

Àmbit VIII: Situació professional i laboral

Objectius 2000

Dins d'aquest àmbit, el Fòrum 2000 es va marcar com a únic objectiu:

1. Aconseguir una millora de les condicions laborals i professionals dels educadors ambientals a nivell col·lectiu.

I per assolir-lo, establí una estratègia basada en el desenvolupament de línies de treball conjunt a favor del reconeixement social i administratiu, de manera que milloressin les remuneracions i les situacions contractuals.

Es van proposar tres projectes:

- Crear un grup de treball que fes una diagnosi de la situació laboral, que busqués les millors opcions d'organitzar-se com a col·lectiu i, si calia, fes l'assessorament als socis.
- Tendir a equiparar els sous mínims dels educadors ambientals amb els mestres o professors de secundària.
- Fomentar la creació d'un IAE específic d'educació ambiental.

El debat del Fòrum 2000+2

Dos anys després, a la Cinquena trobada del Fòrum, es van presentar un total de 4 comunicacions que feien referència als avenços aconseguits i a la informació recollida.

La feina del grup de treball va consistir en respondre dues preguntes bàsiques:

- Quina és la millor de les estructures d'organització que s'adapti a les necessitats del sector?
- Com establim el perfil bàsic de l'educador ambiental i quina ha de ser la retribució que percebi?

El tema de l'IAE es va deixar sobre la taula, de moment, ja que aquest impost municipal està en discussió a partir de la proposta de suprimir-lo que ha presentat el govern central. Probablement, però, se substituirà per algun altre mecanisme que permeti obtenir la llicència per operar en un determinat sector de la societat, i per tant, caldrà plantejar-se de nou la identificació clara d'aquest àmbit professional.

A les sessions de discussió hi van prendre part 13 persones amb diferents situacions laborals i professionals. D'entrada vam constatar la diversitat de situacions laborals. Alguns dels participants en el grup formaven part, com a empresaris, de societats limitades (SL). D'altres eren assalariats fixes discontinus. Alguns treballaven a l'administració i una persona tenia dos contractes diferents: una amb una empresa i un altre amb una ONG. Una participant era treballadora autònoma per a una societat sense ànim de lucre contractada per una administració pública. També hi havia becaris i algunes persones amb contractes molt precaris.

Després de sentir les presentacions de les ponències es va entrar a discutir-les, a fer propostes i a buscar els punts d'acord o les diferències. Com a resum podem apuntar que l'objectiu final, consensuat per tot el grup, és aconseguir un conveni col·lectiu per al sector, ja que l'especificitat dels treballs que duem a terme no es poden encaixar fàcilment en cap de les situacions laborals estandarditzades.

Respecte a l'organització més convenient per defensar els interessos del sector de l'educació ambiental, acordem que, probablement ens caldria tendir al conveni col·lectiu perquè obligaria a la patronal i als treballadors, però també establiria uns preus de referència mínims per als contractes amb l'administració. Algunes persones del grup aporten testimonis sobre baixades de preu temeràries per poder obtenir als concursos que convoca l'administració. La regulació de sous i de tasques impediria la competència deslleial i poc professional que encara es dona a voltes. Un futur conveni col·lectiu també impediria setmanes laborals massa llargues o permanències no remunerades. Tanmateix, per poder tendir a un conveni col·lectiu caldrà demostrar un 15 % de representativitat. De moment, es descarta la creació d'un sindicat específic per als educadors ambientals. També es veu clar que la SCEA no ha d'exercir aquest paper ja que, entre els socis, hi ha empresaris i treballadors. Creiem que seria positiu, però, fer públics els acords que pugui haver-hi entre empresaris i treballadors, per tal que puguin servir de referència a d'altres.

Procurant ser molt realistes, cal tenir present que un estudi per demostrar la representativitat pot costar força diners i que caldrà trobar-los si es vol seguir per aquesta via.

Com a exemple d'acords, comentem que la SCEA va establir 4 categories laborals per poder fer pressupostos i respondre als encàrrecs de l'administració. Els donem a conèixer per als

qui no en saben els detalls i comprovem que s'han fet servir com a referents per establir els sous d'educadors ambientals en alguns municipis. En resum, la SCEA ha establert una retribució de 12,58 EUR/h per als coordinadors de projecte; 10,94 EUR/h per als tècnics de projecte; 8,33 EUR/h per als administratius i 6,25 EUR/h per als auxiliars administratius. Per calcular la retribució anual es compta que un any té uns 220 dies laborables. La durada de la jornada laboral 'normal' no ha de passar de les 8 hores. A partir d'aquest barems podem calcular els sous mensuals, segons l'horari de dedicació i el número de pagues extres. Les vacances obligatòries ja estan descomptades dels dies laborables. El preu hora, doncs, és un càlcul global que incorpora tots els conceptes. Quan s'ha de facturar una feina a una tercera persona, cal afegir el 35 % en concepte de despeses d'empresa i el 15 % de gestió (telèfon, gestoria, altes i baixes, possibles suplències, etc.). Totes les referències s'han calculat com a preus abans de descomptes, ja que depenen en gran manera de les situacions personals: nombre de fills, import del sou, etc.

Els participants al grup de treball fan alguns càlculs i es comprova que la retribució actual queda entre 7 i 10 EUR/h. Tanmateix, no disposem de tota la informació per establir comparacions exactes.

Pel que fa a la formació, per poder fer de coordinador de projecte s'ha de disposar d'una llicenciatura i per poder fer de tècnic, com a mínim, s'ha de tenir una diplomatura.

Comprovem que aquests sous encara no estan a l'alçada dels que cobren els mestres i els professors de secundària, i per tant, cal tendir a l'equiparació, potser en un termini de 4 o 5 anys.

En línies generals, acceptem que un tècnic de projecte, un educador de camp, un informador de cara al públic o el conductor d'un grup de visitants, hauria de tenir una titulació equivalent a la diplomatura, com a mínim, treballar amb una mitjana de 20 persones com a màxim i disposar d'un 25 % del temps com a preparació de les activitats. En aquest cas, la retribució global hauria de quedar al voltant dels 20 EUR per hora lectiva.

Per tal que serveixi de referència, es comenta que, a tot l'estat, es regulen les indemnitzacions que perceben els treballadors de l'administració si han d'utilitzar el seu vehicle en desplaçaments dins de la feina i les dietes que es perceben dins del territori nacional. Les dades més actualitzades que disposem són: 0,17 EUR/Km per als cotxes i 0,07 EUR/Km per a les motos (BOE núm. 21/01. Resolució de 22 de gener de 2001, 1663). Les dietes per als tècnics dels grups A i B (licenciats i diplomats) s'estableixen en 58,90 EUR per a l'allotjament i en 36,66 EUR per a la manutenció d'un dia complet. Per als treballadors de categories inferiors les compensacions són de 44,47 EUR per allotjar-se i 27,65 EUR per a la manutenció. (BOE núm. 129, de 30 de maig de 2002).

