

# T.E.

trabajadores de la

# Enseñanza



NUM. 130 • FEBRERO 1992

LA  
ENSEÑANZA  
EN  
CANARIAS

VI CONGRESO  
RESUMEN DE  
PONENCIAS

EDUCACION  
SEXUAL EN  
LA ESCUELA

# MUJER

● **Dirección**

José Benito Nieto

● **Diseño y Maquetación**

Carlos López

● **Secretaría de Administración**

Pepa Blanco

● **Consejo de Redacción**

Javier Doz, Fernando Lezcano, Pamela O'Malley, Juan Carlos Jimenez, Diego Justicia, Iñigo Etxenique, Antonio García, Eusebio Salán, Marisol Pardo, M<sup>a</sup> José García, Manuel Riesco

● **Consejo de Administración**

Ignacio Garau Leffler  
Miguel Angel Reneses

● **Corresponsales**

Cataluña: Virgili Burrel i Ferrer  
Andalucía: José Luis Pérez  
País Valenciá: M<sup>a</sup> Jesús Pérez  
País Vasco: Ricardo Arana  
Galicia: Emilio Zanzunegui  
Canarias: Miguel Angel Ceballos

● **Colaboradores**

Eloy Terrón, Miguel Escalera, Mariano Fernández Enguita, Andrés Mellado, Honorio Cardoso, Emilio Criado, Antonio Guerrero, Antonio Baylos, Ramón Bello, Paco Luján, Desiderio Fernández, Pilar López, Martín R. Rojo, Jaime Ruiz, Salvador Bangueses

● **Edita: Federación de Enseñanza de CC.OO.**

C/ Fernández de la Hoz, 12  
Teléfono: 410 35 83

● **Imprime: Gráficas Caro, 777 09 12**

Depósito Legal: M-4406-1992

## TEMA DEL MES

Editorial: 8 de Marzo .....	3
Condiciones laborales y sociales .....	5
Mantenimiento del empleo .....	6
Mujer y negociación colectiva .....	7
Las mujeres cambian los tiempos .....	10
Y del aborto qué? .....	12
La feminización de la enseñanza .....	13
El porqué de la proporcionalidad .....	14
Igualdad de oportunidades .....	15

## NOTICIAS SINDICALES

VI Congreso : Participa .....	1
Informe General .....	2
Acción Sindical .....	4
L.R.U. ....	6
Organización .....	6
Mural Sindical .....	8
Andalucía: La nueva jornada escolar .....	10
Cataluña .....	12
País Valenciá .....	13
Canarias: Se desató la tormenta .....	14
Galicia: Un Acuerdo necesario .....	15
Euskadi .....	16
La Rioja .....	16

## SECCIONES FIJAS

La educación en Canarias .....	19
Radiografía sindical .....	21
Escolarización .....	22
Presupuestos .....	23
Educación Sexual en la escuela .....	27
Privada: Toncos trimestre conflictivo .....	30
Internacional .....	31
Libros .....	32
Confederalización del M.C.E.P. ....	33
Servicios: Intercambios de Experiencias. ....	34
Residencias de Verano .....	35

**El Tema del Mes ha sido coordinado por Mari Sol Pardo, responsable de la Secretaría de la Mujer de la Federación de Enseñanza de CC.OO.**

## 8 DE MARZO

**C**ON MOTIVO DEL 8 DE MARZO, aprovechamos una vez más esta fecha histórica para sacar a la luz un problema también histórico.

La denuncia y la lucha contra todo tipo de discriminación ya sea de clase, sexista, racista o xenófoba no puede reducirse a conmemoraciones puntuales.

Somos conscientes que una vez conseguido el espacio que este día ha ido ganando, hay que llenarlo de contenido reivindicativo.

Desde T.E cada año por estas fechas hemos prestado una especial atención a los temas de mujer, educación y trabajo.

La conmemoración del 8 de marzo en los centros de enseñanza puede y debe ser una jornada cuyo contenido básico se centre en propuestas de trabajo, charlas, debates y reflexiones en torno a las situaciones de discriminación de las mujeres en general, de las trabajadoras de la enseñanza y de las alumnas en particular.

Es indudable que este trabajo aislado y puntual no contribuiría mucho a resolver un conflicto ya secular, lo verdaderamente importante es el trabajo cotidiano en el aula y en la organización del centro desde planteamientos no sexistas y coeducativos e integrado en el Plan Educativo del Centro, como ya viene haciéndose en algunas escuelas e institutos.

A pesar del plan para la igualdad, el MEC no presta suficiente atención a los temas de coeducación en la formación del profesorado y sin embargo tan necesario para ir cambiando mentalidades y actitudes a la par que leyes y situaciones discriminatorias.

Las trabajadoras de la enseñanza tienen reivindicaciones propias, ocultas bajo condiciones laborales aparentemente iguales.

La F.E. de CC.OO. quiere relanzar por tercer año consecutivo la campaña contra la aplicación restrictiva de las leyes, denunciar la falta de voluntad política de las Administraciones educativas y exigirles una solución definitiva, sin necesidad de tener que recurrir a la judicialización para la aplicación real de

unos derechos ya reconocidos en las Leyes.

Desde aquí proponemos a los Centros y Juntas de Personal el envío masivo de telegramas o resoluciones exigiendo dichos derechos y la apertura de negociaciones con los sindicatos para dar una salida a esta situación.

