las locales y la central. Además, hemos pedido un primer encuentro bilateral para saber cómo piensa ejecutar la sentencia el Gobierno, sin menoscabo de que se convoque a las fuerzas sindicales en la Mesa de la Función Pública.

¿Qué mensaje quieres enviar a los afiliados del sindicato que vienen depositando su confianza en los servicios que les ofrece CC.OO.?

Tengo que felicitar a todos los afiliados y afiliadas y compañeros que mantienen día a día la organización. También lanzo un mensa-

je de fortalecimiento del sindicalismo de clase y confederal en el sector de los empleados públicos, que demuestra a todos los colectivos de la función pública, y desde luego en el caso de colectivos docentes, de personal laboral de universidades, etc., que el sindicalismo de clase, por su compromiso, determinación y eficacia, es un instrumento útil para ellos. La sentencia abre las puertas del sindicato y desvela la doble moral que impera en este país en lo que se refiere a los funcionarios públicos. Por ejemplo, se dice que los docentes realizan una labor muy importante, pero en la práctica se les desprestigia, se cuestiona nuestra función o el compromiso profesional. Cuando surgen conflictos de esta naturaleza siempre se culpabiliza a los empleados públicos. Pero precisamente la sentencia hace hincapié en que los empleados públicos tenemos nuestros derechos que nadie puede socavar.



Certamen Escolar

CUENTA CON TU PLANETA

El Certamen Escolar "Cuenta con tu Planeta", en su séptima convocatoria, apuesta por la promoción de experiencias e iniciativas de Educación Ambiental, centradas en la resolución y prevención de los problemas ambientales desde los centros escolares.

DIRIGIDO A: profesorado que desarrolle experiencias en centros educativos no universitarios.

PREINSCRIPCIÓN: viernes 5 de abril de 2001, junto a una síntesis de la experiencia.

PLAZO DE ENTREGA DE TRABAJOS: viernes 11 de mayo de 2001.

PREMIO: se otorgarán 3 premios de 150.000 pesetas (901,5 euros), cada uno.

MÁS INFORMACIÓN: 7º Certamen Escolar CUENTA CON TU PLANETA

Ruiz, 26 bajo izq. 28010 Madrid

Tel.: 91 446 18 34 Fax: 91 446 91 21

contactos@apmsa.com



entrevistamos a...

Carmen Perona

“Si el Supremo admite el recurso del Gobierno, pediremos amparo al Constitucional”

JAIME FERNÁNDEZ

Desde que salió a la luz pública la sentencia de la Audiencia Nacional contra la congelación salarial de los sueldos de los empleados públicos acordada por el Gobierno en 1996, la abogada de la Federación de Enseñanza, Carmen Perona, como autora del recurso, ha cobrado un

protagonismo inusitado. Colaboradora habitual en la sección jurídica del TE, Carmen Perona, cántabra de 35 años de edad y madre de un niño, es una abogada administrativista que, desde que terminó la carrera de derecho, desarrolla su labor profesional en esta Federación.

¿Qué mecanismos tiene que poner en marcha el Gobierno para aplicar la sentencia?

Las Administración debería aplicar la sentencia automáticamente, pero como creemos que no lo hará, cada empleado público tendrá que plantear la reclamación a título individual que debe dirigir al organismo público competente. Habrá que esperar dos meses a una respuesta de la Administración. Si ésta no se produce entonces la ejecución se aplicaría directamente a través de la Audiencia Nacional que pediría al Gobierno que la aplicara.

¿Cuándo se podría ejecutar el fallo de la sentencia?

En el supuesto de que el Tribunal Supremo no admita el recurso de casación presentado por el Gobierno la sentencia sería firme, por lo que a partir de ese momento habría que esperar dos meses para que se pudiese aplicar el fallo.

En el supuesto de que el Tribunal Supremo admita el recurso de casación, CC.OO. pedirá amparo al Tribunal Constitucional. Además, acudiríamos a los tribunales europeos. De lo que se trata es de agotar todas las vías jurídicas posibles. De todas formas nuestro sindicato está dispuesto a recurrir a las movilizaciones, a la acción sindical y a la presión social.

¿Cómo afecta la sentencia a los funcionarios que han sido transferidos a las comunidades autónomas a partir de 1997?

En cuanto a los funcionarios docentes transferidos a las comunidades autónomas consideradas históricas es preciso señalar que no les afectaba el Acuerdo de 1994 firmado por la Administración y los sindicatos, ya que podían tener pactos con sus comunidades. Por ello pedimos que se

aplique la sentencia en función de que esos acuerdos se incumplieron por la Ley de Presupuestos Generales del Estado y solicitar, por extensión, que se reconozca la sentencia. En cuanto a los empleados públicos transferidos en 1999 o en el 2000, el fallo de la sentencia les afecta en su totalidad dado que el sueldo base y los trienios dependen de la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

¿De qué manera afecta al personal de la enseñanza privada concertada?

Por lo que respecta al colectivo de empleados de la enseñanza concertada, aunque las subidas salariales de sus convenios no se efectúan por la Ley de Presupuestos Generales del Estado, es cierto que se debería haber planteado como conflicto colectivo. Pero al no haberse optado por esta vía, es difícil que pueda aplicarse la sen-

tencia, ya que ésta sólo alude a los empleados públicos y excluye al personal de la enseñanza concertada. La opción, pues, es iniciar un conflicto colectivo en base a la fundamentación de la sentencia. Estamos estudiando todas las posibilidades legales.

¿Crees posible que las comunidades autónomas ejecuten la sentencia?

En realidad, la sentencia a quien obliga es al Gobierno central, que es quien ha incumplido el Acuerdo de 1994 a través de la Ley de Presupuestos, y como ésta afecta a las leyes presupuestarias de las comunidades autónomas sería increíble que el Gobierno, que es el que está obligado, no ejecute la sentencia y que las comunidades autónomas amplíen sus presupuestos autonómicos para aplicarla. Se trata más de una cuestión de voluntad política.

AUDIENCIA NACIONAL
Sala de lo Contencioso-Administrativo Sección Sexta
Núm. Recurso:1033/1997

La sentencia

A continuación transcribimos los fragmentos más interesante de la sentencia. El texto íntegro lo encontrarás en la página www.fe.ccoo.es

Fundamentos jurídicos

(...) el conflicto que se nos plantea tiene su origen en las manifestaciones que el Ministro para las Administraciones Públicas vertió en el seno de la Mesa General de Negociación de la Administración del Estado, comunicando a los representantes en ella de los funcionarios, la decisión de la Administración de no incrementar las retribuciones a los funcionarios para el año 1997 (...).

(...) Lo que se ventila en este litigio es una cuestión de personal (...).

(...) De la regulación legal expuesta podemos extraer las siguientes conclusiones:

1. Que las cuestiones relativas al incremento de retribuciones son objeto de negociación colectiva.

2. Que existe una obligatoriedad de negociar sobre tal cuestión en cuanto existe una obligatoriedad de negociar sobre todas las materias contenidas en el artículo 32 (de la Ley 7/90, que regula la negociación colectiva entre Administración y empleados públicos) (...).

(...) la obligación de negociación de buena fe, es predicable en el ámbito de la función pública (...) (...) La buena fe engloba la imposibilidad de obstruir una negociación colectiva con medios de presión mientras la misma se produce, pero también, y fundamentalmente, el intento serio y razonado de llegar a acuerdos sobre el objeto de la negociación.

(...) hemos de señalar: 1.- Que la Administración vulneró la Ley -en los términos señalados- al excluir de la negociación de manera unilateral el incremento

retributivo; 2.- que la Administración tenía la obligación de negociar de buena fe el incremento que nos ocupa; (...).

(...) existe un elemento más de especial trascendencia en la solución de la presente litis (...) cual es la existencia de un Acuerdo de 15 de septiembre de 1994, adoptado entre la Administración del Estado y los Sindicatos sobre condiciones de trabajo en la función pública para el periodo de 1995 a 1997, aprobado por el Consejo de Ministros el 16 de septiembre de 1994 y publicado en el BOE de 20 de septiembre de 1994.

El capítulo VI del citado Acuerdo establece el incremento de las retribuciones de los funcionarios públicos conforme al IPC para los años de 1996 y 1997, y la obligación de negociar un mayor incremento atendiendo a otros factores. Pues bien, tal capítulo contempla un incremento automático, se dice "Las retribuciones de los empleados públicos; para los años 1996 y 1997 experimentarán un incremento según las previsiones presupuestarias del IPC..."; y la obligación de negociar incrementos superiores al señalado en atención a los factores establecidos en el propio Acuerdo y capítulo.

Conforme al artículo 35 de la Ley 7/90, tal Acuerdo -que fue publicado en el BOE-, vincula a

la Administración del Estado, desde su aprobación, en este caso por el Gobierno, según el citado artículo 35 y el 3.2 b) de la Ley 30/1984.

Pero el problema jurídico que surge a partir de este momento es complejo y podría resumirse en los siguientes términos: conforme a los artículos 66.2 y 134.1 de la Constitución, al Gobierno de la Nación corresponde la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado y a las Cortes Generales su examen, enmienda y aprobación; lo que impediría la vinculación de tales Presupuestos a pactos previos adoptados por la Administración con los representantes de los funcionarios, puesto que la competencia en materia presupuestaria es originaria del Gobierno y las Cortes Generales y la obligatoriedad de los Pactos y Acuerdos regulados en el artículo 35 de la

Ley 7/90, viene referido al ámbito competencial del órgano administrativo que se vinculó.

La construcción jurídica que nos lleve a la solución de la cuestión que examinamos, ha de partir de dos principios jurídicos que han de ser conciliados: las competencias atribuidas por la Constitución -como norma jurídica de mayor rango en nuestro ordenamiento, no pueden verse afectadas o limitadas en su configuración por normas jurídicas de inferior rango, ni en su ejercicio por decisiones o acuerdos de autoridades u órganos administrativos que no sean los titulares de la competencia. Pero de otra parte, las Leyes; como suprema manifestación de voluntad de autoorganización jurídica del pueblo español en el que reside la soberanía nacional (...).

(...) Desde tales principios hemos de examinar la normativa de aplicación para determinar el grado de vinculación y los efectos de incumplimiento del Acuerdo de 15 de septiembre de 1994.

A) El artículo 28.1 de la Constitución reconoce el derecho de los funcionarios a la sindicación y el artículo 37 de la misma el derecho de los trabajadores y empresarios a la negociación colectiva (...).

B) (...) la Ley ha establecido una auténtica obligación de

Curso de "acción educativa en el exte-

Abierto a todo el profesorado funcionario días 9,10 y 11 de marzo.

Escuela sindical Muñiz Zapico, Madrid
Información y ficha de inscripción:
en todos los sindicatos provinciales.

A la venta el libro
Cómo conseguir una plaza docente en el exterior,
enviamos contra reembolso de 4.300pts.
Petición: Concha Gómez, Tf. 91 540 92 03, Ext.9437

negociar (...) (...)Este es el alcance del derecho de negociación colectiva de los funcionarios a través de sus representantes, aún por configuración legal.

C) De todos los aspectos que integran el contenido legal del derecho a la negociación colectiva de los empleados públicos, nos interesa resaltar uno de ellos: la vinculación a los Acuerdos y Pactos (...). (...) Y ocurre que en el caso que analizamos el órgano administrativo que firmó, y por ello asumió, el Acuerdo lo era el Ministro para las Administraciones Públicas y el Consejo de Ministros al aprobarlo, y posteriormente publicarlo en el BOE el 20 de septiembre de 1994.

(...) hemos de conciliar todos los preceptos de aplicación:

1. El artículo 134.1 de la Constitución, establece que el Gobierno ha de elaborar los Presupuestos Generales del Estado, y las Cortes Generales, aprobarlos.(...)

2. El sistema diseñado por la Ley 7/90, da fuerza vinculante a los Acuerdos y Pactos adoptados en el seno de una negociación colectiva (...)

(...) **La Administración** igualmente, y como hemos venido diciendo, **se encuentra vinculada por el Acuerdo** de 15 de septiembre de 1994, como consecuencia de la aplicación de la Ley 7/90 (...).

(...) El incumplimiento de una norma con fuerza de Ley (...) tiene como consecuencia su aplicación en los supuestos en que ello sea posible, como medio de restablecimiento de la situación jurídica perturbada, y la indemnización de daños y perjuicios (...)

(...) Respecto a la inaplicación del Acuerdo de 15 de septiembre de 1994 con vulneración del artículo 35 de la Ley 7/90; la

consecuencia jurídica ha de ser la correcta aplicación de los contenidos de dicho Acuerdo en aquellos elementos que permiten su automática aplicación sin necesidad de negociación alguna; este aspecto no es otro que el **automático incremento de las retribuciones según el crecimiento de IPC en el año 1997.**

En relación a otros incrementos retributivos que pudieran acordarse en el seno de la negociación considerando los factores señalados en el propio capítulo VI del Acuerdo; la consecuencia jurídica es la efectiva negociación de la Administración y los representantes de los funcionarios, en los términos recogidos en el Acuerdo (...)

(...) Como hemos visto tanto las Cortes Generales en la aprobación, como el Gobierno en la elaboración del gasto público, se encuentran vinculados por compromisos previos legalmente asumidos -piénsese en pagos consecuencia de la contratación de obras o servicios... (...) que suponen un gasto que la Administración unilateralmente no puede eliminar-, que imponen que las partidas presupuestarias contemplen los desembolsos necesarios para el cumplimiento de esas obligaciones asumidas por la Administración; porque **lo que no es posible es que, so pretexto de la elaboración de los Presupuestos, se eliminen compromisos de gastos validamente asumidos por la Administración, y cuya exigibilidad viene establecida en la Ley;** puesto que los Presupuestos, en su vertiente del gasto público, han de ordena el mismo, pero desde el respeto a la legalidad y los compromisos asumidos validamente, (...)

(...) Pues bien, **un compromiso jurídico, cuya obligatoriedad respalda la Ley es el incremento**

automático de las retribuciones de los funcionarios en la medida del crecimiento del IPC.

El derecho al incremento automático que nos ocupa, ha de ser reconocido en favor de todos los funcionarios incluidos en el ámbito de aplicación del Acuerdo de 15 de septiembre de 1994, en los términos del capítulo I del propio Acuerdo: personal al servicio de la Administración Civil del Estado, de sus Organismos Autónomos, de la Administración de la Seguridad Social y Entes Públicos representados en la Mesa General de Negociación; si bien respecto del personal al servicio de la Administración de Justicia, Correos, Instituciones Sanitarias Públicas, personal docente y no docente de las Universidades. se aplicará el incremento que analizamos, siempre que las peculiaridades de su concreto estatuto lo permitan.

Tal incremento habrá de producirse de manera automática por la propia Administración, (...) y habrá de comprender los incrementos del IPC correspondientes al año de 1997, más las cantidades dejadas de percibir en los años sucesivos por la inaplicación del incremento. Si bien los plazos de prescripción para la reclamación de la deuda y en relación a cada situación jurídica individualizada, comenzarán a correr desde la notificación de esta sentencia a la recurrente (...)

(...) Respecto de la exclusión unilateral de la materia retributiva de la negociación colectiva, (...) se ordena la realización de una efectiva negociación sobre los extremos señalados con efectos al momento en que se produjo la vulneración del derecho.