Conclusions i camins a seguir

Com a conclusions del grup i futures línies de treball prenem dos acords:

1. Ens caldria fer una diagnosi molt detallada del sector, de manera que ens servís també com a inventari d'empreses. Podríem, a més, buscar la manera d'obtenir una representativitat mínima del 15 % que ens cal per plantejar el conveni col·lectiu. Reconeixem que localitzar les empreses d'educació ambiental pot ser complex per la diversitat de formes legals que prenen i per la proliferació que sembla que hi ha al sector. Aquesta tasca s'impulsarà des del grup de treball de les comarques gironines.

2. Per tal de comprovar què es fa en altres indrets d'Espanya, entrarem en contacte amb els educadors ambientals de Galícia perquè tenim notícia que estan força preocupats per la professionalització i estan preparant una enquesta laboral. Aquesta tasca s'impulsarà des del CEA Santa Marta amb el suport administratiu de la SCEA.

Les dues tasques, en el termini d'un any, ens han de permetre tenir unes taules salarials de referència, i unes d'òptimes, que puguin servir en el plantejament del conveni col·lectiu. Les taules recolliran també els detalls i singularitats que es donen a la pràctica: hores nocturnes, permanència als centres, tasques diverses i complementàries, retribucions en espècie, etc.

Albert Torras i Pérez
Coordinador de l'Àmbit VIII

Sobre la necessitat de disposar d'un conveni col·lectiu per l'educació ambiental a Catalunya

Costa, Oriol
Grup de la SCEA de comarques gironines
sceagirona@eListas.net

La necessitat de disposar d'un conveni col·lectiu pel sector de l'educació ambiental obeeix principalment als següents motius:

- *Necessitat de criteris per elaborar propostes educatives.* Com per exemple el barem de preus proposat per pressupostar projectes d'Educació Ambiental segons la SCEA.
- *Necessitat de millorar la situació laboral actual dels educadors ambientals.* Mantenint l'objectiu de l'equiparació amb els professors d'educació secundària privada.
- *Necessitat de disposar d'un instrument de pressió per a negociar a l'alça convenis de gestió amb administracions, o per impugnar concursos públics que no reuneixin les condicions mínimes per l'execució de projectes d'EA.* El conveni col·lectiu és un document vinculant en l'àmbit funcional i territorial, no sols de les empreses o administracions que el sotasisgen.

Les reunions del grup de treball també van concloure la necessitat que la SCEA promogui la millora de la situació laboral dels educadors i un conveni col·lectiu. Així com la inclusió d'aquest punt en l'Estratègia Catalana d'Educació Ambiental.

Partint d'aquestes consideracions, i bondats dels conveni col·lectiu, quins són els principals obstacles que ens trobarem?

- Definició de l'àmbit. L'àmbit territorial pot ser local, provincial, interprovincial, per comunitats autònomes o nacional. L'àmbit funcional de l'activitat seria l'educació ambiental. En aquest punt la dificultat està en què es tracta d'una activitat mancada de regulació. L'àmbit assignat al conveni haurà de concordar amb la representativitat de les parts negociadores (que ho determina la "comissió consultiva nacional" de la Direcció General de Treball)

- Parts representatives del conveni. A) Sindical: A escala nacional ha de representar al 10% dels membres del comitès d'empresa o delegats del respectiu àmbit. A Catalunya haurien de representar-ne el 15%. B) Patronal: Agrupació que representi empreses que ocupin un mínim del 10% dels treballadors afectats. A Catalunya hauria de ser el 15 % dels empresaris, i que ocupin a més del 15% dels treballadors.

- Procediment d'elaboració del conveni. Característiques generals:

1. Iniciativa. Correspon a qualsevol de les dues parts que reuneix les condicions per a ser representativa d'un àmbit funcional i territorial. Haurà de comunicar-ho a qui pugui ser la contrapart del mateix conveni. Contingut mínim: Acreditar la condició representativa; Declarar l'àmbit funcional i territorial al qual es pretén aplicar; Matèries que han de ser objecte de negociació; Comunicar-ho a la Administració laboral de l'Estat (Direcció General de Treball)

2. Recepció de la comunicació: la part receptora. En principi queda obligat a constituir una Comissió negociadora, i a intentar convenir amb "bona fe", i a contestar en un mes. Però també existeixen diverses causes perquè el receptor si pugui oposar.

3. Constitució de la comissió negociadora. Han de constituir un comissió en el termini d'un mes, i establir un calendari o pla de negociació. Qualsevol sindicat o organització representativa té dret a participar-hi. L'estructura de la comissió serà mixta (màxim 15 membres per cada representació negociadora)

4. Procés de deliberacions i acords. Un acord vàlid requereix el majoria de cada representació negociadora. El text del conveni acordat ha de formalitzar-se per escrit

5. Registre, dipòsit i publicació del conveni. Atès que el document tindrà validesa normativa, s'han de complir unes formalitats: Registre del conveni al *Registro General de Convenios Colectivo* a la Direcció General de Treball; Publicació obligatòria i gratuïtat en el BOE, DOGC o BOP segons l'àmbit territorial del pacte.

Conclusions:

Una proposta per iniciar aquestes gestions seria:

- Crear una organització patronal (Consell de Centres d'EA, SCEA o una altre)
- Encarregar un estudi per demostrar la representativitat, definir l'àmbit territorial i passar-ho a la contrapart (CCOO, UGT, PIMEC-SEFES, o altres), iniciant així el procés.
- Avaluar les despeses que aquest procés comportaria i el seu finançament.
- Encarregar a aquesta organització altres opcions per millorar la situació del sector.

Condicions laborals TOSCA, equip d'educació ambiental

Planagumà i Guàrdia, Llorenç

TOSCA

tosca@retemail.es

Condicions laborals per a l'estabilitat d'educadors ambientals dins un col·lectiu

Per oferir un servei de qualitat un dels criteris bàsics és mantenir un equip d'educadors estable juntament amb l'elaboració d'un Projecte Educatiu de Ciutat (PEC), la ràtio i la formació. Per això és important que els educadors estiguin en un marc amb unes condicions laborals acceptables, però, sense oblidar que tampoc és la solució per estabilitzar l'equip si no es garanteix la feina durant la major part de l'any. Però aquest ja és un altre problema que no abordem en aquest document.