De otra parte la lucha transformadora de las mujeres tiene un carácter universal y en casi todo el mundo, el 8 de marzo las mujeres saldrán a la calle con iguales exigencias, este año con un particular contenido en el que no podrá faltar la denuncia del racismo, la xenofobia y la insolidaridad.

Recientemente en los centros de enseñanza han surgido brotes preocupantes de racismo y marginación, recordemos el conflicto de Mancha Real de enfrentamiento con la comunidad gitana, los sucesos de Villaverde o los casos de insolidaridad hacia niños o niñas portadores del SIDA.

**L**AS GRANDES CIUDADES en su cara oculta, la que no interesa mostrar, producen marginación, exclusión social, paro, pobreza..., a pesar del mítico 92, de la Barcelona de las Olimpiadas, de la Capitalidad Cultural Europea de Madrid o de la Expo de Sevilla.

Precisamente a pocos Kms. en estos momentos, el pueblo argelino se ve enfrentado a la posibilidad de ver truncado el proceso democrático y además las mujeres, a la amenaza del fundamentalismo islámico que les niega cualquier derecho sobre su propia vida privada y de elección (religiosa, cultural, política, laboral, deportiva...).

Las mujeres españolas hemos visto avanzar nuestras reivindicaciones junto a los logros democráticos y no hemos olvidado lo que es vivir en un Estado de prohibiciones legales, morales y religiosas.

Nos solidarizamos con la lucha de los pueblos por restablecer o defender su democracia a la vez que nos embarga una honda preocupación ante la actual situación en Argelia, conscientes de los peligros que se ciernen sobre ese país y de la involución que en sus vidas sufrirán muchas mujeres. ■

# CONDICIONES LABORALES Y SOCIALES

*Mejorar las condiciones laborales y sociales de las trabajadoras de la enseñanza*

**M**AS ALLA de introducir cambios en el ordenamiento jurídico que adecúen las leyes a la realidad social y al derecho a la no discriminación de la mujer, más allá que las propias limitaciones de la ley, están los innumerables obstáculos que las mujeres encuentran para hacer realidad los derechos ya reconocidos por la ley.

En el terreno laboral, cada vez son más frecuentes las sentencias que reconocen situaciones de discriminación. En lo que va de curso, los servicios jurídicos de CC.OO. han ganado varias sentencias en las que se reconoce el derecho al disfrute de vacaciones cuando éstas coinciden con la baja por maternidad.

Para ello ha hecho falta sensibilizar mediante campañas a las mujeres enseñantes para exigir sus derechos ante las D. Provinciales y, una vez denegados, sistemáticamente, interponer los recursos pertinentes.

La F.E. de CC.OO quiere relanzar por tercer año consecutivo la campaña contra la aplicación restrictiva de las leyes y anima a las trabajadoras de la enseñanza a exigir sin desmayo sus derechos y ofrece los servicios jurídicos del sindicato para cuantas demandas haya que interponer.

Denunciamos la falta de voluntad política de las Administraciones Educativas para dar una solución definitiva a través de una instrucción generalizada a todas las D. P. de forma que se concedan automáticamente los derechos reconocidos por las Leyes.

Con los recursos ganados y que han creado jurisprudencia es ya el momento de exigir al MEC la apertura de negociaciones sobre cuestiones relativas a arbitrar medidas que hagan posible el disfrute de los derechos legales para el cuidado de hijos o hijas. Desarrollos legislativos que garanticen



el cambio de puesto de trabajo durante la gestación para los casos de peligrosidad y riesgo para la madre y/o el feto, estableciendo garantías para que su traslado de puesto de trabajo no suponga merma de sus derechos.

Estas cuestiones y otras, que reivindicábamos en las elecciones sindicales deben ser abordadas evitando la judicialización excesiva de la acción sindical.

Ante estas situaciones que año tras año venimos denunciando, las mujeres sindicalistas tenemos mucho que decir. En primer lugar, demandando la regulación por ley de aquello que aún no esté legislado, pero, sobre todo, exigiendo con firmeza la aplicación de la legislación existente, implicando todas las estructuras sindicales.

Debemos aprovechar las posibilidades que nos ofrece la Iniciativa Sindical de Progreso (I.S.P.), la negociación colectiva y los derechos con-

quistados en la Función Pública para introducir las reivindicaciones que tenemos pendientes: estudio de las medidas de higiene destinadas a evitar las enfermedades profesionales en general (específicas de las mujeres, ampliando y mejorando el sistema sanitario público e integrando dentro de las prestaciones del Sistema Nacional de Salud la plena asistencia psiquiátrica, ginecológica y de orientación y planificación familiar así como el cobro del 100% de la remuneración en las bajas por maternidad.

Estas propuestas que hacíamos los sindicatos en la PSP están aún por realizarse y a los aspectos que acabo de señalar hay que añadir, porque está pendiente, el doloroso tema de la regulación del aborto. No cabe duda de que los sindicatos también manifestamos nuestra postura sobre esta cuestión y que debe ir en la línea de

una LEY DE PLAZOS, donde sean las mujeres las que decidan su maternidad, sacando la regulación del Código Penal y contemplándola en la Ley General de Sanidad.