VISTOS los preceptos citados y demás de general y pertinente aplicación, por el poder que nos otorga la Constitución:

FALLAMOS

Que estimando el recurso contencioso administrativo interpuesto por Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras y en su nombre y representación la Letrada Sra. D^a Carmen Perona Mata, frente a la Administración del Estado, dirigida y representada por el Sr. Abogado del Estado, sobre Resolución del Ministro para las Administraciones Públicas, de fecha 19 de septiembre de 1996, debemos declarar y declaramos no ser ajustada a Derecho la Resolución impugnada, y en consecuencia debemos anularla y la anulamos, **declarando el derecho de los funcionarios incluidos en el ámbito del Acuerdo de 15 de septiembre de 1994 objeto de autos, a percibir el incremento en su retribución, según la previsión presupuestaria del crecimiento del IPC en el año 1997, más las cantidades dejadas de percibir durante los años sucesivos como consecuencia de la inaplicación del señalado incremento, y ordenamos a la Administración demandada que proceda a llevar a efecto en el menor plazo posible, negociaciones sobre el incremento retributivo previsto en el capítulo VI, Título I del Acuerdo señalado, con efectos al año 1996, momento en que dicha negociación debió producirse, sin expresa imposición de costas.**

Así por ésta **nuestra sentencia,** que se notificará haciendo constar que contra la misma no cabe **recurso de casación,** siguiendo las indicaciones prescritas en el artículo 248 de la Ley Orgánica 6/1985, y testimonio de la cual será remitido en su momento a la oficina de origen a los efectos legales junto con el expediente, en su caso, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

ESO

El debate sobre la E.S.O.

Los pasados 19 y 20 de diciembre la Federación de Enseñanza de CC.OO. organizó unas *Jornadas sobre la Educación Secundaria Obligatoria* en las que se trató de avanzar en la fijación de una propuesta viable para esta etapa. Las *Jornadas* reunieron a casi ochenta personas de todos los territorios que debatieron a partir de cuatro grupos de trabajo en los que se trataron cuestiones referidas al contexto social de la ESO, el carácter comprensivo de su currículum, la atención a la diversidad y el papel del profesorado.

Había un objetivo claro y principal: llevar a cabo un análisis sobre la situación de la ESO de tal manera que permita a la F.E. de CC.OO. conocer los principales problemas que se están presentando en su implantación y ofrecer alternativas y propuestas en las que la comunidad educativa y especialmente el profesorado encuentren aportaciones útiles para mejorar las condiciones de la educación en esta etapa.

Para facilitar el debate se elaboró un

amplio documento base –que ponemos a disposición de quien lo solicite– en el que se plasmaron los análisis y propuestas de cada uno de los temas. Las *conclusiones* de las *Jornadas* contienen alternativas y definen posiciones concretas. Vamos a mencionar algunas de ellas a través de un resumen muy sucinto.

De carácter político y general

La implantación de las nuevas enseñanzas contenidas en la Reforma Educativa y, en particular, de la ESO ha sufrido repetidos retrasos e incumplimientos de la Memoria económica con la que se aprobaron. Con los Gobiernos del PP estos recortes han

AULA

SALÓN INTERNACIONAL DEL
ESTUDIO Y LA OFERTA EDUCATIVA

La Educación

no tiene

FRONTERAS

14 / 18 Marzo , Madrid

Colabora

Patrocina

Parque Ferial Juan Carlos I

Apdo. de Correos 57.067 Madrid

28080 Madrid

Tel: 91 722 50 92 / 50 00 - Fax: 91 722 58 04

e-mail: aula@fema.es - www.aula.fema.es

IBERIA

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
CULTURA Y DEPORTE

Feria de Madrid

sido especialmente graves por dos motivos: en primer lugar por llevar a cabo una clara reducción del gasto público educativo en % del PIB, de tal manera que estamos gastando medio billón menos —en pesetas del 2000— que en 1993; en segundo lugar por haber llevado a cabo una política de traspaso de las competencias educativas en la que no se dotaron a las CC.AA. de los fondos imprescindibles para llevar a cabo la implantación de las nuevas enseñanzas. Por nuestra parte planteamos una financiación suficiente, tanto desde el punto de vista del gasto público educativo, como de una financiación suficiente a las CC.AA. que acaban de asumir estas competencias.

La implantación de la ESO ha supuesto la incorporación de numeroso alumnado que antes, o bien no estaba escolarizado, o bien no lo hacía en centros ordinarios (la integración de los acnee) o bien llegaban en estas fechas a estos cursos (hijos de los inmigrantes). Se plantea que el esfuerzo de incorporar al mundo educativo a estos alumnos ha sido y es importante, tanto desde el punto de vista cuantitativo como cualitativo, pero desigualmente repartido entre los distintos centros sostenidos con fondos públicos. Por ello se plantean nuevas formas de admisión de alumnado y de aplicación de esta norma. Por último se avanzan fórmulas para mejorar los instrumentos de programación (desde la Conferencia de Consejeros a los Consejos escolares de distrito). Igualmente se hace la propuesta de fijar un porcentaje, del total de los fondos educativos, para que sea repartido en función de un criterio de compensación de desigualdades, tanto territoriales como internas del centro.

Propuestas sectoriales: diversidad y profesorado

Si bien en la actualidad la opcionalidad del currículo no está plenamente desarrollada y su implantación está vinculada en ocasiones a distorsiones en la organización y el funcionamiento de los centros (formación de grupos homogéneos, falta de optativas, etc...), ésta debe desarrollarse en el marco de un currículo comprensivo, rechazando la solución que se plantea con los itinerarios por ser contrarios a la comprensividad del currículo, conducir a diferente título, fijados por criterios exclusivamente propedéuticos, dirigidos a grupos y no a individuos, etc...

La mejor defensa del currículo comprensivo se hace:

- requiriendo a las administraciones educativas, por parte de los centros, los medios e instrumentos —tanto pedagógicos como organizativos— que permitan hacer compatible esta comprensividad con la atención a la diversidad de los alumnos en los últimos años de esta etapa; es decir, recursos para poder aplicar medidas de atención a la diversidad en las que de manera eficaz se compensen (llevando al título) las dificultades que tratan de paliar,
- aplicando y reclamando autonomía organizativa y pedagógica por parte de los centros y profesores,
- incorporando plenamente la orientación y la tutoría como un elemento fundamental de los últimos cursos de un modelo comprensivo, sin restringir a alumnos y familias sus posibilidades de elección,
- aplicando la evaluación integradora y colegiada, como mejor garantía de coordinación de los profesores de un mismo grupo y de tomar

como referencia la mejor formulación de los objetivos y contenidos de la etapa,

- desarrollando las enseñanzas de formación profesional de carácter básico, presentes en el área de Tecnología.

La mejor aplicación de la atención a la diversidad se hace:

- asignando preferentemente los recursos a aquellos alumnos que, en su diversidad, cuenten con más necesidades,
- dedicando más recursos a la tutoría y considerando ésta como una tarea también colectiva,
- generalizando los refuerzos y profundizaciones, así como los desdobles y la reducción en la ratio de las diversas áreas,
- facilitando la aplicación de adaptaciones curriculares y la incorporación de acnee y de alumnos de minorías étnicas y culturales y en desventaja social contando con los recursos humanos (plantillas) y material necesarios,

Una acertada reflexión sobre los resultados escolares y sobre las medidas de compensación externa demandan:

- que, en el caso de los resultados, no confundamos los abandonos sin titulación al finalizar la etapa, con la tasa de potenciales repetidores o alumnos incluidos en otras medidas,
- que el análisis se haga en el marco de una evaluación interna conjunta del centro y no sólo de las calificaciones finales de 4º,
- que se pongan de manifiesto para su corrección los posibles sesgos sociales, de género o territoriales, vinculando en su solución y mejora a todos los centros sostenidos con fondos públicos,
- que, en el marco de un nuevo modelo de centro,

en el que tienen cabida nuevas demandas sociales atendidas por nuevos profesionales, se lleven a cabo medidas de compensación externa vinculadas con la oferta de actividades complementarias y extraescolares para todos los alumnos.

Una adecuada política de profesorado debe contemplar:

- replanteamiento de la formación inicial y permanente, incrementando los presupuestos destinados al efecto y potenciando la modalidad de formación en centros;
- creación de incentivos a nivel colectivo e individual: acceso a plazas universitarias, servicios educativos, inspección, licencias por estudio, intercambios docentes a nivel estatal y/o internacional...;
- incremento de recursos humanos y materiales para rentabilizar y facilitar el ejercicio de la docencia;
- adaptación y cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales; catalogación de enfermedades profesionales;
- potenciación del papel de los equipos directivos como dinamizadores pedagógicos e impulsores de la participación democrática del profesorado;
- nuevo papel de la Inspección en la que prime la función asesora y de apoyo ejercitada a partir de la realidad de los centros educativos.
- un amplio debate social en torno a los problemas que genera la convivencia en los centros.

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 - 1º Dcha.

28013 Madrid

91 523 32 13 - 91 531 65 58

NOTICIAS SINDICALES

pensiones



La mayoría de los funcionarios docentes están acogidos al Régimen de Clases Pasivas (RCP). Sólo unos pocos, los procedentes de las antiguas universidades laborales y de centros del extinto Movimiento Nacional lo están en el Régimen General de la Seguridad Social (RGSS). La normativa de ambos regímenes es completamente distinta.

Las pensiones de los funcionarios públicos acogidos al RCP se calculan aplicando unos porcentajes, que están en función del número de años de servicios prestados, a unas cantidades, llamadas Haberes Reguladores (HR), que fijan anualmente los Presupuestos Generales del Estado (PGE) que están en función del grupo (según titulación requerida para el acceso) al que pertenece el funcionario.

La Ley de Presupuestos Generales del Estado para el 2001 ha establecido los siguientes haberes reguladores



Pensiones de jubilación del régimen de clases pasivas

A estos HR se les aplican los siguientes porcentajes:

AÑOS DE SERVICIO	%						
01	1,24	10	15,67	19	41,54	28	74,42
02	2,55	11	17,71	20	45,19	29	78,08
03	3,88	12	19,86	21	48,84	30	81,73
04	5,31	13	22,10	22	52,50	31	85,38
05	6,83	14	24,45	23	56,15	32	89,04
06	8,43	15	28,92	24	59,81	33	92,69
07	10,11	16	30,57	25	63,46	34	96,33
08	11,88	17	34,23	26	67,11	35 y más	100,00
09	13,73	18	37,88	27	70,77		

Las pensiones se pagan mediante 14 pagas iguales (mensuales más dos extras) al año.

Independientemente de los cálculos que puedan resultar, las pensiones públicas ordinarias no podrán superar las 316.422 pesetas mensuales, lo que viene a suponer, en la práctica, que un funcionario que siempre haya permanecido en el grupo A alcanza la pensión máxima con 32 años de servicio. Solo las pensiones derivadas de actos terroristas pueden superar ese tope.

• Años de servicios efectivos al Estado

A tenor de lo establecido en el artículo 32 e) del RDL (Real Decreto Legislativo) 670/87 además de los prestados a cualquier Administración también se consideran como tales los que se tengan reconocidos como

de cotización a cualquier régimen público de Seguridad Social. Por lo tanto, los años cotizados al RGSS antes del ingreso al funcionamiento se tienen en cuenta para el cálculo de las pensiones.

• Cómputo recíproco

Como el cálculo de las pensiones en el RGSS es radicalmente diferente del cálculo del RCP, el Real Decreto (RD) 691/1991 estableció un sistema de equivalencias entre los grupos funcionariales y los grupos de cotización a la Seguridad Social, de tal modo que lo cotizado en determinados grupos de la Seguridad Social se considera equivalente a los servicios

(continúa en la página siguiente)

GRUPO FUNCIONARIAL	HRANUAL	HR MENSUAL
GRUPO A (Licenciados)	4.974.512	355.322
GRUPO B (Diplomados)	3.915.066	279.648
GRUPO C (Bachiller, FP II)	3.006.840	214.774
GRUPO D (Graduado Escolar)	2.378.907	169.922
GRUPO E (Certificado Escolaridad)	2.028.207	144.872



en determinados grupos funcionariales. La tabla de equivalencias es:

GRUPO COTIZACIÓN A LA SEG. SOCIAL	GRUPO FUNCIONARIAL	GRUPO COTIZACIÓN A LA SEG. SOCIAL	GRUPO FUNCIONARIAL
1	A	7 y 9	D
2	B	6, 10, 11 y 12	E
3, 4, 5 y 8	C		

• Cambio de cuerpo

Existe una fórmula para aquellos que han cambiado a lo largo de su carrera profesional de cuerpos, correspondientes a grupos funcionariales distintos, y que viene recogida en el art. 31.2 del Real Decreto Ley (RDL) 670/87. Además, en estos casos, si se ha ingresado como funcionario de carrera antes del 1 de enero de 1985 y se ha cambiado de Cuerpo antes de dicha fecha, existe una bonificación que consiste en considerar hasta un máximo de 10 años de los prestados en el Cuerpo de inferior grupo como prestados en el de superior grupo (art. 49 de la Ley 42/94).

• Pensiones de jubilación por incapacidad permanente para el servicio (IPS)

Se calculan de la misma manera que las ordinarias, pero con la importante particularidad de que se consideran como servicios efectivos no solo los efectivamente prestados sino también el período de tiempo que le resta al funcionario para alcanzar los 65 años de edad. Este período se considera prestado en el grupo funcional al que pertenece el funcionario en el momento de la jubilación.

• Pensiones extraordinarias

Son aquellas en las que la incapacidad es originada por accidente o enfermedad, en acto de servicio o como consecuencia del mismo (art. 47.2 del RDL 670/87) o por acto terrorista. La cuantía de las pensiones se calculan igual que en el caso de incapacidad permanente para el servicio pero con los haberes reguladores multiplicados por dos.

El funcionario que considere que tiene derecho a estas pensiones extraordinarias ha de solicitar, una vez que ha sido jubilado, la incoación de un expediente de averiguación de causas a la Dirección General de

Gestión de Recursos Humanos o de Personal correspondiente, que nombrará un instructor; que, tras la investigación oportuna y dar audiencia al interesado, hará una propuesta de resolución a la misma, que, con un informe, la remitirá al Ministerio de Economía y Hacienda, que resolverá definitivamente. Punto octavo de la Resolución de 29-12-95 de la Secretaría de Estado para la Administración Pública.

Propuestas de CC.OO.

En primer lugar hemos planteado la prórroga indefinida de la llamada jubilación LOGSE para todos los docentes, incluyendo de forma efectiva a los funcionarios docentes que están acogidos al RGSS.

Seguimos planteando, al igual que toda la Confederación Sindical de CC.OO., el mantenimiento de la Ley de Revisión automática de las pensiones, cuya efectividad se puede comprobar este 2001.

En tercer lugar reivindicamos una normativa de jubilaciones voluntarias a los 30 años de servicio, independientemente de la edad del funcionario (ahora es necesario además tener 60 años de edad).

Intercambio de casas

Para dar continuidad al servicio de intercambio de viviendas en periodo de vacaciones que la Federación Estatal de Enseñanza de CC.OO. ha puesto en marcha hace ya varios años, esperamos que quienes tengáis interés en hacer vuestras ofertas/demandas cumplimentéis la ficha que se adjunta y nos la hagáis llegar.

Periódicamente, actualizaremos la información que nos enviéis para publicarla en la página Web.: www.fe.ccoo.es

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, 4ª
28015 Madrid
e-mail: tandres@fe.ccoo.es

Firmado el convenio de enseñanza y formación no reglada

Todos sabemos que el Convenio de Enseñanza y Formación No Reglada tiene muchas dificultades en su negociación debido a las muchas patronales que conforman la mesa y que son el reflejo de los que prefieren empresas con beneficios altos antes que de calidad, colocándose muy lejos de admitir reivindicaciones que supongan una mejora real en la calidad del trabajo.

El convenio se debería haber negociado al principio del año 2000, pero comenzó la negociación el día 16 de octubre de 2000.

La valoración que hacemos es positiva aunque quedan muchos aspectos por mejorar con respecto a la plataforma unitaria entregada al inicio de la negociación. Los avances a destacar son:

1. *Las modificaciones del Artículo 18° (párrafo 2°):* los auxiliares adminis-

trativos con 4 años de antigüedad y rendimiento satisfactorio, de no existir vacante de oficial, tendrán derecho a la retribución salarial de éste.