En cap cas, cap condició que s'estableixi entre educador i empresa podrà suposar una rebaixa del estatut del treballador vigent.

1) Condicions laborals

- L'horari laboral és de 1.575 hores anuals sense tenir en compte el mes de vacances i dies festius, aquestes hores es calculen a partir de les 35 hores setmanals. Aquestes hores es repartiran en 1250 hores lectives i la resta en programació, coordinació, preparació de les activitats i formació.

- No es podran treballar més de 12 dies seguits sense, com a mínim, un dia de descans.

- S'entén per hora complementària a la educativa tota hora efectuada dins la jornada de treball que estigui relacionada amb l'activitat pròpia i que es comptabilitzarà com hora treballada, com és ara: esperar el grup, temps de preparació, avaluacions, programació, reunions, preparació de material, desplaçaments dins l'activitat i altres de naturalesa anàloga.

- En cas d'estades les pernoctacions de guàrdia no podran excedir-se més de 5 dies sense com a mínim dos dies de descans, ni acumular-se més de 2 setmanes sense una setmana de repòs sense guàrdia. Per cada tres setmanes de guàrdia l'educador tindrà dret a una setmana de descans remunerada.

- Les hores treballades en un cap de setmana o dia festiu es primaran un 25% més que una hora normal, és a dir que per cada 4 hores treballades es comptabilitzarà com a 5 hores.

- Anualment es passarà un calendari dels dies, èpoques i hores de treball.

2) Dietes

- Els treballadors/es que per necessitats de l'empresa hagin de fer viatges o desplaçaments dins l'àmbit de treball on radica el centre educatiu, percebran a més del salari una dieta de 60 euros per dia en territori nacional, i de 120 euros per dia en territori estranger.

- Tots els desplaçaments sol·licitats per l'empresa han de ser pagats per la mateixa.

- L'ús del vehicle propi, sempre a petició de l'empresa, comporta una indemnització de 19 cèntims d'euro per quilòmetre recorregut.

- Si el descans del migdia és d'una hora o inferior percebran a més de comptabilitzar com hora treballada un complement com a dieta pel dinar de un 35% de l'hora.

- Els imports esmentats seran satisfets per l'empresa cada tres mesos vençuts.

- Sempre que no es contempli dins l'horari habitual com en el cas d'estades les pernoctacions amb grups que es realitzin de forma puntual s'incentivaran amb 60 euros per nit.

3) Categories i Salaris. En cas de treballar temporalment s'aplicaria la part proporcional del sou anual. Aquesta quantitat es divideix en 14 pagues, 12 mensuals i dues d'extraordinàries els mesos de desembre i juliol.

Sou brut anual 2003. S'estableixen les següents categories laborals:

<i>- Grup 1: Personal docent/ tècnic</i>	
1.1 Tècnic superior	15.500 euros
1.2 Educador/a ambiental i informador/a	15.500 euros
<i>Grup 2: Personal suport</i>	
2.1 Tècnics auxiliars	12.500 euros
2.3 Monitor/a d'esbarjo i menjador	12.500 euros
<i>- Grup 3: Personal administratiu</i>	
3.1 Cap administratiu	14.500 euros
3.2 Oficial administratiu	12.500 euros
3.3 Auxiliar administratiu	10.700 euros
<i>- Categories funcionals temporals</i>	
Director/a	3.100 euros
Coordinador pedagògic	3.100 euros
Coordinador/a d'altres Serveis	2.100 euros

Viabilitat empresarial per assumir aquests costos

Aquests càlculs només fan referència a serveis en activitats educatives o altres, on no es necessita cap infraestructura (edifici, aula de natura etc). En cas de comptabilitzar l'amortització de l'equipament o cànon per l'explotació del servei per part d'alguna administració s'hi hauria de sumar. El cost és de 19,9 euros per hora treballada sense comptabilitzar l'IVA. Per calcular un projecte o activitat només s'ha de multiplicar 19,9 per el número d'hores.

Hora bruta per l'educador		9,76
Contingents comuns	23,60 %	2,30
Atur (TP) (6%)	7,70 %	0,75
Fons garantia social	0,40 %	0,04
Formació empresarial	0,60 %	0,06
Accident (epígraf 121)	3,60 %	0,35
Total cost hora empresa/entitat		13,27
Despeses administració	4,00 %	0,53
Despeses llum, telf. Etc.	4,00 %	0,53
Despeses material	1,50 %	0,20
Coordinació	35,00 %	4,64
Dietes	3,50 %	0,46
Altres (formació, imprevistos)	2,00 %	0,27
Cost total		19,90

Important

Aquest càlculs i condicions són per discutir entre tots per tal d'establir una base mínima per utilitzar com a document per la viabilitat dels nostres projectes. També pot ser la primera pedra per un futur conveni col·lectiu que ens reguli a tots.

El document final és un punt de partida i no d'arribada, ja que tal com ens indica el Fòrum 2000 el futur és igualar les condicions de treball en sous i salaris almenys a professors de secundària d'ensenyament reglat privat. Amb càlculs aproximatiu és passar de 19,9 euros de cost per hora a 30 euros.

A la recerca d'un espai laboral tot parlant de sous

Societat Catalana d'Educació Ambiental

scea@pangea.org

Amb la certesa que fa temps que en parlem, però que no hem avançat gaire en els darrers anys, hem buscat algunes referències que puguin servir d'orientació per discutir i, si cal, actuar.

El IV conveni col·lectiu de l'ensenyament concertat

Una de les primeres referències per al debat pot consistir en estudiar les categories laborals del personal de l'ensenyament privat que estigui suportat de manera total o parcial amb fons públics. L'hem consultat a la web de Comissions Obreres (CCOO, 2002). És vàlid a tot l'estat espanyol fins el 31 de desembre de 2003.

Dins del conveni hi ha clarament explicitades les diferents categories laborals que poden haver-hi a les empreses educatives incloses en el conveni. Bàsicament hi ha dos grans grups: el personal docent, amb 17 categories i el personal no docent amb 33 categories. A part, s'estableixen 4 tipus de funcions directives temporals (article 10). Com que la major part del nostre col·lectiu es dedica a tasques docents, podem començar veient algunes categories on es podria encaixar la nostra tasca. L'annex 1 del conveni defineix les categories. Els articles 25 a 30 descriuen els horaris lectius i no lectius de cada categoria.