*¿Son diferentes las condiciones de trabajo y de vida de las mujeres onsoñantes con respecto a sus compañeros de trabajo?*

El espacio de un artículo no permite hacer un análisis exhaustivo sobre la cuestión planteada, pero sí al menos un pequeño apunte.

Aparto de las cuestiones derivadas de la maternidad no se aprecian, aparentemente, diferencias importantes en las condiciones de trabajo entre las/os profesionales de la enseñanza. Sin embargo las discriminaciones indirectas son, por lo sutil de las mismas, mucho más difíciles de detectar y combatir.

Veamos algunos datos. En el sector de la enseñanza hay mujeres en todos los niveles, mayoritariamente en los niveles primarios más desprestigiados y menos cualificados, con una presencia en el sector público del 96% de mujeres en preescolar y del 64'4% en E.G.B. Pero a medida que la categoría profesional es mayor, o más técnica, la presencia de las mujeres disminuye al 50'2% en BUP y al 35'8% en Formación Profesional. (En el sector privado la proporción de mujeres es mayor en todos los niveles).

Del total de docentes universitarias/os el 28'2% son mujeres y sólo el 8% son catedráticas.

Aunque no disponemos de datos al respecto, es una evidencia que los puestos de directivos están ocupados mayoritariamente por hombres.

Vemos pues, que a pesar de que existe el principio de igual trabajo, igual salario, las mujeres ocupan mayoritariamente los niveles y puestos peor remunerados, quizá si nos empeñáramos en reivindicar igual salario y formación para trabajo de igual valor, que rompa la división y jerarquización actual, estaríamos luchando por la dignificación de una profesión que, como otras muy "feminizadas" está poco valorada. Pero acaso:

*¿Pueden separarse las condiciones laborales de las condiciones de vida y sociales?*

Para analizar las condiciones de trabajo de las mujeres no estará de más tener en cuenta en qué condiciones se produce su incorporación.

Esas condiciones podrían resumirse en: la incorporación al trabajo en precario, la incorporación al sector servicios y los escasos cambios producidos en el reparto del trabajo doméstico.

Para muchas mujeres que trabajan en el sector servicios, enseñanza (sobre todo infantil y primaria), sanidad... el trabajo supone una cierta continuidad de parte del trabajo doméstico, produciéndose un aumento de la carga de trabajo por continuación del mismo o parecido tipo de trabajo.

Por otra parte y a pesar de la incorporación de mujeres al trabajo asa-

**Para muchas mujeres que trabajan en el sector servicios, enseñanza (sobre todo infantil y primaria), sanidad... el trabajo supone una cierta continuidad de parte del trabajo doméstico, produciéndose un aumento de la carga de trabajo**

ariado, no se han producido cambios significativos en el reparto de tareas domésticas.

Las Secretarías de la Mujer de CC.OO. y el movimiento feminista ya hace muchos años que denunciemos la doble jornada de trabajo pero es evidente que el hecho mismo de que más mujeres se incorporen al mercado de trabajo hace que cada vez esté más extendido este problema.

Según una encuesta sobre el tiempo

de la población trabajadora, según el sexo, se reparte de la siguiente manera:

	Mujer	Hombre
Necesidades esenciales	10,00 h.	9,90 h.
Trabajo profesional y académico	5,70 h.	6,51 h.
Trabajo doméstico y familiar	3,38 h.	0,63 h.
Tiempo libre	4,08 h.	6,19 h.

Observamos que las diferencias más significativas se establecen entre los tiempos dedicados a trabajo doméstico (a "favor" de las mujeres) y el dedicado a tiempo libre (a "favor" de los hombres).

Sabemos que el trabajo doméstico no solo implica esfuerzo físico de horas/día de dedicación, también implica una serie de responsabilidades (cuidado de hijos o hijas y de personas enfermas y ancianas) que las mujeres arrastran fuera del hogar aumentando considerablemente la carga de trabajo y el grado de estrés.

Es por tanto difícil poder deslindar el conjunto de condiciones de vida y de trabajo a no ser que deseemos personas escindidas, parceladas.

Para dar respuesta a nuevas cuestiones tendremos que introducir en nuestros análisis nuevos y a veces perturbadores elementos. El sistema sexo género y cómo se configuran los cambios sociales debería ser incorporado al análisis de clase para generar una nueva cultura que contemple las diferentes realidades sociales, por otra parte cada vez más complejas.

Por eso mejorar las condiciones sociales de las mujeres es, entre otras cosas, aumentar y mejorar los servicios sociales colectivos (escuelas infantiles, ludotecas, comedores escolares, bibliotecas, geriátricos, servicios de prevención, orientación, etc.) pero también hacer un reparto y uso diferente del tiempo.

Para contribuir y hacer efectivas estas demandas, hará falta que la Secretaría de la Mujer y el Sindicato en su conjunto active una campaña de concienciación para que estas reivindicaciones y otras sean defendidas con la misma fuerza que cualquier otro objeto de negociación.

Las mujeres somos las primeras in-

# Tema del mes

terosadas en que esta pertinaz realidad cambie:

- Porque mientras la enseñanza no sea coeducativa y desenmascare los prejuicios sexistas, mientras la educación sexual continúe ausente o mal tratada y mientras los contenidos curriculares sigan impregnados de mensajes sexistas que ocultan y discriminan a la mujer, ésta se ve abocada profesional y socialmente hacia el ejercicio de determinadas funciones y comportamientos.