2. *Artículo 20. Maternidad:* En el caso de que las vacaciones coincidan con el permiso por maternidad éstas se disfrutarán en un momento posterior.
3. *Salarios:* para el año 2000, el 3,9 %; año 2001, el 2,1%. La Antigüedad, 1% en ambos años.
4. *En el artículo 17, permisos:* se incluye un día por boda familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad”.
5. Se modifica el convenio con la Ley de conciliación de la vida familiar y laboral. Estas modificaciones aún teniendo derecho a ellas por ley es

conveniente que vengan reflejadas en el convenio por ser, éste, el documento marco de las relaciones labo-

- rales más cercano a los trabajadores.
6. Se aumenta a tres días en caso de enfermedad grave o accidente.

Convenio de centros de educación universitaria e investigación

Firmada la revisión salarial

La subida salarial para el 2001 es de un 4% y se ajusta a la cláusula de revisión salarial pactada cuando se firmó el X Convenio, y que se aplicará durante la vigencia del mismo.

La cláusula, en resumen, dice: “...Las tablas salariales se actualizarán al principio de cada año y será el resultado de incrementar la cuantía de las retribuciones, respecto a las tablas del ejercicio anterior, en la cifra del IPC oficial previsto, incrementada en 0,5 puntos. En el caso de que el IPC al finalizar cada año supere el incremento porcentual establecido sobre las tablas correspondientes, la desviación se aplicará en el ejercicio siguiente...”.

En la negociación del convenio, CC.OO luchó por establecer la cláusula de revisión más el 0,5%; hoy, que la previsión del Gobierno para el 2001 es de un 2%, los trabajadores están satisfechos de que sus salarios suban el 4%.

Proposición de ley sobre el acceso a la función pública docente

El Partido Socialista ha presentado en el Parlamento una proposición de ley que reproduce literalmente la disposición transitoria quinta de la LOGSE, de la que luego, mediante el Real Decreto 574/91, resultó el sistema transitorio de acceso a la función pública docente de 1991 a 1993. La Consejería ha planteado la iniciativa en cumplimiento del punto tercero del actual Acuerdo de Interinos. Antes de proceder a su votación la Comisión de Educación del Parlamento andaluz citó a los sindicatos para escuchar sus planteamientos. El problema de los profesores interinos no es nuevo.

En opinión de CC.OO., ha sido generado por “una política timorata e imprevisora de las administraciones, que por diversos motivos, son incapaces de ir cubriendo las necesidades de personal que ha generado el sistema educativo”.

En 1993, al finalizar el sistema de acceso transitorio esbozado en la LOGSE y regulado por el Real Decreto 574/91, el número de interinos docentes en Andalucía se había reducido a unos límites razonables, estableciéndose un sistema de colocación y unos derechos que permitieron seguir trabajando a aquellos que en su día no

podieron acceder a la función pública. A juicio de CC.OO., “la indudable mala gestión de los recursos humanos por parte de la Consejería de Educación ha hecho que ese número traspase un *punto crítico* y haya derivado en un problema de difícil solución”.

Al igual que en 1991, CC.OO. se pronuncia por la búsqueda de una solución al colectivo de interinos “sin ambigüedades y sin dobles discursos”, subrayando que la mayoría de los interinos esperan que sus sindicatos representativos encuentren una fórmula que facilite su acceso efectivo al funcionariado. “No esperan fórmulas mágicas ni cantos de sirena porque saben que no existen -agrega el sindicato-. Muchos de ellos lo saben porque durante 1991 a 1993 formaban parte del colectivo de parados que no pudo acceder a la función pública, al alcanzar la mayoría de dichas plazas los interinos de entonces”.

Propuesta de acceso

CC.OO. está segura de que cualquier fórmula que se pueda alcanzar para el acceso será recurrida en los tribunales, dado que los intereses en juego son muchos. Así, el paro en el colectivo de licenciados y diplomados hace

que el acceso a la función pública docente se convierta en una salida profesional muy solicitada. Por ello, el sindicato cree que, “para no hacer piruetas en el aire”, la fórmula de acceso debe elaborarse en función de jurisprudencia del Tribunal Constitucional (TC).

El sindicato alude a la sentencia 83/2000, de 27 de marzo que puede resultar esclarecedora por lo que respecta a la jurisprudencia del TC en este asunto. La sentencia responde a un recurso que alegaba que el sistema establecido en la disposición transitoria quinta de la LOGSE sólo era aplicable a los interinos que hubieran prestado servicios con anterioridad a la entrada en vigor de la LOGSE. El TC mantiene el criterio de que la valoración de la experiencia en aquel sistema de acceso no traspasa el *límite de lo razonable* y no es desproporcionada y no tiene por qué limitarse a los interinos anteriores a la LOGSE.

En líneas generales, la propuesta de CC.OO. apunta hacia tres direcciones: 1° Una sola prueba de carácter oral, como norma general, cuyo contenido esté relacionado con la práctica docente y lo más alejado posible de planteamientos memorísticos.

2° Valoración de la formación académica y la permanente con criterios de rigurosidad.

3° Valoración de la experiencia hasta el máximo de lo permitido por la jurisprudencia del TC.

Sería parecido al sistema diseñado por la LOGSE, aunque habría que regular mejor y corregir algunos aspectos del RD 574/91, que favorecieron la polémica que se generó en 1991 (distribución de las plazas, temarios excesivamente academicistas, qué tipo de formación se valora, etc.).

Según CC.OO., esta propuesta parte del convencimiento “de que no hay fórmulas mágicas, que no hemos encontrado otra mejor y realizable y que las que se han planteado por otras organizaciones o colectivos nos parecen irrealizables y que no pasarán la criba de los tribunales”. Por ello considera que la proposición de ley del grupo parlamentario socialista constituye “un buen principio en su contenido”. Pero el sindicato entiende que este modelo “debe de servir de sistema de acceso permanente, para que no vuelva a repetirse la actual situación y el colectivo de interinos pueda ir integrándose en el funcionariado de forma paulatina, sistemática y efectiva”.

Libertad real o formal

CC.OO es un sindicato que siempre se caracterizó y se caracteriza por su lucha denodada en la defensa y promoción de los intereses tanto económicos como sociales de los trabajadores. En el caso que nos acontece siempre se distinguió en la defensa y promoción de los enseñantes y personal no docente de concertada. Tanto es así, que fue el único sindicato que elaboró un libro blanco de la enseñanza concertada donde se contemplaba la situación de este sector; se hacían propuestas para afrontar con garantías las transferencias educativas. A principios de este curso, CCOO formó parte de la firma de un acuerdo sobre homologación y analogía retributiva y plantillas.

Pero el motivo de este escrito es denunciar la actitud de algunos centros que nos impiden desarrollar nuestra labor fundamental y esencial,

que es la de informar. La información en este caso, es acerca de la firma del Convenio de Concertada, sus pros y sus contras.

Sería prolijo entrar en casuística, pero para constatarlo es necesario que ponga algún ejemplo: en cuatro centros se nos ha negado la posibilidad de informar, impidiendo en todo momento el permiso de acceso. En otros se nos facilitaba un lugar de reunión distinto al punto de encuentro de los trabajadores, sala de profesores, sin avisar a los posibles asistentes. Una forma más de boicotear la reunión. Otras veces los trabajadores no pueden recibir información por no tener ni tan siquiera un tablón de anuncios para la información sindical.

Todo esto en centros de trabajo mantenidos con fondos públicos.

Estas personas, directores de centro... son las que después reclaman derechos invocando la palabra tan manida como libertad. Es lícito que reivindiquen sus derechos y libertad para pedirlos, pero ¡ojo! la libertad no es unívoca como ellos pretenden, sino que tiene que ser biunívoca, en todas direcciones, tanto para ellos como para sus trabajadores, o sea que la libertad tiene que ser real y no formal.

Para CCOO es un derecho irrenunciable que todo trabajador pueda manifestar que está afiliado a este o cualquier otra organización sindical y que no pase lo de ahora: que un trabajador afiliado, o la organización a que pertenece, no pueda transmitir información

de interés sindical al resto de trabajadores y tenga que permanecer en el anonimato por temor a ser despedido.

Por otra parte, sus derechos, los de la patronal, tienen que ir parejos a unos deberes que como se pueden observar a veces no cumplen.

Según lo anteriormente expuesto estos centros están conculcando derechos constitucionales de los trabajadores, tales como el art.7.º-9.º, 253.º, 1-81.º, 1, y el 28.º, 1 todos ellos derechos fundamentales y varios artículos de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, 1/185 del 23 de agosto.

Si lo anteriormente narrado no cambia CC.OO. denunciará la represión, las conductas antisindicales y los actos de injerencia, por ser lesivos o lesionan la libertad sindical, ante la jurisdicción competente a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales.

aragón

Aprobado el plan de Acción Social para los docentes

El Boletín Oficial de Aragón (BOA) del 27 de diciembre de 2000 publicó el Decreto de Acción Social para el personal docente de Aragón cuyo borrador se aprobó el 4 de diciembre en la Mesa de la Función Pública de la DGA, con la abstención de CC.OO.

El Decreto supone un avance, dado que los funcionarios docentes de esta comunidad estaban excluidos de las ayudas de Acción Social de la DGA. Igualmente merece destacar el carácter retroactivo de la normativa, ya que las ayudas se aplicarán con efectos del curso 1999-2000.

No obstante, los docentes se hallan todavía lejos acceder a la cobertura que la DGA presta al personal no docente, que recibe 350 millones de pesetas para este fin (0,8 % de su masa salarial bruta) mientras que los docentes sólo percibirán 200 millones de pesetas (0,4 % de nuestra masa salarial bruta). Esto significa que el personal no docente ya cobró al 100% las Ayudas de Acción Social correspondientes a 1999, destinando a ello 235 millones de pesetas. Es probable que en el caso de los docentes la cantidad asignada para ello -175 millones- sea insuficiente y

que se deba aplicar un coeficiente reductor. Además mientras que el Plan de Pensiones de los no docentes está dotado inicialmente con 115 millones de pesetas, el Plan de Pensiones docente contará sólo con 25 millones. CC.OO. considera injustificable esta discriminación hacia el personal docente, de igual manera que asegura no entender que la DGA mantenga dos planes de acción social diferenciados, uno para los docentes y otro para los no docentes.

El sindicato alega que estas anomalías fueron las que le llevaron a abstenerse en la reunión de la Mesa de la Función Pública en la que se aprobó el borrador del decreto de ayudas de Acción Social. "La abstención no es un voto en contra -han matizado los responsables de CC.OO- sino un apoyo crítico con el que exigimos que el próximo plan de Acción Social que negociaremos en el segundo trimestre del presente año 2001 sea homogéneo al del personal no docente, de modo que en un futuro inmediato haya un único plan que cubra las ayudas de acción social de todo el personal de la DGA".

baleares

Homologación retributiva de los docentes

Entre las las reivindicaciones sindicales del profesorado de Baleares una de las más relevantes es la equiparación retributiva de los funcionarios docentes con el resto de la Administración autonómica.

Después de varias promesas incumplidas por parte de la Administración y tras una reunión mantenida a propósito con el conseller de Educación se ha constituido una Mesa técnica. Las previsiones son que en el

curso 2001-02 se haya avanzado lo suficiente para materializar el calendario y los importes retributivos en la nómina de los docentes.

La equiparación retributiva se inscribe dentro de un programa más amplio para conseguir la plena integración jurídica y administrativa de los funcionarios docentes en el régimen general de los funcionarios de la comunidad autónoma y acceder a las ayudas sociales.



Consolidación retributiva del fondo adicional del 2000 acordado entre el Gobierno balear y los sindicatos para el 2001

La cantidad de 50.000 pesetas brutas que se abonó en la nómina de abril de 2001 en concepto de fondo adicional para complementar la subida salarial del 2% se consolidará en las retribuciones del año 2001. Esta cantidad se incrementará con el IPC correspondiente.

Se abonará en concepto de componente general del complemento específico al profesorado de educación Primaria, de Secundaria, de Formación Profesional, de enseñanzas artísticas, de idiomas y de inspectores de Educación.

La realidad de la implantación de la nueva FP

De los más de 135 ciclos formativos de Grado medio y superior que establece la nueva Formación Profesional, los centros de Cantabria solamente ofrecen 61. De estos, tres de Grado Superior sólo se ofertan en centros privados que, además, están concertados.

El 88% de los ciclos formativos de Grado Medio y el 48% de los de Grado Superior que se imparten en los centros privados están concertados.

De las 22 familias profesionales que ofrece la nueva FP, cinco están pendientes de implantación (Artes Gráficas, Actividades Marítimo-Pesqueras, Comunicación, Imagen y Sonido, Textil, Confección y Piel y Vidrio y Cerámica).

Aunque Cantabria tiene el 77% de las familias profesionales, sólo el 45% de los posibles ciclos formativos. Pese a estar implantadas 17 familias profesionales, algunas tienen una presencia testimonial, como por ejemplo la de Industrias Alimentarias, que de ocho ciclos posibles solamente ofrece dos.

En 17 de los institutos de Secundaria (el 40%) de la región no se imparte Formación Profesional. Solamente en 16 institutos (el 37%) de los 43 con que cuenta Cantabria se ofrecen módulos de Garantía Social.

No hay plazas para más de la mitad del alumnado que necesita cursar alguna modalidad de Garantía Social, para adquirir una iniciación profesional básica.

Según CC.OO., la Consejería de Educación "no ha sido capaz de presentar hasta el momento una sola propuesta sobre Formación Profesional. Además, no le interesan las propuestas que se le formulan desde la enseñanza pública. Sin embargo sigue subvencionando las peticiones que le hacen los centros privados".

Por últimos, dos años después de asumidas las competencias en materia educativa, sigue sin constituirse el Consejo Autonómico de Formación Profesional.

CC.OO. mejora la situación del profesorado de la universidad

Desde CC.OO. en su apuesta por mejorar las condiciones de los trabajadores hemos conseguido culminar a través de la negociación un Acuerdo de Mejora para todo el Profesorado de la Universidad. Para los funcionarios, una mejora salarial unida a la calidad, mejora que como mínimo tendrá como referencia el máximo hasta ahora negociado (universidades madrileñas). Para los no funcionarios, una mejora de su situación contractual que indudablemente lleva aparejada una mejora salarial. Este tipo de acuerdo solamente se ha firmado en esta Universidad.

El documento ha sido fruto de la negociación en la Mesa Sindical de la Universidad de Castilla La Mancha (UCLM), mejora la situación de todos los colectivos de profesorado de esta Universidad. En fechas próximas se abrirán los plazos para la presentación de la documentación necesaria, para ello se crearán próxi-

mamente la Comisión de Seguimiento y la Comisión de Evaluación en la que CC.OO. estará presente, como firmante del Acuerdo. En la Comisión de Seguimiento, según lo aprobado en la reunión del Consejo Social del día 21 de Diciembre, se adecuarán los plazos para su aplicación, ya que el documento firmado por CC.OO. en Julio ha sufrido una demora de más de tres meses en su aprobación.

Seguiremos negociando otros aspectos que complementarán este acuerdo, como el Plan de Plantillas, en el que se debe regular la carga docente para cada uno de los colectivos de profesorado universitario, circunstancia que exigiremos se trate en la Mesa Sindical de la UCLM.

CC.OO., como se reflejará en todas nuestras nóminas desde el 1 de Enero, propone soluciones que se hacen realidad.

Desarrollo del Acuerdo Sectorial de Pública

Con el comienzo del año y después del portazo de fin de año con el acuerdo de interinos, la Junta de Comunidades ha entendido la necesidad de recoger las demandas de CC.OO. y el resto de los firmantes del acuerdo sectorial. Esto conlleva que en estos momentos se esté dando un fuerte impulso a las negociaciones en los siguientes aspectos: acuerdo de itinerancias, oferta de empleo en Primaria (1.350 plazas), jornada continua, Formación Profesional (alrededor de 40 plazas), Decreto de interinos, Profesores Técnicos FP (entorno a 50 plazas) y Escuelas Oficiales de Idiomas, medidas para la mejora de la Enseñanza Secundaria y compromiso de convocatoria para el acceso a Cátedra para el año próximo.