Entenem que no podem equiparar-nos a professors titulars, ja que en les tasques d'educació ambiental, normalment, no se'ns assignen responsabilitats de tutoria i orientació dels alumnes. Si que fem feines de desenvolupament del currículum escolar.

Una categoria que s'acosta força a la nostra tasca queda encaixada en la definició de professor adjunt, agregat o auxiliar. Cal tenir la titulació acadèmica corresponent, impartir classes teòrico-pràctiques i col·laborar amb el titular per desenvolupar el currículum. En el cas de Catalunya, l'educació ambiental està inclosa en el currículum com s'estableix en els documents publicats per la Generalitat de Catalunya. L'educació ambiental pot ser un eix transversal sobre el que s'organitzin totes les continguts de les àrees. En el cas de treballar amb adults la situació no sembla tant clara.

Si les activitats que duem a terme no són avaluable a efectes acadèmics, s'estableix la categoria de professor d'activitats educatives extracurriculars. Cal tenir també la titulació requerida i desplegar l'activitat docent amb un o més grups d'alumnes.

Són instructors o monitors els que tenen coneixements per desenvolupar activitats docents no avaluable a efectes acadèmics. No s'especifica que requereixin titulació. Poden donar suport als professors d'activitats extracurriculars.

Fa la tasca de director el que disposa de titulació adequada per dirigir, orientar i supervisar les activitats educatives.

Per a tot el personal docent s'estableix una jornada anual total de 1.180 hores, de les quals, com a màxim, 850 seran lectives (representen el 72% del total). Es poden fer 25 hores lectives setmanals, de dilluns a divendres, mentre que les no lectives s'han de pactar amb l'empresa. El personal no docent farà 1.615 hores anuals, repartides en setmanes de 38 hores de dilluns a dissabte. Es poden fer hores extraordinàries (article 30) i hores nocturnes (de 22 a 6 h) que s'han de retribuir amb un 25 % d'increment (article 64) si no s'ha pactat el salari deixant constància d'aquest fet.

El conveni contempla la possibilitat de disposar de multicontractes, de manera que es pot destinar una part de la setmana laboral a feines d'instructor i part a feines de professor auxiliar.

Les retribucions es fixen proporcionalment (article 63). Igualment, si la jornada lectiva és inferior a 25 hores es calcularà el sou de manera proporcional.

Retribucions

Les retribucions de les categories que hem vist són les següents, calculant el sou brut bàsic (sense triennis ni complements de direcció, nocturnitat, etc.) i fent referència a les 850 hores lectives anuals. Càlculs fet a partir de les retribucions de l'any 2002 segons la web de CCOO. S'ha de comptar que només són el 72 % del total d'hores de feina.

Categoria	Brut anual	Hora lectiva
Professor	18.206,86	21,41
Professors de 2n cicle d'ESO, BUP, FP II	21.387,80	25,16
Professor adjunt de Batxillerat, FP II	19.049,38	22,41
Professor adjunt d'educació d'adults	11.022,20	12,96
Professor d'activitats extracurriculars	15.445,92	18,17
Instructor o monitor	13.901,44	16,35

I per tal que serveixi de comparació, veiem algunes retribucions de personal no docent. Recordem que la jornada anual és de 1.615 hores. Hem triat el sou més alt, els més baixos, i uns de mitjans.

Categoria	Brut anual	Hora de feina
Cap d'administració o secretaria	13.886,74	11,27
Conserge, governant	11.692,94	7,24
Auxiliar administratiu, guarda no qualificat, empleat de costura, rentadora o planxa, jardiner o manteniment	9.765,84	6,04
Personal en formació a qualsevol especialitat	6.190,80	3,83

Diferències territorials

En el tema dels sous, és fàcil comprovar que els educadors de l'ensenyament públic de les diferents comunitats autònomes d'Espanya no cobren el mateix. La web de Comissions Obreres ofereix una extensa taula comparativa que detalla l'estructura del sou (base, complement de destí i complement específic), incorpora els sexenis i una comparació del que es cobraria el primer any, l'any 15è i l'any 30è.

Només per poder establir comparacions hem agafat el sou de mestre en el seu primer any laboral que és el més baix de la taula. Com que les dades són del 2001 estaven en pessetes i les hem passat a euros.

Andalusia	3.339.440	20.070,44
Aragó	3.390.860	20.379,48
Astúries	3.450.740	20.739,37
Canàries	3.955.352	23.772,14
Cantàbria	3.540.690	21.279,98
Castella i La Manxa	3.444.140	20.669,70
Castella i Lleó	3.413.204	20.513,77
Catalunya	3.437.168	20.657,80
Euskadi	4.025.812	24.195,62

Extremadura	3.434.780	20.643,44
Galícia	3.387.748	20.841,42
Illes Balears	3.467.720	20.841,42
Madrid	3.536.012	21.251,86
Múrcia	3.474.933	20.884,77
Navarra	3.858.680	23.191,13

Els sous a l'administració pública

Una bona manera de començar a pensar en un espai laboral i en sou digne per als educadors ambientals és comprovar l'estructura de les retribucions que hi ha al mercat. Hem vist com està el tema en el sistema educatiu. Veiem ara com van els sous a l'administració. S'estableixen 5 grans grups de retribucions: A, B, C, D, E. Correspon a la categoria A el personal que fa tasques que requereixen una llicenciatura: arquitectes, metges, advocats, biòlegs, etc. Correspon a la categoria B el personal que fa tasques que requereixen una titulació de grau mitjà tipus mestre, auxiliar tècnic sanitari, arquitecte tècnic, etc. Correspon a la categoria C el personal que desenvolupa tasques associades a formació professional especialitzada com ara secretaries. Les categories D i E corresponen a feines que requereix pràctica però no una titulació específica. Poden anar des d'auxiliars administratius a peons passant per encarregats de magatzem o manteniment, ordenances, vigilants, porters, etc.

Dins de cada categoria, la retribució pot variar en funció de responsabilitats addicionals com ara fer-se càrrec de la direcció de personal, o desenvolupar un projecte molt específic i essencial. La retribució també varia en funció dels triennis acumulats o dels anys d'experiència en una tasca determinada. Moltes administracions estableixen nivells de retribució dins de les categories fins arribar a establir una tipificació salarial de 30 nivells diferents.