- Porque a la selectividad social y económica se suma la sexista, como lo demuestra, entre otras cosas, el hecho de que, a pesar de que las chicas obtienen mejores resultados académicos que los chicos, tienen mayores dificultades para el acceso al mundo laboral.

- Porque las mujeres se promocionan poco, en ocasiones temen asumir cargas de responsabilidad y casi siempre tienen que demostrar que "valen" más que sus compañeros.

- Porque una organización diferente del tiempo y un reparto equitativo de las tareas domésticas facilitaría que mujeres y hombres puedan vivir a lo largo de su vida la pluralidad del tiempo: el estudio, el trabajo, el comprometerse social y políticamente, el ocio, el tiempo destinado a otras cosas y el tiempo dedicado a una misma...

- Porque dentro de la estructura sindical, la proporción de mujeres en cuanto a la afiliación a la federación de enseñanza, guarda más o menos la misma relación con su presencia en la profesión (52'6%). Sin embargo la proporción de mujeres en los órganos de dirección no se corresponde en absoluto a la afiliación. Hoy por hoy existe un 17% de mujeres en la Comisión ejecutiva, un 19'75% en el Consejo y un 22% en el Secretariado. De un estudio realizado sobre la participación de las afiliadas en la vida sindical se deduce que la participación activa en las Secciones Sindicales, Juntas de Personal, asambleas... es baja.

Este hecho nos debería llevar a la introducción de medidas que potencien la participación de la mujer tales como:

- Ampliación de las horas sindicales para los delegados y delegadas de las Juntas de Personal, las 40 h. son insuficientes y obliga a lle-

var tareas a cabo en horas "extras" lo que limita la participación de las mujeres (también de los hombres) y consecuentemente la dificultad para encontrar candidatas.

- La adecuación de los horarios para la asistencia a asambleas, ludotecas donde tener los hijos durante las Secciones Sindicales, programas de formación, mayor proporción de permanentes sindicales mujeres en los sindicatos provinciales y Federaciones.
- Introducir medidas de acción positiva como estrategia destinada a establecer la igualdad de oportunidades a través de acciones que permitan corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas de sistemas sociales. Instrumento que debería ser aceptado y puesto en práctica en todas sus facetas, incluidas las referentes de tiempo espacio y presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad.

---

**las mujeres se promocionan poco, en ocasiones temen asumir cargas de responsabilidad y casi siempre tienen que demostrar que "valen" más que sus compañeros.**

El concepto de "acción positiva" es sin duda revolucionario, en el sentido de que revolución choca con muchas ideas recibidas, y en particular la cultura de la emancipación a la que están estrechamente unidas muchas mujeres y hombres "progresistas" y para los cuales la igualdad entre los sexos garantizada por la Constitución es de por sí suficiente para asegurar la igualdad de oportunidades.

La acción positiva es un instrumento válido, aceptado a nivel internacional para salvar los obstáculos que se interponen en el logro de la igualdad y que compensen o contrarresten la si-

tuación de partida: esta idea compensatoria no debería ser difícil de entender entre los trabajadores de la enseñanza, cuando hablamos y trabajamos por una enseñanza compensatoria que corrija otro tipo de marginalidades y justamente así evitar que se conviertan en gueto si no se integra bien en el conjunto.

Nuestro sindicato ha de ser un reflejo de la sociedad que propugnamos y en consecuencia poner en marcha una serie de prácticas encaminadas a romper con tradiciones y hábitos discriminatorios.

Las ideas de igualdad entre los sexos que corren en la sociedad y en el movimiento de mujeres trabajadoras nos dicen que la transformación desesperadamente lenta que estamos conociendo los sindicatos en ese sentido, es fruto esencialmente de la mayor consciencia de las mujeres dentro y fuera del sindicalismo.

Dentro del sindicato, esta cuestión podría estar más o menos asumida intelectualmente pero no se plasma, no acaba de transformarse en los hechos de la vida cotidiana y en la composición de los órganos de dirección. Personalmente opino que deberíamos abordar de forma decidida la corrección de carencias y desajustes yendo más allá de las recomendaciones de buenas intenciones. Para garantizar que los puntos de vista de los sujetos que lo padecen sean tenidos en cuenta, precisamos de normas que se cumplan obligatoriamente y favorezcan el acceso de las mujeres sindicalistas a los órganos de dirección.

Muchos otros porqués existen y los hombres y las mujeres de CC.OO. debemos abordar conjuntamente pero no quisiera acabar sin hacer un llamamiento a las mujeres para que participéis de forma activa, para que trabajéis sindicalmente y en el área de la mujer, en vuestro centro de trabajo...

Para que todas juntas podamos hacer cada día un 8 de marzo, contribuyendo al cambio de actitudes necesario para el avance en la igualdad y no discriminación. ■

**Marisol Pardo**  
Secretaría de  
Renovación Pedagógica  
Área de la Mujer F.E. CC.OO.

# MUJER Y NEGOCIACION COLECTIVA

LA NEGOCIACION COLECTIVA es un derecho fundamental de los españoles derivado de la propia Constitución y sus resultados, recogidos en los convenios colectivos, tienen fuerza vinculante. Está regulada en el Estatuto de los Trabajadores, donde se determina su naturaleza jurídica, otorgándole carácter normativo igual que las leyes, y carácter obligatorio igual que los contratos. Su fuerza es vinculante para todas las partes y con efectos para todos los incluidos en su ámbito, hayan o no participado en la negociación, y siempre que se hayan dado los requisitos formales y de representatividad que el Estado establece.