Vuelve la tensión a los centros de Secundaria

Dos años y medio después de la convulsión vivida en la enseñanza pública de Canarias, en lo que se dio en llamar el *conflicto de Secundaria*, se repite un síntoma que parece atacar sistemáticamente a las administraciones educativas que gobiernan cuando obstruyen la opinión directa de los afectados en lo que se refiere a sus decisiones y no escuchan las propuestas que se formulan en los centros para madurar y debatir puntos de vista en busca de un consenso necesario en torno a la definición de las plantillas y al proceso de readaptación de destinos por la modificación del mapa escolar.

Varios son los interrogantes que planean sobre el sector de los docentes de Secundaria y de las que CC.OO. se hace eco:

- ✓ ¿Por qué no dejar opinar a los centros sobre la realidad de necesidades de plantilla en su espacio entre lo orgánico y lo funcional?
- ✓ ¿Qué significará en el futuro esa

ausencia de compromiso ante la consolidación funcional de los trabajadores que permanezcan en situación de expectativa?

- ✓ ¿Qué ocurrirá ante las previsiones de vacantes que resulten erróneas por exceso y que sin duda perjudicarán a terceros?
- ✓ ¿Es justa la Administración al marginar de estos procesos a zonas con claras reducciones inmediatas?
- ✓ ¿Se cierne la duda de si nos hallamos ante un hecho excepcional o si, como está previsto en el decreto 54/99, se convertirá en la norma que aisle el derecho fundamental al traslado libre, zonificando los destinos y dejando la libertad de los docentes al arbitrio de los caprichos organizativos de la Administración? Y, si la respuesta fuese en sentido contrario, ¿cuál será la situación de los casi 200 profesores que permanezcan desplazados aún después de promulgadas estas disposiciones? Según

el sindicato, "son muchos interrogantes para un buen remedio". "Aunque la Administración se empeña en decirnos que les aliena un buen espíritu -añade CC.OO.-, es posible que el mal no esté en el fondo, puesto que todos convenimos la necesidad de afrontar el fenómeno de los desplazados".

- ✓ El sindicato critica las formas con que la Administración educativa se abordan los asuntos y, como en este caso, la ausencia de diálogo por parte de la Consejería. "Sobra la precipitación en un ámbito que ya vive demasiadas presiones con los problemas de convivencia y de cambios educativos", sentencian los responsables de CC.OO. Finalmente, la organización se pregunta qué ocurrirá con las vacantes si jurídicamente este procedimiento se paraliza y se ofertaran con carácter obligatorio a un concurso de traslados no cuestionable.

Resumen de las pensiones de jubilación

	TIPOS	REQUISITOS	CÁLCULO PENSIÓN
V O L U N T A R I A	Ordinaria	60 años de edad y 30 años de servicios efectivos al Estado.	Aplicación porcentaje, en función del número de años de servicio acreditados, al haber regulador del cuerpo.
	LOGSE	<ul style="list-style-type: none"> • Estar en activo el 1-1-90. • Tener, al menos, 60 años el 31 de agosto del año en que se solicita. • Tener acreditados 15 años de servicios efectivos al Estado al 31 de agosto del año en que se solicita. 	Igual que el anterior pero se considera como servicio prestado el tiempo que falte para cumplir los 65 años.
F O R Z O S A	Al cumplir 65 años	<ul style="list-style-type: none"> • Se declarará de oficio al cumplir los 65 años. • Tener acreditados 15 años de servicios. 	Aplicación porcentaje, en función años de servicio, al haber regulador del cuerpo.
	Prórroga hasta los 70 años	La prórroga es voluntaria y ha de solicitarse con una antelación de, al menos, dos meses antes de cumplir los 65 años.	Igual que el caso anterior.
	Incapacidad permanente para el servicio (IPS)	<p>Para las funciones fundamentales de su cuerpo (total).</p> <p>Para toda profesión u oficio (absoluta).</p> <p>Necesita la asistencia de una persona para vestirse, comer, desplazarse, etc. (gran invalidez).</p>	<p>Igual que en los casos anteriores, pero se considera como servicio prestado el tiempo que falte hasta cumplir los 65 años.</p> <p>Igual que en el caso de la IPS absoluta, incrementada en un 50%, que abona MUFACE.</p>

Jubilación de los funcionarios docentes

OTRAS CONSIDERACIONES	NORMATIVA
<p>Ha de solicitarse con, al menos, tres meses de antelación.</p>	<p>Arts. 28b, 30, 31 y 32 del RDL 670/87. punto 6º de la Resol. 29 dic. 95 de la Secretaría de Estado para la Admón Pública.</p>
<p>Se da al interesado una gratificación que está en función del tiempo de servicios y la edad que tenga el funcionario docente en el momento de la jubilación (31 de agosto del año en que se solicita).</p> <p>Se solicita en los meses de enero y febrero.</p> <p>Este tipo de jubilación estará vigente, al menos, hasta el año 2002.</p>	<p>Disposición transitoria novena de la LOGSE Arts. 30, 31 y 32 del RDL 670/87.</p> <p>**** orden autonómica ****</p>
<p>La Administración la gestiona y resuelve de oficio si no se ha solicitado la prórroga.</p>	<p>Arts. 28a, 30, 31 y 32 del RDL 670/87.</p>
<p>El fin de la prórroga ha de comunicarse con, al menos, tres meses antes de la fecha elegida para la jubilación definitiva, que no podrá ser más allá de los 70 años de edad.</p>	<p>Art. 33 de la ley 30/84 (redacción dada por el Art. 107 de la ley 13/96) y Arts. 30, 31 y 32 del RDL 670/87.</p>
<p>Puede iniciarse el proceso de oficio o a petición del interesado. La pensión por una IPS total tributa y, por tanto, se le aplican retenciones, la pensión de una IPS absoluta no tributa y, por tanto, no tiene retenciones. No se requiere período de carencia.</p>	<p>Instrucciones del Ministerio de Hacienda de 22 oct 96 Orden del Minist. de Presidencia de 22 nov 96.</p> <p>Arts. 28c, 30, 31 y 32 del RDL 670/87</p> <p>Arts. 23, 24, 25 y 26 del RDL 4/2000.</p>
<p>Al igual que la pensión por IPS absoluta no tributa, y tampoco tiene retenciones. No se requiere período de carencia (es decir, no se requiere un tiempo mínimo de cotización)</p>	



Acuerdo de profesorado itinerante

Largo ha sido el camino que ha conducido al Acuerdo sobre las condiciones de trabajo y económicas del profesorado itinerante en Castilla y León. Hasta la asunción de las competencias educativas, las ocho provincias de esta comunidad vivían situaciones diferentes dependiendo de que hubieran pactado o no acuerdos con las Direcciones Provinciales.

Sólo las 24 pesetas por kilómetro unían a un colectivo de más de 1.500 docentes, distribuidos de forma desigual, con más presencia en provincias como León, Salamanca o Valladolid. Desde la primera reunión de la Mesa de Itinerantes, en mayo de 2000, hasta la última, el 4 de diciembre, Administración y sindicatos intercambiaron propuestas y contrapropuestas que incluso llevó a los segundos a convocar una serie de movilizaciones (*días sin coche*) con el fin de presionar a la Consejería de Educación para que aceptara la plataforma mínima común consensuada entre las federaciones regionales de FETE-UGT y CC.OO.A saber:

1. Definición de profesorado itinerante. Debe incluir a todo el profesorado que por distintos motivos tenga que desplazarse con vehículo propio para realizar su trabajo, o al menos el compromiso de incluirlos de alguna forma.

2. Revisión de las indemnizaciones por razón del servicio, situándola entre 35 y 40 pesetas por kilómetro.
3. Compensación horaria. Partir de las instrucciones firmadas por la ex directora general de centros Carmen Maestro y en la línea de los acuerdos provinciales firmados.
4. Compensación por accidentes (100%).
5. Compromiso de negociación de los siguientes aspectos: Seguros, créditos blandos...

Como resultado de las movilizaciones, el 4 de diciembre se reunió por última vez la Mesa en la que se alcanzó un preacuerdo entre la Consejería de Educación ANPE, CSI-SCIF, CEMSATSE, FE-CC.OO., FETE-UGT, STEs y USCAL. El preacuerdo fue aceptado, con la firma correspondiente el día 20 de diciembre.

En reunión celebrada el día 12 de diciembre de 2000, CC.OO. decidió ratificar el Preacuerdo alcanzado valorando que el documento final recoge la gran mayoría de las reivindicaciones de los sindicatos:

- Fija un marco autonómico igual para todos, frente a las condiciones diferenciadas existentes hasta ahora.
- Las tablas de compensación horaria se ajustan al tiempo empleado



para realizar el itinerario entre centros y establece mecanismos de análisis individualizados de determinados centros. Para el futuro, se recomienda no itinerar en los recreos.

- La compensación económica, que se fija en torno a las 40 pesetas por kilómetro, supera sustancialmente la fijada hasta ahora (24 pesetas/km) y lo acordado en otras comunidades.
- Fija la indemnización en caso de accidente en el 100% del valor del siniestro, hasta un máximo de 2.000.000 pesetas, y abre la puerta para que la Junta negocie un seguro en condiciones ventajosas para estos trabajadores y trabajadoras.
- Establece la creación de una Comisión de Seguimiento.

- Recoge aspectos relacionados con la salud laboral de los docentes.
- Compromete a la Junta para que negocie las condiciones de trabajo y económicas de otros colectivos que utilizan su vehículo al servicio de la Administración.
- La Junta se compromete a llevar a cabo las gestiones correspondientes para que el profesorado itinerante tenga acceso a créditos blandos para la adquisición de sus vehículos.

El presente Acuerdo estará vigente hasta el final del curso 2004-2005 y será de aplicación a partir del 1 de enero de 2001. Las compensaciones horarias, en cambio, serán de aplicación a partir del curso escolar 2001-2002.

Desinterés del MECD por los asuntos educativos de Ceuta y Melilla

CC.OO. ha hecho un balance negativo de la reunión que el pasado 11 de enero mantuvo el Grupo de Trabajo para Ceuta y Melilla en el que, por parte del MECD, estuvieron presentes **Engracia Hidalgo**, directora general de Personal, y por parte de CC.OO. **José Antonio Palom**, secretario general de CC.OO. de Ceuta, acompañado por **Luis Acevedo**

Según el sindicato, se confirma que el Ministerio de Educación "no tiene

el más mínimo interés por afrontar con decisión los problemas que afectan a la educación de estas ciudades, tanto en lo referido a aspectos laborales de los docentes, como a los puramente educativos, al no presentar propuesta alguna en el transcurso de la reunión".

Asimismo señala que el Ministerio ha mostrado un cambio radical por lo que respecta a la homologación retributiva de los funcionarios docentes

de Ceuta y Melilla, al "volver a poner nuevas trabas al ya de por sí complejo proceso de negociación".

Como se recordará, el 3 de marzo de 2000, el Ministerio de Educación firmó con UGT y CC.OO. un acuerdo específico para estas ciudades, donde se recogía un proceso de homologación salarial a pagar en tres años (2000-2002). Conforme a ello, la Mesa General de la Función Pública, en su reunión de noviembre, validó este acuerdo, aprobando el pago del primer plazo correspondiente al año 2000.

El sindicato denuncia que "en una maniobra mezquina, el MEC se desdice de lo acordado, poniendo de manifiesto su intención de no nego-

ciar, y por tanto no abonar los dos plazos pendientes, aduciendo impudicamente en su razonamiento que el desequilibrio retributivo de los docentes de Ceuta y Melilla con respecto a las comunidades autónomas transferidas, quedaba compensado por la indemnización por residencia".

CC.OO. no oculta su preocupación por el desinterés y la actitud de los responsables ministeriales, que califica de "altanera", sobre todo si se tiene en cuenta la exigua gestión administrativa del MECD. No obstante, CC.OO. asegura que mantendrá sus propuestas de mejora en las condiciones laborales de los docentes y de alcanzar un sistema educativo público de calidad.

Los sueldos de los profesores de Cataluña, a la cola de los del resto de comunidades autónomas

Las retribuciones del personal docente de la enseñanza pública de Cataluña se sitúan en 65.000 pesetas anuales por debajo de la media de las comunidades autónomas. El próximo año esta cifra se situará en las 120.000 pesetas, ya que el Departament no contempla ningún incremento en 2001. CC.OO. considera "inaceptable" que Cataluña, "con un nivel de vida por encima de la media estatal", se sitúe por debajo de las retribuciones del personal docente del Estado. Asimismo estima "intolerable" que "se pase de estar por encima de la media estatal, a ocupar los últimos lugares". CC.OO. argumenta que, al igual que las comunidades autónomas que recientemente han recibido las transferencias educativas y que han mejorado las retribuciones del profesorado, en Cataluña hay que reclamar una revisión del sueldo de los docentes.

"No se puede permitir que la Generalitat haga con nuestro sueldo lo que ha hecho con la mejora de las jubilaciones anticipadas —añade el sindicato—, ya que, aunque las ha subido entre un 65 y un 80% se ha quedado por debajo de las ocho comunidades que ya las han

revisado y que han aplicado subidas que van entre el 1000% de las gratificaciones anteriores al 99% del sueldo que se cobraría estando en activo".

CC.OO. asegura haber iniciado "con voluntad negociadora" las conversaciones sobre la mejora del complemento específico de los docentes, aunque advierte de que "no renunciará a las movilizaciones que sean necesarias para conseguir nuestros objetivos".

También recuerda que en las comunidades autónomas que acaban

de asumir las competencias educativas los sindicatos representativos han pactado unas mejoras retributivas que implican incrementos de entre 20.000 y 26.000 pesetas en diferentes plazos. Como en Cataluña no se han actualizado, las retribuciones de los docentes han sido superadas por la media nacional y este año se cobrarán unas 65.000 pesetas menos y el próximo serán menos de 120.000 si los sindicatos no arrancan un acuerdo a la Generalitat.

CC.OO. rechaza la propuesta de decreto de admisión de alumnos

El Departament d'Ensenyament, haciendo caso omiso del dictamen del Consell Escolar de Catalunya, que había recomendado recoger las propuestas de CC.OO. en el futuro decreto de matrícula escolar, ha redactado un decreto similar al anterior. Para el sindicato este borrador "no responde ni a una nueva realidad educativa ni a las nuevas necesidades sociales, pues no modifica la filosofía subyacente del anterior y las acciones previstas en el

proceso de matriculación no afectan de manera sustancial al proceso de matrícula". CC.OO. ha pedido a la Administración que no publique el decreto en el DOGC, por entender que no resuelve las cuestiones que hacían precisa la elaboración de un nuevo decreto. En este sentido, reclama que se favorezca el equilibrio de la relación entre la escuela pública y la privada concertada, que cada centro, público o concertado, recoja la realidad social del alumnado

de la zona escolar, que las reglas del juego para la matrícula del alumnado sean las mismas para todo centro sostenido por fondos públicos, que haya una oficina de información única en cada zona para que no se tergiversen los derechos y deberes de las familias, del alumnado y de los centros y que las Comisiones de Escolarización tengan una subcomisión permanente y que sean más participativas, otorgando más peso específico a los ayuntamientos.

CC.OO. propone y la Consejería se opone

CC.OO. ha elaborado una propuesta para cada uno de los asuntos pendientes que se acumulan en la Consejería de Educación de la Junta. El sindicato acusa a las autoridades educativas de gobernar "con tanta prepotencia que cualquier demanda de diálogo o negociación les suena a debilidad o, como mínimo, a "cosas

raras". El resultado de esta actitud, es, a juicio de la organización sindical, que en cada asunto "se descalabran y siembran el caos por doquier", por lo que CC.OO. advierte de que no se resignará sino que, a través de sus propuestas y movilizaciones, espera que a medio plazo la Consejería "cambie su forma de gobernar".

Laborales: Cómo darse gusto uno mismo

CC.O. reprocha al secretario general técnico de la Consejería que "impida cualquier salida negociada" a los problemas del sector y que las jefaturas de servicio de las direcciones provinciales

manifiesten un talante similar. Como ejemplo de ello, menciona el cierre de tres comedores escolares mientras se de baja al personal afectado "sin permitir ninguna salida negociada a su situación".