Segons la revista Funció pública, l'any 2002 el personal funcionari i interí tenia una retribució anual compresa dins entre aquests paràmetres:

Nivell professional	Forquilla de retribució	Preu hora mínim
Grup A	23.311 a 52.366 EUR	15,54 EUR
Grup B	20.067 a 37.382 EUR	13,38 EUR
Grup C	15.873 a 19.963 EUR	10,58 EUR
Grup D	13.667 a 16.296 EUR	9,11 EUR
Grup E	12.748 a 14,293 EUR	8,50 EUR

El personal laboral tenia unes retribucions una mica més baixes:

Nivell professional	Forquilla de retribució	Preu hora mínim
Grup A	20.500 a 23.284 EUR	13,67 EUR
Grup B	19.592 EUR	13,06 EUR
Grup C	15.189 a 16.639 EUR	10,13 EUR
Grup D	13.541 a 13.972 EUR	9,03 EUR
Grup E	12.917 EUR	8,61 EUR

Una administració de segon grau com ara l'Àrea Metropolitana de Barcelona tenia per a l'any 2002 uns sous com aquests per a unes 1.500 hores de feina per any, ja que el conveni col·lectiu estableix una jornada laboral de 35 hores per setmana.

Nivell professional	Forquilla de retribució	Preu hora mínim
Grup A	37.188 a 56.381 EUR	24,79 EUR
Grup B	29.744 a 39.828 EUR	19,83 EUR
Grup C	23.894 a 36.453 EUR	15,93 EUR
Grup D	21.243 a 27.561 EUR	14,16 EUR
Grup E	16.853 a 26.012 EUR	11,24 EUR

No hi ha cap dubte que el mercat laboral es regula moltes vegades per la llei de l'oferta i la demanda, però també pels acords i desacords entre les parts.

Referències

ÀREA METROPOLITANA DE BARCELONA. Retribucions de personal per a l'any 2002.

CATALUNYA. Generalitat. Departament d'Ensenyament. *Educació primària: currículum*. Generalitat de Catalunya. Departament d'Ensenyament. Barcelona, 1992.

Comissions Obreres. En línia: www.ccoo.es/fe/. Consultada el 3 de setembre del 2002.

FUNCIÓ PÚBLICA. Retribucions de l'any 2002 per al personal funcionari, interí i laboral. Núm, :14-15.

IV Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada Sostenidas Total o parcialmente con Fondos Públicos. En línia: www.ccoo.es/fe/privada. Consultada el 3 de setembre del 2002.

Per als educadors ambientals, sindicat o col·legi professional?

Torras, Albert
Societat Catalana d'Educació Ambiental
torna@pangea.org

Si decidíssim fer un Col·legi Professional d'Educadors ambientals a nivell d'estat Espanyol, hauríem de saber el que diu la legislació.

Extracte de la **Ley 2/1974**, de 13 de febrero, sobre **Colegios Profesionales** (B.O.E. 15.02.1974) amb les modificacions introduïdes per:

- Ley 74/1978, de 26 de diciembre, de normas reguladoras de los Colegios profesionales.
- Ley 7/1997, de 14 de abril, de medidas liberalizadoras en materia de suelo y de Colegios profesionales
- Real Decreto-ley 6/2000, de 23 de junio, de Medidas Urgentes de Intensificación de la Competencia en Mercados de Bienes y Servicios.

Artículo 1.

1. Los Colegios Profesionales son Corporaciones de derecho público, amparadas por la Ley y reconocidas por el Estado, con personalidad jurídica propia y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines.

3. Son fines esenciales de estas Corporaciones la ordenación del ejercicio de las profesiones, la representación exclusiva de las mismas y la defensa de los intereses profesionales de los colegiados, todo ello sin perjuicio de la competencia de la Administración Pública por razón de la relación funcional y de las específicas de la Organización Sindical en materia de relaciones laborales.

Artículo 2.

1. El Estado y las Comunidades Autónomas, en el ámbito de sus respectivas competencias, garantizan el ejercicio de las profesiones colegiadas de conformidad con lo dispuesto en las leyes.

El ejercicio de las profesiones colegiadas se realizará en régimen de libre competencia y estará sujeto, en cuanto a la oferta de servicios y fijación de su remuneración, a la Ley sobre Defensa de la Competencia y a la Ley sobre Competencia Desleal. Los demás aspectos del ejercicio profesional continuarán rigiéndose por la legislación general y específica sobre la ordenación sustantiva propia de cada profesión aplicable.

2. Los Consejos Generales y, en su caso, los Colegios de ámbito nacional informarán preceptivamente los proyectos de ley o de disposiciones de cualquier rango que se refieran a las condiciones generales de las funciones profesionales, entre las que figurarán el ámbito, los títulos oficiales requeridos, el régimen de incompatibilidades con otras profesiones y el de honorarios cuando se rijan por tarifas o aranceles.

3. Los Colegios Profesionales se relacionarán con la Administración a través del Departamento ministerial competente.

4. Los acuerdos, decisiones y recomendaciones de los Colegios con trascendencia económica observarán los límites del artículo 1 de la Ley 16/1989, de 17 de julio, de Defensa de la Competencia, sin perjuicio de que los Colegios puedan solicitar la autorización singular prevista en el artículo 3 de dicha Ley.

Artículo 3.

1. Quien ostente la titulación requerida y reúna las condiciones señaladas estatutariamente tendrá derecho a ser admitido en el Colegio Profesional que corresponda.

2. Es requisito indispensable para el ejercicio de las profesiones colegiadas hallarse incorporado al Colegio correspondiente. Cuando una profesión se organice por Colegios Territoriales, bastará la incorporación a uno sólo de ellos, que será el del domicilio profesional único o principal, para ejercer en todo el territorio del Estado, (...).

Artículo 4.

1. La creación de Colegios Profesionales se hará mediante Ley, a petición de los profesionales interesados (...).

3. Dentro del ámbito territorial que venga señalado a cada Colegio no podrá constituirse otro de la misma profesión.

4. Cuando estén constituidos varios Colegios de la misma profesión de ámbito inferior al nacional existirá un Consejo General cuya naturaleza y funciones se precisan en el artículo noveno.

Artículo 5.

Corresponde a los Colegios Profesionales el ejercicio de las siguientes funciones, en su ámbito territorial:

A. Servir de vía de participación orgánica en las tareas de interés general de acuerdo con las leyes.

B. Ejercer cuantas funciones les sean encomendadas por la Administración y colaborar con ésta mediante la realización de estudios, emisión de informes, elaboración de estadísticas y otras actividades relacionadas con sus fines que puedan serles solicitadas o acuerden formular por propia iniciativa.

C. Ostentar la representación que establezcan las leyes para el cumplimiento de sus fines.

D. Participar en los Consejos u Organismos consultivos de la Administración en la materia de competencia de cada una de las profesiones.