Desde su establecimiento, la negociación colectiva ha sido instrumento esencial de los trabajadores para la mejora de sus retribuciones salariales y de sus condiciones de trabajo, superando en unos casos el contenido de las leyes, y en otros, concretando de forma práctica algunos principios y derechos reconocidos en la legislación, pero poco o nada desarrollados por ésta.

A lo largo de nuestra reciente historia los rasgos que han definido la negociación colectiva han estado marcados por los factores económicos y políticos que han delimitado las diversas etapas y que son:

- El excesivo peso de los aspectos salariales en detrimento de otro tipo de materias de carácter social o de colectivos específicos.
- El paulatino proceso de unidad de acción entre los sindicatos mayoritarios.
- Su orientación y mediatización por la negociación de grandes acuer-



*dos de carácter institucional, ya sea con las organizaciones empresariales, ya sea con los gobiernos centrales y autonómicos.*

Desde mi punto de vista es un objetivo fundamental que en la negociación colectiva tengan cabida las reivindicaciones de colectivos específicos:

En este sentido quisiera referirme a las mujeres y a la discriminación laboral que sufren en las diversas formas y contenidos de la relación laboral. Actualmente se entiende que hay dos elementos que caracterizan el concepto de discriminación: uno es el resultado perjudicial de determinado tratamiento y, otro, el sujeto discriminado, que no puede ser cualquiera, sino solamente aquellas personas pertenecientes a determinados colec-

tivos tradicionalmente marginados o victimizados por el orden social establecido.

Del propio principio de igualdad deriva, al tiempo, la necesidad de tratar igual a los iguales y desigual a los que la realidad demuestra como desiguales; ese tratamiento desigual no sólo está permitido por la Constitución, sino exigido por ella, en concreto en el artículo 9.2 que obliga a los poderes públicos a remover los obstáculos que se oponen a la igualdad real entre los ciudadanos.

Por tanto, aquellas formas o normas que tratan desigualmente a las mujeres y cuyo objetivo es conseguir la igualdad esencial o real, son perfectamente constitucionales.

Entendemos por discriminación directa aquellas normas o actuaciones que directamente otorgan un trato diferente y desfavorable a las mujeres, en función exclusiva de su sexo. Por discriminación indirecta entendemos aquellas normas o actuaciones que de forma encubierta y bajo la apariencia de ser formalmente neutras, producen resultados perjudiciales para un colectivo determinado, que se encuentra en posición de inferioridad laboral o social, en este caso las mujeres.

Algunos ejemplos típicos de discriminación directa son:

- "La existencia de categorías profesionales, cuya denominación excluye a las personas de uno u otro sexo y que conllevan distintas retribuciones económicas."
- "La prohibición expresa de determinados trabajos a todas las mujeres indiscriminadamente."
- "La percepción de complementos salariales, de cuya aplicación se

*excluye a las mujeres por una interpretación restrictiva y discriminación del término cabeza de familia."*

Algunos ejemplos de discriminación indirecta son:

- "La segregación profesional de las mujeres trabajadoras que son empleadas por los empresarios en ocupaciones diferentes a las de los hombres, y donde las tareas que realizan tienen una valoración inferior, tanto en categoría como en retribución."
- "La menor retribución otorgada a las mujeres que realizan tareas diferentes, pero de igual valor que los hombres."

Mientras que las primeras Directivas Comunitarias introducían el término discriminación salarial entre hombres y mujeres por un mismo trabajo, y así está recogido en la legislación española, a partir de la Directiva comunitaria 75/117 que modificó la normativa anterior, se introdujo el concepto de trabajo de igual valor.

Otro aspecto que hace necesaria la negociación de reivindicaciones femeninas es el reconocimiento de las diferencias entre hombres y mujeres. Diferencias en cuanto a los objetivos laborales que cada colectivo plantea; diferencias en cuanto al entorno social en el que se desarrolla el trabajo entre hombres y mujeres; diferencia en el ritmo biológico de cada uno. En definitiva, las mujeres tienen un comportamiento laboral diferente, con unas expectativas y una jerarquía de valores distintas y no asimilables a las del varón, no considerando como válidas exclusivamente las que tradicionalmente tiene el hombre.

Encontramos, pues, varios tipos de reivindicaciones femeninas en la negociación colectiva:

- A) "Las que se aplican sólo a las trabajadoras en razón de su función reproductora."
- B) "Las que tienen por objeto la eliminación de la discriminación de las mujeres, removiendo los

obstáculos existentes que impiden su derecho a la igualdad sustancial y efectiva."

- C) "Las que tienen su base en una concepción diferente, femenina, del trabajo."

Quisiera referirme a las medidas de acción positiva en el marco de la negociación colectiva, que son las que tienen por objeto establecer la igualdad entre hombres y mujeres en materia de oportunidad, empleo y ocupación, sobre todo mediante la eliminación de las desigualdades de hecho.

El proceso de creación de estos programas de acción positiva es complejo, se hace necesario un análisis serio y profundo de los mecanismos que actúan en las empresas con efecto discriminatorio, y una vez encontradas las claves de la discriminación, actuar contra ellas en sentido contrario.