Universidad: Ausencia de un marco de negociación

En su análisis crítico del estado del sistema educativo extremeño, el sindicato concluye recordando que, después del tiempo que ha transcurrido desde la transferencia de la Universidad a la Junta de Extremadura, no se ha crea-

do la Mesa sectorial. Aunque CC.OO. asegura que "en multitud de ocasiones" ha propuesto la constitución de este marco de negociación, añade que la Consejería "no dice que no pero tampoco hace nada para constituirlo".

Pública: Interinos, jubilados y adscritos esperan "el santo advenimiento"

Por lo que respecta a la adscripción de los maestros al primer ciclo de la ESO, el sindicato recuerda que, si bien debería haber concluido el próximo 20 de abril, al cierre de esta edición, la Consejería aún no ha elaborado la convocatoria. En cuanto a las jubilaciones LOGSE, señala que todavía no se han convocado para este curso ni se ha negociado la cuantía de la gratificación. En lo relativo al sistema de

interinidades, afirma que "se tambalea a la espera una sentencia que lo invalide". Por otra parte, indica que de la oferta de empleo "no se sabe nada". Según CC.OO., esta es la misma tónica en todos los asuntos educativos pendientes, por lo que augura que cuando los lectores extremeños reciban este suplemento del TE "seguramente se habrá producido el *santo advenimiento*".

Privada: Retroceso en el sistema de conciertos

En cuanto a la enseñanza privada, CC.OO. destaca que a principios de enero se publicó por primera vez la Orden con la convocatoria para realizar los conciertos educativos de los próximos cuatro años. Sin embargo, señala que la Consejería ha sustituido la concertación de las unidades

de Educación Infantil "por un sistema sospechoso de subvención", de tal forma que se priva del pago delegado a todos los maestros y maestras que imparten esta etapa educativa, favoreciendo así "todo tipo de subcontratación de estos trabajadores de la enseñanza".

Los empleados públicos no pierden poder adquisitivo

Los funcionarios dependientes del Departamento de Educación del Gobierno vasco se beneficiarán del preacuerdo que el 18 de diciembre de 2000 se alcanzó en la Mesa General de la Función Pública Vasca que establece la subida salarial del año 2001 para más de 50.000 empleados públicos de la comunidad autónoma. El acuerdo incluye también aspectos que afectan a las condiciones de trabajo.

El aumento salarial será similar a la subida de IPC del año 2000, que rondará el 4% (a falta de contabilizar diciembre el IPC 2000 se sitúa en el 3,6%).

Teniendo en cuenta las limitaciones derivadas de la Ley de Presupuestos del Estado y de la situación de prórroga presupuestaria de la CAPV, el incremento se desglosa en dos partes: un 2% de incremento general que, lógicamente, afecta a todos y cada uno de los conceptos retributivos y el resto hasta completar la cifra de IPC que finalmente

resulte que se abonará a través de un incremento del complemento específico. Esta segunda parte será provista por medio de créditos de carácter extraordinario aprobados por el Gobierno vasco. El pago ha quedado comprometido que se realice ya en la primera nómina del año.

El preacuerdo se suma a los compromisos del acuerdo del 28 de junio pasado sobre empleo público y por el cual la jornada de 35 horas se implantará en la Administración vasca, excepto la Ertzaintza, a partir del 1 de enero de 2001. Entre los elementos

complementarios del pacto destacan la creación de una comisión encargada de estudiar la extensión al colectivo de empleados públicos de los planes complementarios de pensiones existentes en la Administración vasca, el mantenimiento a todos los efectos de la gestión de la Incapacidad Laboral Transitoria (ILT) en el ámbito del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), la perdurabilidad de los acuerdos firmados sin que se produzcan modificaciones unilaterales por parte de la Administración antes de su sustitución acordada y una reiteración del compromiso de estabilización del empleo público con la consiguiente reducción de la temporalidad que ya se estableció en el citado acuerdo de 28 de junio.

El preacuerdo ha tenido que materializarse en el estrecho margen que actualmente tiene el Gobierno Vasco, ya que ha de actuar sobre la base de la prórroga presupuestaria vasca y las limitaciones que conlleva el proyecto de Ley de Presupuestos del Estado.

Según CC.OO., "en el actual contexto político de confrontación y ante la inminencia de la cita electo-

ral vasca, es evidente que ha primado por parte de los responsables gubernamentales vascos la voluntad de diferenciarse de la política del Partido Popular y del Gobierno del Estado".

A diferencia de la falta de acuerdo en el ámbito del Gobierno central, el preacuerdo mantiene el poder adquisitivo de los empleados públicos y establece condiciones para la reducción del índice de interinidad en los puestos de trabajo públicos

Aunque parezca sorprendente que con la incapacidad para aprobar una Ley de Presupuestos, el Gobierno vasco disponga de los mecanismos presupuestarios necesarios para cumplir los compromisos económicos suscritos, puede haber algunas dudas sobre su materialización definitiva, aunque prevalezca la sospecha de que la posición del Gobierno quizá sea consecuencia de su confrontación política con el Partido Popular. No obstante, CC.OO. confía en que lo comprometido se aplique de forma inmediata y sirva de referencia en el ámbito de las empresas públicas y del sector laboral privado a través de la negociación colectiva.

Los sindicatos anuncian movilizaciones de empleados públicos

La propuesta salarial y de condiciones de trabajo en la función pública elaborada por la Xunta de Galicia para el año 2001 provocó un amplio rechazo entre los trabajadores y trabajadoras porque consolida la pérdida de poder adquisitivo, redundando en la fórmula de incrementar los salarios en base al IPC previsto, sin contemplar la cláusula de revisión salarial, cuando, un año tras otro, estas previsiones han demostrado su escasa fiabilidad.

CC.OO. y el resto de las organizaciones sindicales integrantes de la plataforma reivindicativa conjunta, advierten de que no cesarán en sus demandas, y ante la política de hechos consumados que la Xunta trata de imponer, seguirán adelante

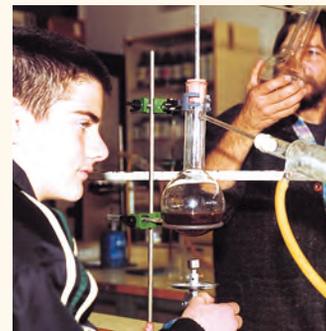
con el calendario de movilizaciones "para que la Administración recapacite y tenga bien presente que ha colmado la paciencia de los trabajadores y trabajadoras".

A lo largo de este primer trimestre de año, los sindicatos tienen previstas diversas concentraciones comarcales (el 31 de enero, 21 de febrero, 14 de marzo) y una manifestación en Santiago para el día 31 de marzo, que esperan que cuente con una elevada participación, como con la última convocada.

Por último, afirman que "con el apoyo de todos y todas seguiremos exigiendo el derecho a la negociación colectiva, al empleo estable, el freno a las continuas pérdidas de poder adquisitivo y la movilidad forzosa".

Universidad Primeros pasos en la petición de una mejora retributiva

La Federación de Enseño de CC. OO. de Galicia ha pasado definitivamente a la acción en cuanto a la petición de mejora retributiva del personal docente e investigador de las universidades gallegas. Así, en los plenos de los consejos sociales de las universidades de Santiago y Vigo este sindicato instó formalmente a que se solicite la apertura de negociaciones sobre este particular. Seguidamente, CC.OO. espera ponerse de acuerdo con las otras organizaciones sindicales "para aunar esfuerzos, convencidos



como estamos de que en breve tiempo estaremos negociando en el ámbito autonómico y en cada universidad", según afirman sus responsables..

En cuanto a las peticiones de aumento salarial, los delegados sindicales de la Federación están elaborando una propuesta concreta, en la cual se establecerán tramos retributivos en función de diversos méritos docentes, de investigación y de gestión universitaria.

Efectos de la huelga del 14-D

La negociación colectiva en la función pública docente de la Comunidad de Madrid ha despertado tras el relativo éxito de la movilización de los empleados públicos del pasado 14 de diciembre, sobre todo en los centros escolares de la Comunidad, donde el seguimiento del paro rondó un 58%.

El viernes 12 de enero se convocó la Mesa sectorial de personal docente no universitario de la Comunidad de Madrid. Los dos temas estrellas en el orden del día fueron las jubilaciones LOGSE y las plantillas.

Por lo que respecta a las jubilaciones LOGSE, cuya gratificación no está aún reforzada por la Administración autonómica, es preciso negociarla antes de febrero, por la brevedad de plazos para solicitarla. CC.OO. y el resto de los sindicatos reivindican la gratificación del MECD multiplicada por tres, así como la solicitud de prórroga de esta modalidad de jubilación anticipada. A la espera de una respuesta del Gobier-

no, CC.OO. cree que este asunto debe acordarse ya, incluso adelantándose al resto del Acuerdo Global, y abordándolo fuera del bloque de derechos sociales todavía pendiente de negociación.

Además de los temas relativos a las plantillas y derechos Sociales, están pendientes de negociación los capítulos referidos a la Salud Laboral y Formación. En cuanto a las retribuciones, CC.OO. reclama el complemento específico para los maestros de la ESO, el abono transporte y la paga extraordinaria que cobraron el resto de los empleados públicos de la Comunidad, para compensar la pérdida de poder adquisitivo.



Convenio colectivo de laborales y Acuerdo sectorial de funcionarios

En los últimos días del trimestre pasado se denunciaron el Convenio colectivo del personal laboral y el Acuerdo sectorial de funcionarios. CC.OO. está elaborando su plataforma reivindicativa mediante consulta a los trabajadores y trabajadoras, secciones sindicales y centros de trabajo. En el caso del Personal de Servicios Educativos Complementarios hay dos retos pendientes: la reclasificación de ciertas categorías y el ajuste de las áreas funcionales en otras, así como la estabilidad del personal interino.

Los docentes laborales de la Comunidad de Madrid están seriamente preocupados por la lenta marcha del proceso de funcionarización, ya acordado con la Administra-

ción, pero paralizado a falta del visto bueno de la Administración Central del Estado. En este momento se asiste al proceso de adscripción a especialidades LOGSE (área educativa) de los docentes laborales.

Negociación en la Mesa de universidades

Una vez firmados los Acuerdos para los tres sectores -PAS laboral, PAS funcionario y PDI-, se ha reunido la Mesa de Universidades para valorar los Presupuestos y tratar de *abrir el melón* de la estabilidad del profesorado, que se considera debería ser un Acuerdo entre las tres administraciones implicadas. Asimismo, se reunió la Mesa Sectorial en la que se ratificó el Acuerdo del PAS funcionario, que será publicado en Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid (BOCM).

la rioja

Impugnados los fondos retributivos del Convenio y el Acuerdo para el personal al servicio de la Comunidad Autónoma de La Rioja

Alegando la incompetencia del Gobierno autonómico para sobrepasar los límites presupuestarios de la Ley de Presupuestos Generales del Estado, el Consejo de Ministros ha requerido al Gobierno de La Rioja para que suspenda los anexos del Convenio y el Acuerdo que recogen la distribución de un fondo entre el personal al servicio de la Comunidad Autónoma equivalente a la diferencia entre el IPC previsto y el IPC real en La Rioja, durante los próximos cuatro años. Con ello se cumple la amenaza formulada por el Gobierno central en la última reunión de la Mesa General.

Según CC.OO. este hecho demuestra "la coherencia de la convocatoria de las movilizaciones que culminaron con la huelga del pasado 14-D en nuestra comunidad, a pesar de la existencia del Acuerdo/Convenio, poniendo de manifiesto la precariedad de la negociación de los empleados públicos".

El sindicato anuncia que, una vez conocida la disposición del Gobierno riojano, hará lo posible para garantizar, mediante la revisión de las disposiciones adicionales afectadas, que los trabajadores de la comunidad mantengan el poder adquisitivo durante la vigencia de los convenios.

Proyecto de orden de conciertos educativos con la enseñanza privada

La Consejería de Educación ha presentado un proyecto de orden de conciertos para ser debatido en el Consejo Escolar de La Rioja. Para CC.OO. este borrador "es una vuelta de tuerca más para aprisionar a la escuela pública". En este sentido, recuerda que la Administración ha impedido la participación de las organizaciones sindicales más representativas en la Comisión Provincial de Conciertos Educativos, mientras aplicaba en la enseñanza privada la consolidación de los complementos para cargos directivos prevista en la LOPEG para los centros públicos e incumplía esta ley, al no obligar a escolarizar y distribuir en los centros privados concertados a alumnos con necesidades educativas especiales y situaciones socioe-

conómicas desfavorecidas. Además acusa a Educación de intentar dar cobertura legal a los conciertos en el segundo ciclo de Educación Infantil.

CC.OO. ha presentado numerosas enmiendas para que sean debatidas en el Consejo Escolar de La Rioja, por lo que espera que el Gobierno regional, al contrario que en ocasiones anteriores, no apruebe el orden antes de ser dictaminado el proyecto por el Consejo Escolar, un órgano institucional del que CC.OO. asegura que "ha sido confeccionado por el PP de la Rioja, excluyendo como representantes del profesorado a los propios sindicatos y nombrando como sus legítimos representantes a asociaciones que no participan en la vida social riojana".

Acuerdo en la enseñanza privada concertada

El acuerdo firmado el pasado diciembre por el Departamento de Educación y el sindicato SEPNA (FSIE) en la enseñanza concertada supone unos 3.000 millones de pesetas de incremento a lo largo de tres años en los fondos que el Gobierno de Navarra aporta a la enseñanza concertada, o sea, a toda la enseñanza privada. En Navarra los centros privados están concertados, incluso los más elitistas.

En el fondo de la negociación, durante la que no faltaron las huelgas y movilizaciones a lo largo del año pasado, se buscaba la aproximación a las condiciones laborales del profesorado de la enseñanza pública. El sindicato firmante representa al 52% del profesorado. Es previsible que UGT, el otro sindicato más representativo en el sector aunque haya perdido relevancia, se vea afectado negativamente. La presencia de CC.OO. en la enseñanza privada navarra es escasa.

La subida salarial contemplada en el acuerdo supone un avance hacia la homologación retributiva del profesorado de la privada con el de la pública. Para el Personal de Administración y Servicios (PAS) se prevé un aumento salarial del 17% en tres años.

CC.OO. no ha firmado el acuerdo entre otros motivos porque prevé un aumento del 18% en otros gastos. Según el sindicato, este incremento va a parar directamente a las patronales del sector y no es controlable. Además, señala que apenas se ha conseguido una reducción de horas lectivas, que era otra de las aspiraciones del profesorado del sector, ni se aborda la democratización de los centros, las contrataciones, la transparencia etc. "Una vez más nos negamos a admitir que el dinero público sea gestionado de forma totalmente privada y no controlada", concluye CC.OO.

Crispación en la enseñanza del euskera

CC.OO. ha acusado tanto al Gobierno de Navarra de UPN-PP como a sectores abertzales y nacionalistas vascos de instrumentalizar políticamente el euskera, al igual que ocurre en el País Vasco. No obstante, matiza que desde hace algún tiempo los nacionalistas tratan de desmarcarse de esta estrategia y pretenden abordar el euskera "como simple fenómeno cultural", en lo que el sindicato considera una reacción históricamente tardía. "Para muchos nacionalistas vascos el euskera sigue siendo la seña principal de identidad y para el Gobierno de UPN-PP la enseñanza en euskera es una quinta columna del imperialismo vasco", argumenta CC.OO.. En esta difícil situación, el sindicato asegura que está intentando defender "lo que siempre hemos defendido: nuestra apuesta no es a favor de una lengua en detrimento de la otra, sino por la libertad y para que se haya un marco en el que los ciudadanos puedan decidir la lengua de la enseñanza para sus hijos e hijas". "Difícil es con todo pensar con racionalidad

-añade- cuando un día sí y otro también tenemos que salir a la calle para condenar un nuevo atentado cometido en nombre de la identidad vasca".