E. Estar representados en los Patronatos Universitarios.

F. Participar en la elaboración de los planes de estudio e informar las normas de organización de los Centros docentes correspondientes a las profesiones respectivas y mantener permanente contacto con los mismos y preparar la información necesaria para facilitar el acceso a la vida profesional de los nuevos profesionales.

G. Ostentar en su ámbito la representación y defensa de la profesión ante la Administración, Instituciones, Tribunales, Entidades y particulares, con legitimación para ser parte en cuantos litigios afecten a los intereses profesionales y ejercitar el derecho de petición, conforme a la Ley, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 1 de esta Ley.

H. Facilitar a los Tribunales, conforme a las leyes, la relación de colegiados que pudieran ser requeridos para intervenir como peritos en los asuntos judiciales, o designarlos por si mismos, según proceda.

I. Ordenar en el ámbito de su competencia la actividad profesional de los colegiados, velando por la ética y dignidad profesional y por el respeto debido a los derechos de los particulares y ejercer la facultad disciplinaria en el orden profesional y colegial.

J. Organizar actividades y servicios comunes de interés para los colegiados, de carácter profesional, formativo, cultural, asistencial y de previsión y otros análogos, proveyendo al sostenimiento económico mediante los medios necesarios.

K. Procurar la armonía y colaboración entre los colegiados, impidiendo la competencia desleal entre los mismos.

L. Adoptar las medidas conducentes a evitar el intrusismo profesional.

M. Intervenir, en vía de conciliación o arbitraje, en las cuestiones que, por motivos profesionales, se susciten entre los colegiados.

N. Resolver por laudo, a instancia de las partes interesadas, las discrepancias que puedan surgir sobre el cumplimiento de las obligaciones dimanantes de los trabajos realizados por los colegiados en el ejercicio de la profesión.

Ñ. Establecer baremos de honorarios, que tendrán carácter meramente orientativo.

O. Informar en los procedimientos judiciales o administrativos en que se discutan honorarios profesionales.

P. Encargarse del cobro de las percepciones, remuneraciones u honorarios profesionales cuando el colegiado lo solicite libre y expresamente, en los casos en que el Colegio tenga creados los servicios adecuados y en las condiciones que se determinen en los Estatutos de cada Colegio.

Q. Visar los trabajos profesionales de los colegiados, cuando así se establezcan expresamente en los Estatutos generales. El visado no comprenderá los honorarios ni las demás condiciones contractuales cuya determinación se deja al libre acuerdo de las partes.

R. Organizar, en su caso, cursos para la formación profesional de los postgraduados.

S. Facilitar la solución de los problemas de vivienda de los colegiados, a cuyo efecto, participarán en los Patronatos oficiales que para cada profesión cree el Ministerio de Vivienda.

T. Cumplir y hacer cumplir a los colegiados las Leyes generales y especiales y los Estatutos profesionales y Reglamentos de Régimen Interior, así como las normas y decisiones adoptadas por los órganos colegiales, en materia de su competencia.

U. Cuantas otras funciones redunden en beneficio de los intereses profesionales de los colegiados.

A part de la legislació estatal, a Espanya hi ha comunitats autònomes amb legislació pròpia

- Ley 13/82 de 17 de diciembre de 1982, Cataluña

- Ley 10/90 de 23 de mayo de 1990, Canarias

- Ley de Consejos de Colegios 6/95 de 29 de diciembre de 1995, Andalucía

- Ley 19/97 de 11 de julio de 1997, Madrid

- Ley 8/97 de 8 de julio de 1997, Castilla y León

- Ley 18/97 de 21 de noviembre de 1997, País Vasco

- Ley 6/97 de 4 de diciembre de 1997, Valencia

- Ley 2/98 de 12 de marzo de 1998, Aragón

- Ley 3/98 de 6 de abril de 1998, Navarra

- Ley 10/98 de 14 de diciembre de 1998, Islas Baleares

- Ley 6/99 de 4 de noviembre de 1999, Murcia

- Ley 1/01 de 16 de marzo de 2001, Cantabria

- Ley 11/01 de 18 de septiembre, Galicia

Repassant la legislació catalana (**Llei 13/1982**, de 17 de desembre, de **col·legis professionals** (DOGC número 289, de 29 de desembre de 1982) ens trobem que:

Article 1

Es regeixen per aquesta Llei els Col·legis Professionals que desenvolupen la seva actuació exclusivament dins el territori de Catalunya, així com els seus Consells de Col·legis de Catalunya.

Article 2

Els Col·legis Professionals són corporacions de dret públic, amb personalitat jurídica pròpia i amb capacitat plena per al compliment dels seus fins.

Article 3

-1 L'extensió de l'organització col·legial a professions diferents d'aquelles que actualment la posseeixen només serà possible per Llei del Parlament de Catalunya.

-2 Els nous Col·legis Professionals tindran personalitat jurídica des de l'entrada en vigor de la norma que els hagi creat i capacitat d'obrar des de la constitució dels seus òrgans de govern.

Article 4

-1 Els Col·legis Professionals tenen com a fins essencials:

a) Ordenar, dins el marc de les lleis, i vigilar l'exercici de la professió respectiva.

b) Representar els interessos generals de la professió, especialment en les seves relacions amb l'Administració.

c) Defensar els interessos professionals dels col·legiats.

d) Vetllar perquè l'activitat professional s'adeqüi als interessos dels ciutadans.

-2 Correspon als Col·legis Professionals i als seus Consells informar de totes les normes que prepari el Govern de la Generalitat sobre les condicions generals de l'exercici professional i sobre les funcions, els àmbits, els honoraris, quan es fixin per tarifa o aranzel, i el règim d'incompatibilitats de les diferents professions.

Article 5

Són funcions pròpies dels Col·legis Professionals, per a assolir els seus objectius, les següents:

a) Vetllar per l'ètica professional i pel respecte als drets dels ciutadans, i exercir la jurisdicció disciplinària en matèries professionals i col·legials.

b) Participar en els òrgans consultius de l'Administració, quan aquesta ho requereixi.

c) Organitzar activitats i serveis comuns de caràcter professional, cultural, assistencial, de previsió i anàlegs que siguin d'interès per als col·legiats.

d) Evitar l'intrusisme i la competència deslleial entre professionals.

e) Intervenir, com a mediador i amb procediments d'arbitratge, en els conflictes que, per motius professionals, se suscitin entre col·legiats.

f) Dictar normes sobre honoraris quan aquests no s'acreditin en forma d'aranzels, tarifes o taxes.

g) Emetre informes i dictàmens en procediments judicials o administratius en els quals es discuteixin qüestions relatives a honoraris professionals.

h) Encarregar-se del cobrament de les percepcions, remuneracions i honoraris professionals amb caràcter general o a petició dels col·legiats.

i) Visar treballs professionals dels col·legiats quan així ho estableixin els estatuts.

j) Organitzar cursos de formació professional.

k) Aprovar els seus pressupostos i regular i fixar les aportacions dels seus col·legiats.

l) Totes les altres funcions que siguin beneficioses per als interessos professionals i que s'encaminin al compliment dels objectius col·legiats.