También quisiera brevemente mencionar una de las discriminaciones que se ejerce sobre las mujeres en el ámbito laboral y que podrían arbitrase mecanismos a través de la negociación colectiva para su erradicación. Me refiero al acoso y al chantaje sexual.

---

**En el marco de las relaciones laborales, se precisa de una mayor sensibilidad hacia los problemas específicos de las mujeres y un aumento de la presencia y participación de las mujeres en los órganos de representación sindical.**

La negociación colectiva debe servir para que, desde los interlocutores sociales, se transmita al conjunto de los trabajadores una actitud firme de rechazo hacia las actuaciones de acoso y chantaje sexual.

En cualquier caso, para un tratamiento correcto de esta materia es necesario que las cláusulas que se pacten cubran los siguientes objetivos:

- "Que el análisis del tratamiento de los casos sea realizado con la participación de los representantes sindicales."
- "Graduar la penalización de las conductas que impliquen acoso sexual, dando la máxima gravedad a aquellas que son ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía, y a las que se ejercen a personas con contrato definido."
- "Impedir o anular acciones de represalia contra la persona denunciante de acoso sexual."

Desde hace dos años el acoso en el trabajo ha adquirido relevancia pública a través de sentencias que han dado lugar a pronunciamientos de muy diverso tipo, de abogados, de jueces, de organizaciones feministas, etc.

En Comisiones hemos definido un plan de actuación sindical de largo alcance que esperamos, poco a poco, vaya venciendo resistencias y abriéndose camino dentro de nuestra organización.

Finalmente incidir en la necesidad de que la concepción femenina del trabajo se haga sentir en el marco de las relaciones laborales, para lo cual se precisa de una mayor sensibilidad hacia los problemas específicos de las mujeres y un aumento de la presencia y participación de las mujeres en los órganos de representación sindical, cuestión de vital importancia que está siendo debatida en el interior de nuestro sindicato. ■

**M. Jesús Vilches**  
SECRETARIA CONFEDERAL DE  
LA MUJER DE CC.OO.



# LAS MUJERES CAMBIAN LOS TIEMPOS

El tiempo: las razones de una elección

*Los cambios acaecidos en las últimas décadas en la identidad y formas de vida de muchas mujeres les hacen sentir lo que las autoras italianas denominan el "malestar de la emancipación".*

*De la conciencia de esta realidad, impulsada por mujeres comunistas, del debate y reflexión sobre los "tiempos de las mujeres" ha surgido una de las iniciativas políticas más interesantes en mucho tiempo: un proyecto de ley destinado a ser debatido en el Parlamento. Esta propuesta ha sido fruto de una línea de trabajo que las comunistas italianas comenzaron en el 86.*

*El proyecto de ley "Le Donne ambiano i tempi" preten-*

*de el reconocimiento del derecho al autogobierno del tiempo. Que se reconozca y valore socialmente el derecho a realizar "tareas de cuidado"; la distribución de estas tareas entre los sexos y entre la sociedad, así como avanzar hacia la superación de la división sexual del trabajo.*

*El articulado de la ley está dividido en tres artículos: ciclo de vida, horario de trabajo, tiempo en la ciudad.*

*En este número de T.E. presentamos uno de los tres documentos que en meses sucesivos iremos sacando.*

*Este documento, de la Sección de la mujer del PCI está fechado en Roma el 15 de diciembre de 1989.*

LA RAZON que nos lleva a hacer de la cuestión del tiempo uno de los grandes problemas políticos y culturales de nuestra época es sencilla: en tanto que mujeres tenemos una experiencia del tiempo distinta de la de los hombres, pero el modo de pensar y la manera de organizarse la sociedad gira en torno a esta última experiencia, a la experiencia de los hombres.

El hecho tiene raíces lejanas. Sólo que en los años de la emancipación femenina se hace aparente su contraste con las expectativas y deseos de las mujeres ¿Quiero esto decir que se trata de un hecho insuperable? Creemos que no. Y por eso, en tanto que mujeres comunistas, no sólo nos proponemos debatir sobre ello sino, además, abrir camino a un cambio concreto. Este camino pasa también por una propuesta legislativa ejerciendo la iniciativa popular.

Pero volvamos al punto de partida ¿Por qué hemos elegido precisamente el tiempo a la vez como problema y como estímulo a la hora de afirmar una mayor libertad para las mujeres?

La primera razón es interna, está en nosotras mismas, en la subjetividad de las mujeres. La encontramos en los procesos que conducen a la emancipación, en la voluntad de trabajar y en la experiencia del trabajo, en la maternidad entendida como algo que se desea, y no como destino. No es, sin embargo, transitar por camino llano y fácil este poner el acento en nuestro propio hacer en vez de en el hacer de los

otros. Y no lo es por los grandes obstáculos que esta actitud tiene que afrontar en la sociedad. Pero no sólo por ello, sino también por los conflictos internos que comporta, pues muchas veces el elegir no pasa de ser un deseo o una posibilidad inalcanzada; y otras tantas veces, patos distintas de nosotras mismas entran en conflicto y chocan entre sí, además de chocar con la desigualdad de oportunidades que esta sociedad ofrece.

El esfuerzo que supone elegir y decidir se debe al hecho de que la racionalidad y el dominio de la mente no son suficientes para ello, pues pronto se tropieza con el propio cuerpo, con las emociones y con los sentimientos.