En Navarra la lengua vasca es cooficial con el castellano en ciertas zonas y en cada una de las tres zonas lingüísticas zona la oferta en euskera o castellano es variable -amplia en la montaña, escasa en la Ribera. Esta cooficialidad fue fruto de un consenso político durante la transición.

Según CC.OO., el Gobierno de Navarra está legislando "para recortar y minimizar la enseñanza en euskera considerándola vehículo de adoctrinamiento". La demanda de enseñanza en euskera ha crecido en los últimos años, al mismo tiempo que el nacionalismo vasco en Navarra perdía voto y presencia social. Para CC.OO. esta reacción constituye una prueba de que "muchos ciudadanos son capaces de apreciar el valor de una de las lenguas tradicionales de Navarra más allá de su instrumentalización identitaria".

CC.OO. denuncia al conseller por incumplir el Acuerdo de Secundaria

Un año y siete meses después de la firma del Acuerdo de plantillas y condiciones de trabajo de Secundaria, la FE CCOO PV denuncia al conseller de Educación "ante los gravísimos incumplimientos del Acuerdo por parte de la Administración". Los servicios jurídicos del sindicato han iniciado el proceso administrativo que culminará en la interposición de un recurso contencioso-administrativo ante el Tribunal Superior de Justicia contra el conseller.

El Acuerdo no ha sido aprobado todavía por el Consell ni publicado en el DOGV. Además, CC.OO. afirma que en su desarrollo "no hay prácticamente más que incumplimientos", entre los que destaca el que no se hayan creado ni la mitad de los puestos de trabajo estipula-

dos, que no se cubran las bajas en los siete días establecidos, que no se haya abordado la negociación de las plantillas de FP específica, que no se discuta en Mesa Sectorial cómo dotar de recursos humanos extraor-

dinarios a los centros con un elevado porcentaje de alumnado con necesidades educativas especiales o que no se avance en la catalogación lingüística de las plantillas...

El sindicato precisa que, tras haber denunciado estas irregularidades en la prensa, la Conselleria manifiesta "un tibio intento de desbloqueo de éste y de otros muchos asuntos pendientes de negociación". Sin embargo, advierte de que "hasta que estas buenas intenciones no se plasmen en mesas de negociación reales y en realizaciones administrativas que supongan el cumplimiento de lo pactado", mantendrá su campaña de movilización entre el profesorado de Secundaria para exigir que la Conselleria "cumpla con el derecho a la negociación colectiva de los docentes".

Decepción sindical ante la propuesta provisional de arreglo escolar

CC.OO. tilda de "gravísima" la propuesta de arreglo escolar de la Conselleria de Educación para este año porque, en su opinión, "confirma una vez más el descaro de la Administración del PP por proteger el crecimiento de la enseñanza privada y de recortar el crecimiento natural de la enseñanza pública al no crear las unidades de 3 años en todos los centros públicos". Según el sindicato, este hecho, junto al bloqueo en la construcción de los IES necesarios, "incide gravemente" en la expansión de la red pública, ya que, al estar ocupados los centros de Primaria por alumnado del primer ciclo de la ESO, "es imposible crear nuevas unidades de 3 años y de Educación Primaria".





MANUEL DE LA CRUZ

ÁREA DE POLÍTICA EDUCATIVA
DE LA F.E. CC.OO.

ESO

ESO: Factores de contexto

En el análisis de los factores que explican la situación actual de la Enseñanza Secundaria y, en concreto, la Educación Secundaria Obligatoria, diferenciamos entre factores estructurales (presentes de manera permanente) y factores coyunturales (provocados por el cambio de sistema educativo). Conviene hacer esta distinción para evidenciar que la mayor parte de los problemas de ahora ya estaban presentes en el pasado inmediato y que no han sido motivados por los cambios habidos en el sistema educativo.

Además, hay que considerar las variables de agrupamiento *comunidad autónoma* y *titularidad del centro* (escuela pública o privada concertada), así como también tener en cuenta la evolución de todos ellos (factor *tiempo*).

Riqueza

La riqueza del país ha crecido a buen ritmo durante los últimos años (30% de incremento de la renta bruta entre 1991 y 1996); todas las comunidades autónomas han crecido también a un ritmo parecido. Sin embargo, se mantienen las diferencias entre las comunidades más ricas y las que menos (aproximadamente un 45% más de renta las primeras que las segundas en ese periodo).

Gasto público educativo

(Globalmente no se ha llegado a alcanzar el índice del 6% del PIB que es el objetivo de la Comunidad Europea). La evolución del gasto público educativo por comunidad autónoma, en tanto no se hubo producido de



La mayoría de los problemas que se detectan en el funcionamiento de la ESO ya estaban presentes antes de la implantación de la etapa, por lo que no se puede afirmar que hayan sido motivados por ella. Factores externos como la situación económico-laboral de las familias, la influencia de los medios de comunicación y la integración de alumnos inmigrantes y provenientes de colectivos marginados o con desventaja social, son algunos de los elementos determinantes en la problemática de la Secundaria.

forma generalizada la transferencia de competencias, ha sido dispar entre las comunidades con competencias transferidas y aquellas que eran gestionadas por el Ministerio (territorio MEC) con neto perjuicio para estas últimas: en el decenio 1985-1994 el incremen-

to medio anual en pesetas constantes del gasto público educativo en el territorio MEC fue inferior al 4% mientras que la media de toda España fue del 7,4%, teniendo todas las comunidades con competencias transferidas incrementos superiores a éste.

Situación económico-laboral y nivel de estudios de las familias

Como ya se hizo explícito en el primer estudio del INCE sobre la Enseñanza Primaria, el nivel socioeconómico de la familia es el factor que tiene más incidencia en el rendimiento académico de los alumnos. Además, la no corrección del efecto que tiene este factor tiende a perpetuar las desigualdades de partida, ya que el alumno que parte de una situación precaria se convertirá, previsiblemente, en un progenitor de nivel educativo bajo. Por comunidades autónomas la situación viene a ser la misma que ocurría con la riqueza y el gasto educativo: existe una diferencia de hasta quince (15) puntos porcentuales entre las comunidades que tienen una menor tasa (12%) de población con estudios secundarios y las de mayor tasa (27%). (La relación entre riqueza y nivel de estudio se puede ver en el gráfico).

Escolarización

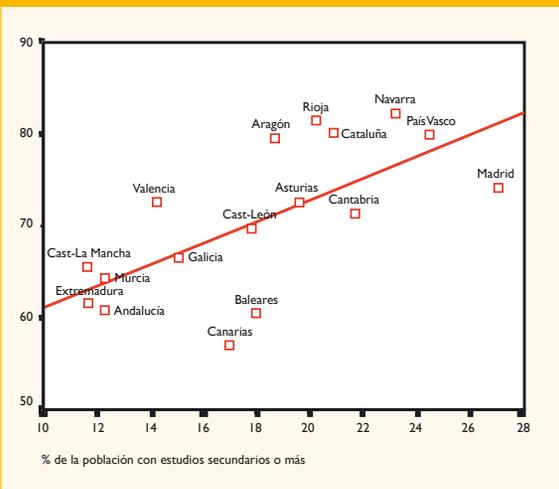
Las tasas de escolarización en estos niveles/edades, que venían siguiendo una tendencia ascendente antes de la entrada en vigor del nuevo sistema educativo, tuvieron un repunte (y cualitativamente distinto) cuando entró en vigor el nuevo sistema:

	1991/92	1996/97	Diferencia (%)
14 años	99,5	100	0,5
15 años	90,5	95,1	4,6
16 años	74,9	83,8	8,9
17 años	66,3	75,9	9,6

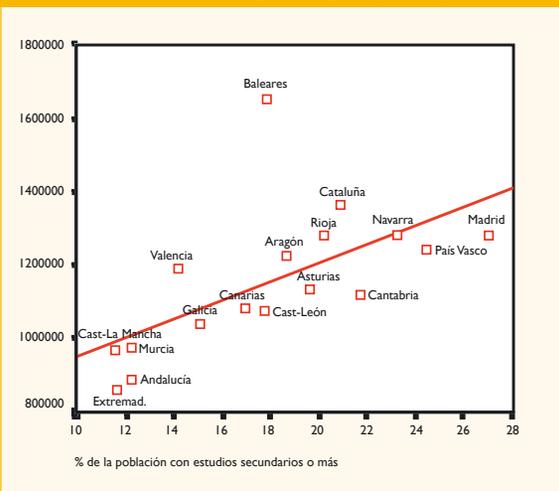
Cabe pensar que una parte importante de estos incrementos corresponden a alumnos que con anterioridad estaban *voluntariamente* desescolarizados.

Por comunidades autónomas, se observa que aquellas con menos recursos son también las que tienen

Tasas de idoneidad de alumnos de 14 años (1996)



Renta Bruta per cápita (1991)



unas tasas más bajas de escolarización aunque también son las que hacen un mayor esfuerzo escolarizador en los últimos años.

Características y patrones de conducta de los alumnos

Los cambios sociales que se producen en la España de los años noventa afectan al perfil de todos los alumnos. La mayor tolerancia social junto con la influencia de los medios de comunicación, especialmente la televisión, han ido conformando un tipo de adolescente cada vez más independiente y autónomo tanto de la familia como del entorno educativo; al mismo tiempo aparecen otras fuentes de

información y transmisión de valores y pautas de conducta como son las tecnologías de la información y la comunicación (reproductores de CD, ordenadores, internet, móviles...).

Alumnos con necesidades educativas especiales (ACNEEs)

Antes de la implantación del nuevo sistema educativo estos escolares podían estar en una de estas tres situaciones: escolarizados como ACNEEs en centros específicos, escolarizados en centros normales (sin estar identificados), no escolarizados. Con la implantación del nuevo sistema empiezan a aflorar en los centros educativos de integración, representando en 1996-97 el 1,2% del total de alumnos escolarizados en las enseñanzas no universitarias de Régimen General y el 80% del total de alumnos con necesidades educativas especiales diagnosticados. Por comunidades autónomas, se observa un mayor número de ellos en las que disponen de menos recursos al mismo tiempo que son las más ricas las que cuentan con mayor número de plazas en centros específicos, de lo cual resulta menos presión sobre el grupo ordinario.

Inmigrantes y alumnos provenientes de colectivos marginados o con desventaja social

Por la obligatoriedad de la etapa y los movimientos migratorios, estos colectivos empiezan a tener una presencia significativa en los centros: en 1997/98 representaba el 1% del total de alumnos. Este factor (en su intensidad) ha sido introducido por la nueva ley y, dadas las características y pautas de conducta de una parte de los alumnos de estos colectivos, se percibe como uno de los que generan más problemas para los profesores: pérdida de control sobre ellos y, de rebote, sobre la totalidad del grupo. Como efecto colateral no deseado se pueden estar transmitiendo valores xenófobos. Otro problema que se está generando es la acumulación de alumnos en centros que se pueden convertir en guetos.

ESO

El sesgo de la titularidad del centro

La escuela privada concertada tiene una clara preferencia para instalarse en las comunidades más ricas (ver gráfico) que también son las que tienen un mayor gasto público educativo (en el que se incluyen los conciertos):

En cuanto a la *situación económico-laboral y al nivel de estudios de las familias* que llevan a sus hijos a la escuela privada concertada, el citado estudio del INCE sobre la Enseñanza Primaria ponía de manifiesto la mejor situación de éstos frente a la de aquellas familias que los llevan a centros públicos.

La anticipación de la nueva ley, en lo referido a la ESO, fue *escolarizada* mayoritariamente en los centros públicos, evitándose los centros privados el desgaste que ello supuso y sigue suponiendo a muchos centros públicos. Además, los centros privados concertados que anticiparon lo hicieron de manera voluntaria, lo que indica una motivación positiva.

Según datos de 1996/97 el porcentaje de alumnos con necesidades educativas especiales de Secundaria escolarizados en centros privados concertados fue del 15% mientras que esco-

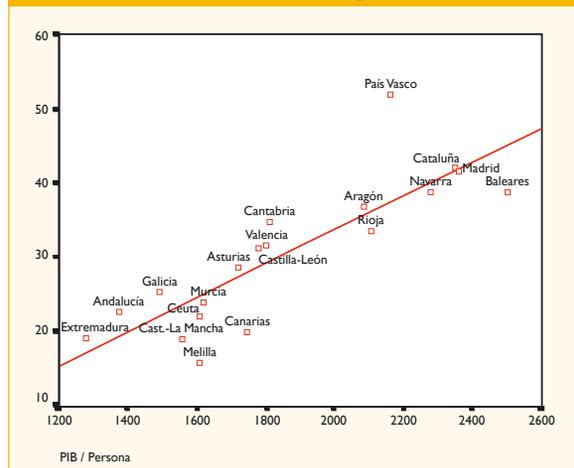
larizaban el 29% del total de alumnos. Esto indica un claro deseo (y práctica) de no responsabilizarse de la escolarización de este colectivo.

Lo mismo puede decirse de la escolarización de los *extranjeros*: sólo escolarizan el 16% y, además, preferentemente de la UE y de América del Norte.

En conclusión: hay problemas históricos relacionados con las desigualdades interfamiliares de base sólo compensados muy parcialmente; esto mismo se reproduce en grupos de desventaja social así como intercomuni-



% de escolarización en escuela privada concertada



dades; por otro lado no parece que los centros privados concertados cumplan lo que la ley estipula (urgente necesidad de escolarización, sometidos a las mismas obligaciones de escolarización que los públicos, etc.) para estar concertado.

NUNCA LA CIENCIA Y LA HISTORIA HAN SIDO TAN DIVERTIDAS

ESA HORRIBLE HISTORIA

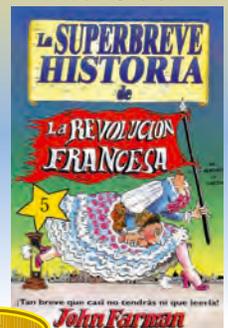
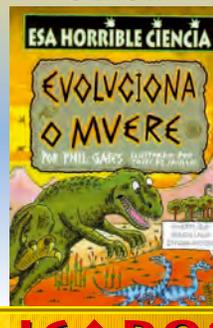
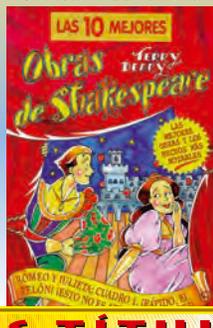
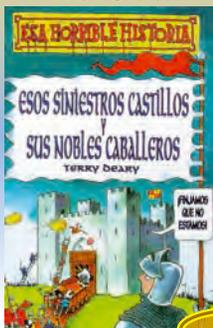
ESA HORRIBLE GEOGRAFÍA

LAS 10 MEJORES OBRAS Y LEGENDAS

ESA GRAN CULTURA

ESA HORRIBLE CIENCIA

LA SUPERBREVE HISTORIA



ÚLTIMOS TÍTULOS PUBLICADOS

ESOS DEPRAVADOS ROMANOS

ESOS INMENSOS OCEANOS

LEYENDAS GRIEGAS

ESOS ESTÚPIDOS ORDENADORES

ESAS ENDIABLADAS MATES

EDAD MEDIA



EDITORIAL MOLINO

Calabria, 166 - 08015 Barcelona - Tel. 93 226 06 25 - Fax 93 226 69 98 - E-mail: molino@menta.net - www.editorialmolino.com



MIGUEL RECIO MUÑIZ

POLÍTICA EDUCATIVA DE LA
F.E. CC.OO.

ESO

Enseñanza compre

Uno de los problemas que están impidiendo la correcta aplicación del principio de comprensividad en la enseñanza obligatoria es el carácter limitado de la opcionalidad en el currículo. Ante las discrepancias originadas en torno a la opcionalidad, la Administración educativa parece inclinarse por una alternativa que renuncia un currículo comprensivo: los itinerarios conducentes a una titulación diferente.