Article 8

No es pot constituir més d'un Col·legi Professional d'idèntica professió dins d'un mateix àmbit territorial.

Article 9

-1 Tothom qui té la titulació acadèmica o professional o reuneix els requisits que exigeixen les lleis té dret a ésser admès en el Col·legi Professional corresponent, supeditant-se a les condicions que estableixen els estatuts respectius.

-2 És un requisit indispensable per a l'exercici de la professió la incorporació al Col·legi en l'àmbit territorial del qual es pretén d'exercir-la.

-3 La pertinença a un Col·legi Professional és sens perjudici dels drets de sindicació i associació.

La **Ley Orgànica de Libertad Sindical**, consultada a la web de la ugt (www.ugt.es), ens informa que:

Tots els treballadors, excepte els de les forces armades, jutges i magistrats, tenen dret a sindicar-se per a al promoció i defensa dels seus interessos econòmics i socials (Article 1).

La llibertat sindical (Article 2) significa, entre d'altres, els drets a:

- fundar sindicats sense autorització prèvia
- participar a qualsevol sindicats, tot complint els estatuts
- escollir representants
- exercir l'activitat sindical.

Les organitzacions sindicals tenen dret a:

- exercir l'activitat sindical dins o fora de l'empresa, el que pot significar plantejar negociacions col·lectives, fer vaga, plantejar conflictes individuals o col·lectius o presentar candidatures per a representants.

El treballadors per compte propi, els aturat o jubilats podran afiliar-se a sindicats, però no fundar-los (Article 3).

Els sindicats han d'adquirir personalitat jurídica pròpia a través de la creació i registres d'uns estatuts registrats legalment (Article 4).

Els treballadors afiliats a un sindicat, dins de l'empresa o centre de treball podran, segon l'article 8:

- celebrar reunions, prèvia notificació a l'empresari, recaptar quotes i distribuir informació sindical, fora d'hores de feina i sense pertorbar l'activitat normal de l'empresa.
- rebre informació del sindical
- plantejar negociacions col·lectives.

En cas que l'empresa tingui més de 250 treballadors, la legislació preveu com s'ha d'establir la representació sindical (Article 10). No creiem que, de moment, hi hagi cap empresa d'educació ambiental que hi arribi.

Cap empresari pot, unilateralment, prendre decisions que lesionin els drets o les condicions de treball de les persones que estiguin adscrites a un sindicat o que exerceixin activitats de caire sindical (Article 12). Els treballadors que sentin lesionats els seus drets podran demanar la tutela de la justícia (Article 13).

Parlem-ne amb el coordinador



“La nostra esperança utòpica i última és que hi hagués un període de professionalització i que finalment fóssim innecessaris, que poguéssim desaparèixer.” **Albert Torras**

- Aquestes entrevistes que hem anat fent als coordinadors dels diferents àmbits del Fòrum han posat de manifest la gran diversitat de gent que es mou al voltant de la SCEA. Tu que també has estat coordinador del Fòrum, creus que aquesta diversitat, sens dubte enriquidora, pot ser motiu de problemes?

- Pel que fa al tema professional, estem en un sector sense regulació. No hi ha cap regulació específica i per tant ens hem d'adaptar a altres regulacions. Això vol dir que hi ha gent que treballa com a tècnic en un ajuntament i per tant cobra com a tècnic però que n'hi ha d'altra, per exemple, que ho fa com a monitor i que cobra com a monitor. Aquesta és la nostra realitat que, més que ocasionar problemes, el que indica és aquesta gran diversitat.

- De totes maneres sí que hem detectat, si més no, diferents punts de vista i, fins i tot, alguna possible queixa. Com per exemple la d'un cert distanciament entre la gent que treballa a nivell teòric, “la que dissenya des d'una taula”, i la que treballa directament fent d'educador, “la que està al peu del canó”...

- Els possibles diferents punts de vista segurament no ho són tant entre la gent que està al peu del canó i la gent que dissenya, com entre els que han optat per la via de l'empresa privada i la gent que treballa en l'empresa pública. Jo entenc que els mestres que treballen directament a l'escola, estan al peu del canó. El que passa és que tenen una seguretat laboral. A veure si ens entenem. Una cosa és fer educació ambiental i l'altra és tenir un equipament d'educació privat que, realment és un tema complicat, és un problema de gestió complicat. Perquè és evident que l'educació com a tal, empresarialment, difícilment pot ser rendible. Jo crec que aquesta possible queixa s'ha d'entendre en aquest context. Per altra banda gent que només dissenyi, jo diria que no hi ha gairebé ningú. Fins i tot la gent que fa recerca, tothom, està fent algun tipus d'activitat directa. En qualsevol cas, uns i altres, d'una manera o altra, estan al peu del canó.

- Un altre tema en el que s'observen diferents opinions és el que fa referència a la necessitat o no d'una formació inicial...

- Quan es va acabar el Fòrum 2000, l'únic tema en què no es va arribar a un acord majoritari, va ser el de la professionalitat laboral. El nostre àmbit, el vuitè, és el que només tenia un objectiu. Els altres en tenien dos o tres. Nosaltres els vam haver de reduir perquè ningú tenia clar quina estructura d'organització era la que millor es podria adaptar a les necessitats del col·lectiu. La SCEA ha de defensar els interessos dels treballadors de l'educació ambiental? o bé ha de ser un lloc en el qual es troba tothom que treballi en educació ambiental, tant si és treballador com si és empresari? De fet, en aquest moment, s'ha optat per aquesta segona via: i és que a la SCEA hi ha gent que té una empresa i hi ha gent que treballa en aquestes empreses, com també hi ha gent que treballa a l'Administració. En el tema de la formació, crec que passa una cosa semblant; hi ha gent que reclama una formació i un conveni col·lectiu immediat, i hi ha gent que aquesta proposta no la té tan clara. Aquests diferents punts de vista, en un i altre cas, sempre vénen condicionats per la diversitat dels camps professionals. Des de la SCEA, com a col·lectiu, es considera educador ambiental qualsevol que treballa en educació ambiental, vingui del camp que vingui. I és evident que cadascú necessitarà una formació complementària. Actualment no és possible fer un sol disseny per un educador ambiental estàndard. El que sí que hi ha cada vegada més, són cursos per completar la formació inicial. Possiblement estarem uns quants anys més en aquesta situació.