Romper con la pasividad, elegir el propio destino es algo que las mujeres tienen que inventarse. Y el problema no se resuelve actuando como los hombres. Ahí está la diferencia.

Esto se hace muy evidente en el caso de la maternidad. Decisivo ha sido el haber distinguido entre sexualidad y procreación. Pero elegir si se quiere ser madre y cuándo es más complicado. En tanto que fantasía, mito, potencialidad y proyecto de relación con el otro, la maternidad se halla inscrita en la identidad

de la mujer de una manera tan íntima y tan delicada que resulta difícil adaptar decisiones puramente racionales sobre ella.

La capacidad de reproducirse no es sólo una característica biológica, es también un elemento básico y fundamental de la diferencia sexual. Y, por tanto, es también en lo esencial una característica simbólica.

Esta peculiaridad propia del tiempo de las mujeres y el sentido profundo de la maternidad no tienen a veces en nuestras biografías el reconocimiento que merecen. Y no lo tienen nunca en los tiempos que rigen en la sociedad. Imponer tal reconocimiento a los ritmos temporales que rigen en la sociedad significa dar la palabra al "tiempo interior" de las mujeres, un tiempo que durante siglos ha sido considerado

opaco, insignificante; significa hacerlo activo y operante en el tiempo histórico de nuestra sociedad.

Pero la contradicción entre el tiempo interior de las mujeres y el tiempo "dominante" no radica sólo en la elección que se haga sobre el procrear. El "malestar" brota de algo más general; nace del sentir que deseos y capacidades quedan confinados en el marco de formas de pensar, acciones y relaciones que no forman parte de nuestra autónoma proyección.

**Romper con la pasividad, elegir el propio destino es algo que las mujeres tienen que inventarse. Y el problema no se resuelve actuando como los hombres. Ahí está la diferencia.**

Es difícil autoafirmarnos en los estrechos espacios que deja una sociedad cuya organización material, trabajos, tiempos y símbolos han sido configurados en la previsión de que el sexo femenino es complementario del sexo masculino y subordinado a él. Pues en ella se acaba imponiendo la idea de que hay que renunciar a una parte de sí misma.

Hemos llamado a esta sensación de incomodidad "malestar de la emancipación". Tal es la experiencia que las mujeres tienen de las relaciones sociales, determinadas por el sexo masculino, como relaciones de poder que tienden a minusvalorar el elemento femenino. Pero nosotras no queremos que la emancipación coincida de hecho con la sentida experiencia de que hemos perdido una parte importante de nuestro ser.

Esta es la razón por la que nos proponemos asumir como un patrimonio cualidades e intereses que hemos recibido en herencia a través de la historia de las mujeres: el interés por la comunicación, la capacidad para relacionarse con los otros, el conocimiento y la experiencia en el trato y el cuidado de las personas. Y al asumirlos como patrimonio, en vez de considerarlos como ataduras que conducen a la pasividad, queremos sacar estas cualidades e intereses del ámbito de lo privado y gratuito para darles un nuevo valor, para valorizarlos.

No pretendemos rehabilitar la "fomineidad" tradicional sino enderezar las relaciones sociales y entre los sexos en forma tal que las experiencias, pensamientos y maneras de ser de las mujeres cobren peso y adquieran valor. Con toda la transmutación en lo simbólico, en lo social y en lo estructural que esto comporta cuando el punto de partida son los usos y jerarquías que ordenan los ritmos temporales de nuestras vidas.

Hay todavía una segunda razón que nos ha llevado a plantear la cuestión del tiempo, una razón relativa a la organización de la sociedad que, en tanto que comunistas, queremos modificar.

La observación de la cual partimos es la

siguiente: en las sociedades en que vivimos existe una "división del trabajo" en base al sexo, división que hemos de experimentar cada día. Son las mujeres, también aquellas que trabajan, quienes han de cuidarse de los familiares y hacer el trabajo doméstico. Vemos además que en el mundo laboral sigue habiendo concentración de mujeres en ciertos sectores productivos coincidentes con la desvalorización, salarial y social, de los trabajos femeninos (enseñanza primaria y secundaria, sanidad, asistencia social, industria textil, etc.)

Es evidente que no estamos ya en los tiempos del viejo reparto de papeles según el cual la mujer se ocupa de la familia mientras el hombre va al trabajo. Pero si asistimos a una división del trabajo por la que se atribuye a las mujeres, como si eso fuera natural, el cuidado de las personas de la casa (hijos, ancianos, enfermos), sin que, además, exista reconocimiento alguno al respecto; asistimos a una división del trabajo en virtud de la cual cuando las mujeres entran en el mundo laboral "oficial" se ven desplazadas hacia sectores y posiciones a los que se da poco valor económico y escaso valor en cuanto a las decisiones y el status.

Esto ocurre en un momento en el que las mujeres se vuelcan cada vez más a la búsqueda de un trabajo, dedican a ello muchas energías y no están ya dispuestas a elegir entre trabajo, afectos y tiempo para el propio cuidado. De ahí es precisamente donde brota con fuerza el conflicto sobre el tiempo.