El segundo grupo de trabajo de las jornadas sobre la ESO se centró en las consecuencias que se derivan del carácter comprensivo de la ESO. Las modificaciones introducidas por el Gobierno del PP al currículo de esta etapa -en especial al área de Tecnología-, la situación en la que se ejerce la optatividad en la ESO y la perspectiva de la introducción de los itinerarios, entendiendo por éstos formas organizativas incompatibles con la comprensividad, las condiciones en las que se imparte la educación moral y política o “educación en valores”, fueron algunas de las cuestiones en las que se centró el análisis y la elaboración de propuestas sobre el carácter comprensivo de estas enseñanzas.

La enseñanza comprensiva en la Unión Europea

En el documento que sirvió de base para el debate en las citadas *Jornadas sobre la E.S.O.*¹ se llevó a cabo un análisis y una comparación de los distintas configuraciones de la Educación Secundaria en los países de la Unión Europea. En efecto, en un momento en el que, por un lado, se quiere avanzar en la integración social -y, por tanto, educativa- entre los diferentes

¹ Véanse en especial los apartados IIA a IIE que conformaban el conjunto del Grupo IIº “El currículo de la ESO: la comprensividad”, págs. 28-57, documento policopiado, Madrid, diciembre de 2000.

² Se consultaron diversas fuentes, entre otras: CD-ROM *Eurydice 2000; National summary sheets on education systems in Europe*, en Eurydice 2000; *La educación secundaria en la Unión Europea: Estructuras, organización y administración*, Eurydice, 1997; *Calendrier et rythmes scolaires dans l'Union européenne*, Eurydice, 1997; y el libro de M. Fernández Enguita *Integrar o segregar: la enseñanza secundaria en los países industrializados*, Edt. Laia, Barcelona, 1987, realizando este estudio comparativo el profesor J. Esperanza Casado, a quien agradecemos los datos.

países de la Unión, y, por otro, el Gobierno del PP está llevando a cabo diversas iniciativas que afectan a esta etapa, parece importante conocer qué nos une y nos separa en la ordenación de esta etapa². Pues bien, a partir de este análisis -que en su versión íntegra ponemos a disposición de quien lo solicite- pueden alcanzarse las siguientes conclusiones:

- La duración de la enseñanza obligatoria en España y en el resto de la Unión es muy semejante, siendo la opción española una de las más extendidas.
- En general, en la mayor parte de los países (en nueve de los quince estudiados), el periodo que abarca el currículo comprensivo coincide con en de la enseñanza obligatoria.
- En la mayoría de los países la Secundaria Obligatoria se cursa en centros propios de Secundaria y

además en cuatro casos en estos centros se ha cursado también la Educación Primaria.

- Es casi general (nueve países sin ninguna restricción y en el resto, salvo tres casos, con la obtención del certificado de estudios primarios) la falta de condiciones para acceder a la Educación Secundaria inferior (hasta los 15 o 16 años).
- El porcentaje de centros públicos -salvo los casos de Bélgica y Holanda- ronda el 90% de los que imparten la etapa.
- Por lo que se refiere a la distribución temporal hay modelos muy diferentes, caracterizándose el nuestro por tener un número de horas lectivas elevado, con una fuerte concentración diaria (sin interrupción para el almuerzo) y con unas vacaciones que se sitúan en la media en cuanto a su duración pero fuertemente concentradas en el verano.

De todo ello podemos concluir que el modelo actual por el que se ordena la Educación Secundaria Obligatoria es aceptable en el conjunto de la Unión Europea, tanto en lo que se refiere a la duración de la enseñanza obligatoria, como del periodo comprensivo, así como en su ubicación, acceso y jornada, etc.

Troncalidad, opcionalidad e itinerarios en el nuevo currículo

La comprensividad de esta etapa está resultando problemática pues no en vano esta apuesta suponía una clara ruptura con la situación anterior. En efecto, no es fácil impartir el mismo currículo a alumnos que hasta la implantación de esta etapa estaban cursando Formación Profesional (aproximadamente un 30% de los casos), Bachillerato (en un 50% de los

nsiva e itinerarios

casos), habiendo en 1991-92 un 17,2% de jóvenes de 14 a 17 años no escolarizados, a los que hay que añadir los nuevos alumnos con necesidades educativas especiales (acnee) y los hijos de los inmigrantes (ya un 2% del total). El cambio, en el currículo de esta etapa de Secundaria sólo puede triunfar en la medida en que en las etapas anteriores se produzca una verdadera incorporación de los alumnos al nuevo modelo, una aceptación social del mismo y una asunción por parte de los profesores y de las administraciones educativas de las exigencias que tales cambios plantean. Estas modificaciones son lentas y (por ello) profundas y no se han consolidado plenamente. Debemos recordar que cuando, en 1970, se implanta la Ley General de Educación un 7% de los niños de 12 años estaba sin escolarizar, elevándose el porcentaje hasta el 50% para los de 14 años.

Desde el punto de vista de los centros escolares, un currículo comprensivo, en estas condiciones de diversidad del alumnado, exige que, junto con un tronco común claro y bien seleccionado, haya un claro espacio de opcionalidad. Sin embargo, este espacio está en la actualidad tan limitado que casi puede decirse que no funciona como tal. La situación, como siempre, es desigual en los diferentes territorios, pero en general puede afirmarse que la opcionalidad no está cumpliendo cabalmente su papel debido a que:

- La partición de la etapa en dos ciclos imparte la coordinación de las materias que se ofrecen a los alumnos o las que éstos eligen.
- Las administraciones educativas, con el apoyo de la inspección, están limitando la aprobación de optativas



solicitadas por los claustros de profesores o, simplemente, obligando a los centros a una oferta tan reducida que los alumnos sólo tienen una *optativa que elegir*; esto es especialmente grave en primer ciclo y en las de iniciación profesional de 4º.

- Los centros –especialmente, los equipos directivos– no tienen en cuenta las consecuencias que se derivan, en la organización y funcionamiento, de la configuración de las optativas; de esta forma se están formando, a través de las optativas, grupos homogéneos, claramente asociados a niveles de rendimiento, llegando a producirse también en el primer ciclo de la ESO, es decir, en unas edades en las que ya había una tradición de integración de todos los alumnos; sin embargo, para algunos de estos grupos, para aquéllos en los que se amontonan los alumnos con más dificultades, los centros asignan los mismos recursos humanos y materiales que para los otros, tratándose igual lo que tiene diferentes necesidades.
- La configuración de la opcionalidad –tan amplia en 4º de la ESO– se limita, por parte de los centros, aduciendo problemas organizativos o de simple *racionalidad* de la orga-

SOLUCIONA TU FUTURO PARA DOCTORES, LICENCIADOS, INGENIEROS, ARQUITECTOS, I. TECNICOS, DIPLOMADOS, MAESTROS, ETC.

OPOSICIONES A PROFESORES

CONVOCAN: MINISTERIO (MEC) Y CONSEJERIAS (COMUNIDADES AUTONOMAS)

PROFESORES DE ENSEÑANZA SECUNDARIA

*Latín	*Economía	*Geografía e Historia	*Org. y Gestión Comercial
*Griego	*Tecnología	*Lengua C. y Literatura	*Formación y Orient. Laboral
*Dibujo	*Informática	*Hostelería y Turismo	*Administración de Empresas
*Música	*Matemáticas	*Procesos de Industria Alimentaria	*Org. Proc. Mant. de Vehículos
*Inglés	*Educación Física	*Sistemas Electrónicos	*Sist. Electrotrónicos y Automáticos
*Francés	*Física y Química	*Procesos Sanitarios	*Intervención Sociocomunitaria
*Alemán	*Psicología y Pedagogía	*Org. P. de Fabric. Mecánica	*Construcciones Civiles y Edificación
*Filosofía	*Biología y Geología	*Proc. Diagnósticos Clínicos	*Procesos y Medios de Comunicación

PROFESORES TECNICOS DE F.P.		E. O. IDIOMAS	
*Servicios a la Comunidad	*Procesos de Gestión Administrativa	*Inglés *Español *Francés *Alemán	
*Cocina y Pastelería	*Procedimientos y Diagnostico Clínico		
*Servicios de Restauración	*Sistemas y Aplicaciones Informáticas		
*Equipos Electrónicos	*Oficina de Proyectos de Construcción	MAESTROS DE PRIMARIA	
*Mantenimiento de Vehículos	*Procedimientos Sanitarios	*E. Infantil	*E. Física
*Instalaciones Electrotrónicas	*Mecanizado Mio. Máquinas	*F. Inglesa	*A. y Lenguaje
*Procesos Comerciales	*Y OTRAS ESPECIALIDADES	*P. Terapéutica	*E. Musical

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

C/ CARTAGENA 129 – 28002 MADRID. TLF.: 91 564 42 94
<http://www.cede.es> e-mail: oposiciones @cede.es
 AV.S. FRANCISCO JAVIER, 9 Ed. Sevilla 2 pla 5 mod.10 -41018 - SEVILLA



nización curricular, restringiendo el derecho de los padres y creando grupos en función de criterios de carácter propedéutico: futuros bachilleres (de ciencias o letras), futuros alumnos de FP, etc.

Es decir, la experiencia de la opcionalidad genera opiniones encontradas entre el profesorado, pues, por un lado, se reconoce como un instrumento imprescindible para atender a la real diversidad de situaciones de su alumnado, pero, por otro, se percibe como un instrumento incapaz de resolver la tarea que se le asigna: *neutralizar* la diversidad del alumnado.

Esta situación es la que está llevando a los responsables de la Adminis-

tración educativa a plantear un nuevo marco de relaciones entre el currículo común y las optativas: los itinerarios. Esta nueva relación parte de la renuncia a un currículos comprensivo y sitúa a los itinerarios no como la configuración de materias elegidas por los alumnos o sus familias con el asesoramiento y orientación del centro (tutores y psicopedagogos, jefes de estudio...), sino como

- una opción cerrada (no abierta a la elección del alumno o su familia),
- irreversible (pues es un camino alternativo, no paralelo),
- de carácter grupal (y no meramente individual),
- conducente a diferente titulación (y no como vías diferentes a un mismo título),
- elaborados por criterios exclusivamente propedéuticos (lo que se vaya a hacer en el futuro) y no también formativos o informativos, o relacionados con las motivaciones, intereses, etc. del alumno,
- fijados por las administraciones educativas (y no por los centros docentes),
- asignados a los diferentes centros (y a los distintos profesores de éstos) por las administraciones educativas, lo que romperá la heterogeneidad actual –ya parcial– del alumnado, de los distintos tipos de centros, etc.
- Vinculados al nuevo currículo fijado en los reales decretos de mínimos de diciembre del 2000, que serán la

base de la organización curricular de la futura *Ley de Calidad*.

En suma, una solución que rompe con los principios básicos de los sistemas educativos europeos basados en la comprensividad y obligatoriedad de la Secundaria. Por nuestra parte, creemos que la mejor defensa del currículo comprensivo se hace:

- requiriendo a las administraciones educativas, por parte de los centros, los medios e instrumentos –tanto pedagógicos como organizativos– que permitan hacer compatible esta comprensividad con la atención a la diversidad de los alumnos en los últimos años de esta etapa; es decir, recursos para poder aplicar medidas de atención a la diversidad en las que de manera eficaz se compensen (llevando al título) las dificultades que tratan de paliar,
- aplicando y reclamando autonomía organizativa y pedagógica por parte de los centros y profesores,
- incorporando plenamente la orientación y la tutoría como un elemento fundamental de los últimos cursos de un modelo comprensivo, sin restringir a alumnos y familias sus posibilidades de elección,
- aplicando la evaluación integradora y colegiada, como mejor garantía de coordinación de los profesores de un mismo grupo y de tomar como referencia la mejor formulación de los objetivos y contenidos de la etapa.

¿Quieres ser maestro o profesor de instituto?

OPOSICIONES MAESTROS/SECUNDARIA/INSPECCIÓN/PLAZAS EN EL EXTRANJERO

PREPARADORES DE OPOSICIONES

PARA LA ENSEÑANZA

**PREPARACIÓN PRESENCIAL Y A DISTANCIA
VENTA DE TEMARIOS**

Teléfono: 91 308.00.32. E-mail: preparadores@arrakis.es
C/ Fernando VI, 11, 1º. Of. 11 • 28004 Madrid. <http://www.arrakis.es/~preparadores>

¡TU ÉXITO ES EL NUESTRO!



JAVIER ESPERANZA

ÁREA DE POLÍTICA EDUCATIVA DE
F.E. CC.OO.

ESO

La educación a la medida de cada uno y de cada una

La atención a la diversidad

La comprensividad, una de las premisas para una enseñanza igualitaria, establece enseñanzas comunes y espacios comunes donde se puede realizar la educación como un proceso sin segregaciones tempranas que acaban siempre en una discriminación con un fuerte sesgo socio-cultural y económico. Es, pues, una apuesta por la educación como compensadora de las desigualdades sociales de origen y por las que se producen a lo largo del propio proceso educativo. Pero la comprensividad quedaría coja si no se pudieran contemplar en el desarrollo del proceso educativo las *especificidades del alumnado* traídas como consecuencia de su propio desarrollo intelectual y cognitivo junto con aquellas otras que derivan de una discapacidad física, psíquica o bien originada en un ambiente social desfavorecido. Es decir, se hace preciso contemplar al alumno y a la alumna como *individuos* y por lo tanto con perfiles propios y definidos. Al conjunto de medidas tomadas para hacer esto posible las llamamos de *atención a la diversidad*.

Es importante tomar conciencia de que la atención a la diversidad no compendia tan sólo las medidas para atender a los discapacitados y problemáticos sino que, en su origen, está todo el alumnado buscando su identidad a través de la plena realización de sus intereses y expectativas.

Sinceramente, creo que sería en la aplicación consecuente de todas las

La falta de formación adecuada del profesorado y la escasez de medios son las dos causas principales del olvido que sufre la atención a la diversidad del alumnado en la Educación Secundaria.

El autor menciona algunas premisas indispensables para hacer factible la atención a la diversidad al mismo tiempo que propone medidas concretas para aplicarla, desaconsejando la repetición de curso por su dudosa efectividad.

medidas de atención a la diversidad y contando con los medios adecuados donde se encontrarían parte de las soluciones que demanda nuestro sistema educativo. Desgraciadamente, también creo que estas medidas son las *grandes olvidadas* dentro de la rutina docente. Y esto seguramente por varias causas, entre las cuales la falta de formación adecuada y la escasez de medios humanos y materiales, no son las menores. Echo de menos la existencia de *planes integrales de atención a la diversidad* que unifiquen, armonicen y desarrollen los esfuerzos para converger en iniciativas útiles para nuestro alumnado. Es importante tener en cuenta:

- La atención a la diversidad debe realizarse, siempre que sea posible, dentro del marco de *relaciones de*





normalización con el grupo-clase, aunque sólo sea parcialmente. La alteración de este patrón puede conducir a la segregación temprana.

- Carecemos de datos respecto a las diferentes iniciativas de atención a la diversidad (aplicación, resultados...) por lo que un diagnóstico y un plan de mejora se hacen difíciles de elaborar.
- Debe cumplirse la abundante normativa estatal y autonómica para la *equitativa distribución de los alumnos con necesidades educativas especiales (n.e.e.) y compensatoria* derivadas de cualquier origen. Lo contrario lleva a sostener más alumnado del que se es capaz de atender, pudiendo, incluso, conducir a la constitución de *centros gueto*.
- La atención a la diversidad debe repercutir inmediatamente en la nueva definición de *plantillas* incluyendo nuevos perfiles en el centro educativo. La detección de proble-

mas necesitados de un tratamiento específico y su solución dentro del marco de los recursos normales del centro, conduce al voluntarismo y frecuentemente al fracaso de las medidas emprendidas. A continuación iremos desgranando las principales medidas de atención a la diversidad incluyendo propuestas aprobadas en las recientes Jornadas Federales de CC.OO. sobre la Educación Secundaria Obligatoria.

Tutoría y orientación

Conexión fundamental entre el centro y los padres y madres, observatorio privilegiado de la evolución individualizada del alumno o alumna, la tutoría es un instrumento fundamental para impulsar la coordinación horizontal (con el equipo docente de un grupo, de un ciclo...) Es una función no sólo individual sino colectiva. Proponemos que la asignación lectiva de la tutoría sea de *tres horas*. Se hace necesaria la definición de un *perfil del tutor y del orientador*. Sigue abierta la polémica de la retribución económica de la tutoría, si bien en las Jornadas esta posición se revela minoritaria.