- Per poder tramitar un conveni col·lectiu, però, sembla que es necessita una representativitat d'un 15%. Però un 15% de què? Un 15 % de qui ? Perquè en el cas de l'educació ambiental, les fronteres no són gens clares...

- Sí, realment, a Catalunya, actualment, l'univers de l'educació ambiental és molt ampli. Segons el cens de la Generalitat hi ha uns dos-cents equipaments inscrits com a centres d'educació ambiental i aquest 15% no està gens clar si fa referència als equipaments o als treballadors. Si fa referència als equipaments, el 15% de dos-cents és trenta i aquesta quantitat l'aconseguiríem amb facilitat. Però si aquest percentatge és respecte al nombre de treballadors, això ens complicaria molt les coses.

- Una opinió prou generalitzada en tots els àmbits del Fòrum és la necessitat d'un major reconeixement social de l'educador ambiental. Aquest és un tema, però, en el que és difícil precisar objectius concrets...

- Sí, és difícil. Probablement no hi haurà mai un reconeixement social de l'educador ambiental com a tal. Tampoc sé exactament el que ens agradaria. Possiblement ens agradaria que hi hagués un cert reconeixement econòmic, possiblement algun tipus de figura legal reconeguda... Poca cosa més. De totes maneres, però, també tenim clar que la institucionalització d'aquest tipus de servei podria acabar amb aquesta iniciativa i, segurament, durant molt de temps, ens mantindrem en aquesta situació, amb aquestes dues opcions sempre presents i cadascú s'haurà de decidir si vol treballar com a educador ambiental per a una Administració o fer educació ambiental de forma voluntària.

- En una de les entrevistes, un company teu deia que el principal distintiu que caracteritza la gent del vostre col·lectiu és el mètode. Hi estàs d'acord ?

- Crec que a més hi ha alguna mena de decisió personal i utòpica d'intentar millorar la realitat que ens envolta; de pensar que les coses poden ser diferents; de procurar no quedar tancats dins la nostra pròpia closca i ser solidaris. I sobretot, de tenir unes ganes immenses de transmetre el que pensem.

- Quants anys fa que ets a la SCEA ?

- Fa ja uns disset anys.

- I com has vist la seva evolució ?

- L'opinió del vell, eh? Quan es va crear la SCEA era un moment de canvi social, un moment en què tothom estava disposat a treballar desinteressadament per moltes coses. Ara la situació social és absolutament diferent. Ara tot està més regulat, la gent, prioritàriament, busca un contracte laboral, una seguretat. Cap de nosaltres va començar amb un contracte laboral. Els joves han estudiat carreres que ni existien quan ens hi vam posar... Tot ha canviat; la societat, la SCEA, la gent jove que ara comença... Però en molts sentits la il·lusió és la mateixa; les mateixes ganes de transformar, de canviar el món per avançar, per millorar.

- Ara en certa manera també és un moment de canvi, si més no hi ha un nou govern de la Generalitat...

- Sí, és un moment històric que sembla prou interessant. Hem de reconèixer però que en els darrers temps s'han fet coses. Hem avançat. Fa només vint anys, oficialment, el concepte de medi ambient pràcticament no existia i ara tenim una Direcció General de Medi Ambient... Espero que seguirem avançant. Una de les coses que en la nova etapa que ara comença hauria de canviar, per exemple, i que no vàrem aconseguir en les anteriors legislatures, és la implicació del Departament d'Ensenyament en el tema de l'educació ambiental. L'educació ambiental, ara per ara, està arraconada en l'organigrama del Departament de Medi Ambient. El d'Ensenyament no se'n preocupa perquè consideren que ja està integrada en els currículums. La realitat és que des del Departament d'Ensenyament no es fa gran cosa. Els suports econòmics vénen de Medi Ambient. Seria bo que pel que fa a l'educació ambiental, aquest canvi de govern fes que algun dia, Medi Ambient i Ensenyament s'asseguessin al voltant d'una taula per parlar del tema i es posessin d'acord.

- I en un futur més llunyà quin és l'horitzó de l'educació ambiental? El futur de l'educador ambiental?

- La nostra esperança utòpica i última seria que hi hagués un període de professionalització i que finalment fóssim innecessaris, que poguéssim desaparèixer; que això que ara defensem estigués tan arrelat a la societat que no calgués aquesta tasca específica a la que ara ens dediquem. De totes maneres no sé si això ho arribarem a veure.

Resum de les comunicacions

Sobre la necessitat de disposar d'un conveni col·lectiu per l'educació ambiental a Catalunya

Costa, Oriol

Esta comunicación es fruto del trabajo del grupo de la SCEA en las comarcas de Girona, que nos hemos centrado en la situación laboral de los educadores ambientales y como intentar solucionarla. En primer lugar partimos de la situación general de precariedad laboral, marcada por la temporalidad de los contactos, y la baja retribución en el sector educativo en general, y de la educación ambiental en concreto.

Condicions laborals TOSCA, equip d'educació ambiental

Planagumà i Guàrdia, Llorenç

La elaboración de este documento surge por la deficiencia de un convenio colectivo que regule el educador ambiental como profesional y la necesidad de establecer diferentes parámetros de salarios, vacaciones y otras condiciones laborales como referencia para establecer costes en las actividades y programas educativas implicadas en la calidad.

A la recerca d'un espai laboral tot parlant de sous

Societat Catalana d'Educació Ambiental

Como educadores ambientales necesitamos un espacio laboral que se ajuste a nuestra formación y al servicio que ofrecemos a la sociedad. La retribución económica es un buen elemento de comparación con otras profesiones. La ponencia hace un resumen de la estructura salarial en la enseñanza concertada y en las administraciones públicas de Catalunya. Para poder comparar parámetros, se establece un precio orientativo por hora de trabajo según las distintas categorías que dependen del nivel de formación exigido.

Per als educadors ambientals, sindicat o col·legi professional?

Torras, Albert

El artículo simplemente resume los artículos básicos de la legislación sobre Colegios profesionales a nivel de Estado Español y de Catalunya. Ofrece también orientaciones sobre la legislación en materia sindical.

La creación de colegios profesionales está sujeta a la aprobación parlamentaria. La creación de sindicatos está regulada por procedimientos parecidos a cualquier otra asociación. Los trabajadores son libres para asociarse a un sindicato o para crearlo.