Refuerzos y profundizaciones

Debe huirse de la clásica concepción como clases de repaso. Constituyen una ocasión para establecer distintas vías de acceso al mismo concepto. Se pueden establecer diferentes estrategias para cada alumno o grupo de alumnos de tal manera que puedan servir para la adquisición y consolidación de curriculum *a distinta velocidad* y con diferentes metodología. Proponemos un mínimo de *cinco horas* asignadas a materias troncales para centros de dos líneas.

Desdobles y reducciones de la ratio

Imprescindibles en asignaturas con carácter práctico para actividades de tipo manipulativo, son asimismo recomendables en cualquier asignatura de carácter teórico para la diversifi-

cación de algunas actividades de aprendizaje así como para el ajuste de tiempos y ritmos. Planteamos el *desdoble de al menos una hora semanal en todas las asignaturas, excepto en Tecnología en que se desdoblarían todas las horas*.

En cuanto a la reducción de ratio proponemos que ésta no sea superior a 25 horas en los grupos normales y a 20 cuando el grupo tenga uno o dos alumnos con n.e.e..

Adaptaciones curriculares

Aplicables en todo tipo de situaciones. Desde la clase normal hasta el grupo de refuerzo o profundización. Pueden ser no significativas afectando tan solo a la metodología y al material didáctico empleado y son susceptibles de ser aplicadas a todo el alumnado. Las significativas afectan a los objetivos y criterios de evaluación y están especialmente pensadas para los alumnos de diversificación curricular así como al alumnado con n.e.e como forma de llegar al título de Graduado en Educación Secundaria (GES).

La aplicación correcta de las adaptaciones no significativas podría, seguramente, dar buenos resultados en los dos ciclos de la ESO. Se incrementaría su uso con ejemplificaciones y formación.

Opcionalidad curricular

Debería constituir la base de la adaptación individual sobre la base de un currículo comprensivo. Hoy en día la opcionalidad en los centros está fuertemente restringida debido a las prácticas limitadoras de las administraciones educativas, la inspección e incluso los equipos directivos y claustros de muchos centros de Secundaria. El alumnado ve reducidas sus posibilidades de opción y esto cuando no se le presentan itinerarios prefijados con los cuales puede o no puede haber identificación. Denunciamos las restricciones en la oferta de optativas, lo que muchas veces las convierte en obligatorias. En el primer ciclo de



Secundaria el segundo idioma contribuye, además, a la configuración de grupos *homogéneos*. En cualquier caso nos oponemos a la intención del Gobierno de implantar itinerarios "basura" para alumnos desahuciados.

Repetición de curso

Dudamos mucho de la efectividad de las repeticiones de curso que signifiquen *dos tazas de lo mismo*. Para que tengan alguna virtualidad las repeticiones deben producirse sólo en el caso de que pueda haber posibilidad de completar los objetivos. Además se deben producir sobre la base de adaptaciones curriculares. Idéntica propuesta sería conveniente para las promociones con numerosas áreas evaluadas negativamente.

Programas de diversificación curricular

Suficientemente conocidos para necesitar una aclaración. En las intervenciones habidas de varias comunidades autónomas se pone de manifiesto el elevado porcentaje de éxito que esta medida obtiene proporcionando, por tanto, una vía válida alternativa para la obtención de los objetivos de la ESO.

Alumnado con necesidades educativas especiales

Debe velarse escrupulosamente por un reparto equitativo de estos alumnos entre centros públicos y concertados. De otra manera la calidad de la enseñanza y de la atención a los alumnos con n.e.e. disminuye drásticamente.

Asimismo es fundamental que las administraciones educativas velen por evitar la *excesiva acumulación* de este alumnado en centros concretos de cualquiera de las redes.

Deben dotarse las plantillas de los departamentos de orientación con los *profesionales necesarios*, de diverso perfil, para atender a este alumnado.

Educación compensatoria

Nuestras propuestas son básicamente coincidentes a las formuladas para el alumnado con n.e.e.



Otras formas organizativas

Se incluyen aquí una serie de estructuras organizativas dirigidas fundamentalmente al alumnado con graves problemas de conducta. Funcionan en Madrid, Cataluña, Valencia, Navarra, Aragón, La Rioja y Euskadi. La diferencia fundamental entre estas opciones la constituye el hecho de que en unos casos está contemplada la posibilidad de conseguir el título de GES y en otros no. Nosotros no aceptamos estructuras que no posibiliten la consecución de la titulación al final de la etapa. Asimismo nos parece importante que, parte del tiempo escolar, sea pasado en un marco de normalización del grupo-clase. Además el camino hacia la normalización total debe estar abierto permanentemente.

¿Quieres ser Inspector de Educación?

PREPARACIÓN PRESENCIAL PARA INSPECCIÓN

PREPARADORES DE OPOSICIONES PARA LA ENSEÑANZA

Teléfono: 91 308.00.32.

E-mail: preparadores@arrakis.es
C/ Fernando VI, 11, 1º. Of. 11 • 28004 Madrid.
<http://www.arrakis.es/~preparadores>

¡TU ÉXITO ES EL NUESTRO!



CONCHA BOYER

SECRETARÍA DE FORMACIÓN
DE LA F.E. CC.OO.

ESO

El profesorado

Los aspectos genuinamente laborales de los centros de Secundaria, como la carrera docente o la formación inicial o permanente del profesorado, son indisociables de los relativos a la organización de los centros o a la convivencia escolar. Por ello, los problemas de la Secundaria deben abordarse teniendo en cuenta ambas perspectivas que incluyen el replanteamiento de la propia organización escolar y la función directiva, del servicio de inspección, del modelo de formación inicial y permanente, la carrera docente y el sistema de incentivos profesionales.



Aunque el tema que me dispongo a tratar en este artículo coincide con el del IV grupo de trabajo de las I Jornadas Federales sobre la ESO, celebradas en Madrid el 19 y 20 de diciembre pasados, no sería adecuado considerarlo como una transcripción del debate sino más bien como la expresión de mis reflexiones surgidas con ocasión de mi participación en el grupo. Que nadie haga responsable, por tanto, de las opiniones vertidas en estas líneas a nadie sino a mí misma.

No es éste el contexto ni yo soy la autora adecuada para tratar en profundidad los temas a los que pretendo aproximarme. Cada uno de ellos constituye por sí mismo un elemento fundamental que incide de manera determinante en la calidad del servicio educativo. Tanto la tematización de cada uno como las relaciones que se pueden establecer entre ellos exigirían un rigor

y una extensión que excedería las intenciones del presente artículo.

En efecto, la denominación *El profesorado y el centro* tiene un carácter genérico que incluye dentro de sí una constelación de temas interrelacionados pero, al mismo tiempo, sumamente heterogéneos: por una parte, los referidos a las cuestiones más genuinamente laborales tales como la carrera docente, la formación inicial del profesorado, la formación permanente...; por otra, aquellos relacionados con la organización de los centros educativos, la convivencia escolar, etc. Ambos aspectos, aunque suponen perspectivas distintas, no cabe duda de que interactúan de manera que no podríamos entender qué está pasando con la convivencia en los centros de Secundaria sin relacionarla, entre otros factores, con los estilos de dirección, los niveles de participación de la comunidad educativa y la forma en que el profesorado vive su futuro y expectativas profesionales.

Dada la escasez de espacio de que dispongo, me limitaré a apuntar que

de Secundaria

las soluciones que se pueden aportar a los problemas de los que vamos a tratar deben ser coherente con los supuestos de partida que articulan el modelo educativo que defendemos. Sin ese transfondo presente, nos arriesgaremos siempre a caer en contradicciones inaceptables.

Dados por supuestos los principios generales de nuestro modelo educativo, pasaremos a tratar uno a uno los problemas enumerados previamente:

Sin pretender que la asunción de dicha autonomía dependa exclusivamente de los equipos directivos, lo cierto es que éstos tienen un papel que cumplir en los centros. Se trata, en definitiva, de transformar la institución escolar en una organización autónoma lo que implica un cambio en la cultura de los centros, de forma que la asunción de la autonomía, la búsqueda del consenso y la toma colegiada de decisiones se

¿Tenemos el servicio de inspección que necesita el sistema educativo y el profesorado?

Sin duda, la respuesta debe ser negativa. Frente a la función controladora, burocrática, y carente de compromiso con las nuevas exigencias planteadas al sistema educativo, la inspección educativa debe asumir la función que le corresponde como servicio de apoyo, orientación pedagógica y de asesoramiento de los centros docentes. Debe ser capaz de desarrollar una cultura evaluadora de los centros como condición necesaria para la introducción de elementos correctores de los procesos de trabajo. Se debe, responsabilizar, por último, de garantizar, posibilitar y

y los centros educativos

Organización escolar y función directiva

Es un lugar común considerar los actuales centros educativos como *estructuras desacopladas*, con una débil articulación producto, sin duda, de una concepción de la escuela relacionada con su dependencia respecto a la Administración. Los equipos directivos se han caracterizado en este contexto por ser meros gestores y garantes de funcionamiento cotidiano del centro, sin tener ninguna capacidad de entrar en cuestiones curriculares. Sin embargo, la complejidad de las tareas educativas y la exigencia de calidad del servicio, requieren un tratamiento específico de los problemas y una adaptación a las necesidades de un alumnado plural. No es extraño, pues, que proliferen las voces que reclaman *autonomía pedagógica* justo cuando la reforma de los contenidos mínimos realizada por el MECD, supone un recorte en la autonomía reconocida a las CC.AA. y a los centros.

constituyan en los rasgos característicos de la institución. Todo ello nos sitúa en la necesidad de la participación de la comunidad educativa, lo que supone, como ya se ha dicho, un reto para los equipos directivos que deben introducir elementos que rompan con la idea de que el funcionamiento democrático se reduce a votar y que potencien el diálogo racional y la clarificación de ideas y valores.

Ello implica, por otra parte, la redefinición de las competencias de los sectores educativos, el reforzamiento de las estructuras de coordinación horizontal y, por consiguiente, el trabajo conjunto.

Naturalmente, un cambio cultural de estas características requiere de las Administraciones, medidas posibilitadoras e incentivadoras que fomenten el compromiso de los equipos directivos elegidos democráticamente por la comunidad educativa.



velar por que los centros educativos estén dotados de un funcionamiento democrático en el que la educación en valores sea una realidad.

Convivencia escolar: ¿cómo prevenir los problemas de indisciplina?

Nadie puede negar el aumento de la violencia y de los problemas de convivencia en los centros educativos. Sin



duda, las razones de este fenómeno hay que buscarlas en los cambios producidos en el contexto social y en la crisis de valores que despoja de sentido cualquier intento de consenso sobre el tema. Soy consciente, no obstante, de que atribuir *el fenómeno* a factores sociales no modifica el clima de crispación y problematización que se vive en muchos centros de Secundaria, pero pretender solventar en la escuela y desde la escuela lo que tiene su origen fuera de ella es como intentar clavar un clavo dando martillazos a dos metros de él.

Sin embargo, nada más lejos de mi intención que considerar el problema sin solución. Antes al contrario, considero necesario que la comunidad educativa se implique seriamente a la hora de atajar estos problemas, exigiendo del alumnado y de sus padres el respeto por las normas que rigen el funcionamiento de los centros, planteándose con carácter prioritario una labor preventiva a través de la participación de todos los sectores de la comunidad educativa en la vida de los centros y un esfuerzo importante por aprovechar educativamente los conflictos, ejerciendo por parte del profesorado una función mediadora y de conciliación que más que eludirlos los afronte desde una perspectiva positiva.

Pero quizá la mejor tarea preventiva sobre todo en los casos del alumnado con dificultades para adaptarse a la actividad académica ordinaria, sea disponer de recursos y medidas educativas y curriculares necesarias para atender las necesidades específicas de un

colectivo que no encuentra respuesta en las que la institución escolar ofrece al grueso de alumnado. Muchas veces, la violencia es la respuesta a una situación poco satisfactoria para el sujeto. Naturalmente, este planteamiento implica plantearnos cuáles son los límites de la atención a la diversidad sin que ésta signifique la ruptura de la comprensividad.

Modelo educativo y formación inicial y permanente del profesorado

La formación sea inicial o permanente del profesorado, entendida como capacitación para el desempeño de las tareas docentes, debe estar al servicio del modelo educativo que se pretende y debe servir para garantizar la permanente innovación que necesita un sistema dinámico como debe ser el educativo.

Uno de los elementos que apenas ha cambiado en los últimos años es la situación en la que se encuentra la formación inicial en general y, en especial, en el caso del profesorado de Secundaria. Resulta, por tanto, de extrema urgencia que se establezcan itinerarios formativos en las distintas disciplinas que permitan una especialización en tareas docentes, y garanticen la formación en las funciones que demanda un servicio educativo de calidad.

Con respecto a la formación permanente, es necesario denunciar los recortes presupuestarios que se están produciendo en las distintas CC.AA. que amenazan incluso el mantenimiento de la red institucional de formación aunque no en un sentido formal sí en cuanto a la renuncia de los objetivos para los que fue proyectada. Demandar desde este ámbito la dinamización de equipos, la participación del profesorado en la gestión y planificación de la propia formación y el impulso de la formación en centros como vía de promoción de los procesos de reflexión sobre la práctica docente y sobre los problemas planteados en los centros de Secundaria, se plantea como un imperativo ineludible.

Líneas generales de un proyecto de carrera docente y de un sistema de incentivos de la profesión

La situación de indefinición por la que atraviesa la profesión docente, despoja al profesorado de cualquier perspectiva de cambio, de mejora y/o de reconocimiento de la labor realizada. La sensación de haber llegado nada más ingresar en la profesión y la de implicarse en las tareas por puro voluntarismo, son una constante. Esta situación se hace especialmente difícil cuando se produce en un contexto como el actual en el que la falta de reconocimiento se produce de forma simultánea al aumento de las exigencias y funciones del profesorado. Es necesario, por tanto, definir y regular tanto las condiciones de trabajo de los docentes como el desarrollo de la carrera profesional, de manera que los y las trabajadoras puedan perfeccionar su horizonte profesional.

Con respecto al sistema de incentivos necesarios para reforzar la motivación en un contexto difícil, habría que reflexionar sobre él de manera que suponga un reconocimiento del compromiso e implicación del profesorado y que a la vez redunde en una mejora del servicio educativo. Habría que replantearse, por tanto, las propuestas tendentes a incentivar la función docente con mejoras relacionadas con el ascenso entendido como la salida de los centros educativos: acceso a la universidad, acceso a la inspección, etc. Dichas medidas, que sin duda responden a aspiraciones legítimas, no pueden ser las únicas por la sencilla razón de que introducen el mensaje subliminal de que lo único a lo que puede aspirar un profesor o profesora es a abandonar la profesión. Por el contrario, existe un gran colectivo anónimo de profesionales comprometidos con la calidad de la educación que carecen del reconocimiento de su tarea cotidiana. Apostar por la calidad del sistema significa también que dichos profesionales vean reconocida de forma efectiva su trayectoria profesional y la experiencia acumulada.

¡¡¡ enhorabuena
a los profes
por conducir
así !!!

Una conducción ejemplar se merece nuestra mejor
propuesta aseguradora **¡Llámanos!**

Y, como siempre:

Por tu afiliación a Comisiones Obreras: **-5%** Por tu primera póliza con nosotros: **-10%**

¡Además, mantenemos la bonificación de tu póliza actual por no siniestralidad!

ATLANTIS
ASEGURADORES EUROPEOS DE ECONOMÍA SOCIAL

CC.OO.

EL SEGURO A PRECIO DE COSTE

LLAMA AHORA

901 400 600

la Audiencia nos da la razón



CCOO

recupera tu salario

El Gobierno está obligado a cumplir lo pactado

CC.OO. área pública