En efecto, la división sexual del trabajo no es un mero principio organizativo

de la sociedad sino un sólido armazón en lo simbólico y en lo cultural que presupone la subordinación de lo femenino a lo masculino y que hace que sólo en estos términos se conciba la diferencia entre los se-

xos. Consecuencia de esta división no es sólo una organización social sino también la valoración de lo que es importante y de lo que no lo es, o lo es menos, de lo que es público y de lo que es privado, del tiempo "dominante" (el dedicado al trabajo) y del tiempo que no cuenta (el que se dedica a cuidar de los demás o de una misma...).

Dicho con otras palabras: la separación del tiempo para la vida y de la jornada laboral que ha ido imponiéndose en nuestras ciudades ratifica esta división en función de los sexos, se establece a partir de las necesidades masculinas y del modelo industrial que lo cifra todo en la producción. Este es el motivo por el que las mujeres van siempre mal de tiempo, tienen "hambre" de tiempo, pues du-

rante su vida y en la jornada laboral tienen que conjugar más trabajos y necesitan más tiempos.

La solución no está en "tener más tiempo" disponible para hacer frente a todo eso, sino en ser libres para proyectar un uso más humano del tiempo, en hacerse dueños del propio tiempo.

Esto implica trastocar el modo de organizar y de concebir el trabajo, el tiempo y la convivencia social. Puesto que las mujeres trabajan mucho pero topan con un modelo laboral que es machista, en el cual el tiempo es rígido y además sólo se reconoce como importante el dedicado al trabajo, y puesto que, por otra parte, ciudarse de los otros, ocuparse de ellos, no es un tipo de trabajo enteramente socializable mediante servicios asistenciales sino una función cada vez más importante y que requiere tiempo (no hay más que pensar en los problemas de la adolescencia o en las relaciones con un número de ancianos en constante crecimiento), la conclusión se impone: hay que volver a barajar y establecer una nueva jerarquía de valores que comprenda criterios sobre qué es importante, qué es público (el trabajo dedicado al cuidado de los otros deja de ser un asunto privado cuando concordamos en que es decisivo y teniendo en cuenta que las mujeres no quieren hacerlo ellas solas), qué es lo que requiere tiempo.

**Las mujeres van siempre mal de tiempo, tienen "hambre" de tiempo, pues durante su vida y en la jornada laboral tienen que conjugar más trabajos y necesitan más tiempos.**

**No queremos que la emancipación coincida de hecho con la sentida experiencia de que hemos perdido una parte importante de nuestro ser.**

Lo que se propone no es un imposible. Obliga, eso sí, a reconocer que el tiempo dedicado a las ocupaciones domésticas es "tiempo social", a incluirlo en el ciclo laboral y a repartirlo entre hombres y mujeres. Obliga, eso sí, a pensar en ciclos vitales que no estén rígidamente preestablecidos como los de ahora, en los que primero viene el estudio, luego treinta años de trabajo ininterrumpido y más tarde la jubilación y la pensión. Organizar el estado social y las políticas laborales de tal manera que se garantice la existencia de recursos para ayudar a elegir individualmente y para posibilitar la entrada en el sistema ocupacional, o la salida del mismo, en función de las necesidades familiares y de formación de mujeres y hombres no sería más costoso que el actual estado social, tan injusto e ineficaz.

Los incentivos monetarios dejan inalteradas las desigualdades, empezando por la desigualdad entre hombres y mujeres. Ocuparse de los otros y cuidarlos tiene que convertirse en un derecho de mujeres y de hombres, en un derecho que no sea un castigo social sino más bien una forma de enriquecimiento de la sociedad. Por eso mismo el tiempo dedicado a las ocupaciones domésticas ha de ser considerado como un "tiempo social".

El criterio más serio para reconocer la existencia de una sociedad basada en lo femenino es la reducción del horario de trabajo, el reconocimiento de los derechos individuales, la revalorización del trabajo de la mujer desde el punto de vista salarial y social.

Ser realistas hoy quiere decir ver lo que de verdad ocurre, a saber: que las mujeres ya no están dispuestas a seguir derrochando (para que además se las considere marginales) cualidades y capacidades que su propia historia ha sedimentado, ni están dispuestas a seguir manteniendo solas y con su solo esfuerzo un trabajo ordenador de la sociedad en su conjunto como es el de las ocupaciones y cuidados domésticos.

Tener tiempo para uno mismo, esto es, para el estudio, para el trabajo, para el cuidado de los otros, y configurar todo esto, junto, en un nuevo orden es algo que implica un cambio, pero que nos hace más libres a todos. Pues supora la división entre actividades privadas y públicas, hace posible el trabajar menos y, sobre todo, permite a las mujeres ser más libres, vivir más a tono con los propios deseos, además de

---

**Lo que se propone  
no es un imposible.  
Obliga, eso sí,  
a reconocer que  
el tiempo dedicado  
a las ocupaciones  
domésticas es  
"tiempo social",  
a incluirlo en el ciclo  
laboral y a repartirlo  
entre hombres  
y mujeres.**

comprometer también a los hombres.

Hemos pensado que para dar voz y fuerza al proyecto de reconquista individual del tiempo sería útil tener también una ley al respecto. No creemos que los modos de pensar y los comportamientos propios de la esfera privada puedan cambiarse por decreto, pero sabemos que una ley conseguida por iniciativa popular como la que proponemos es un importante medio de expresión de ideas, ofrece la oportunidad de acercarse en una confrontación cultural a muchas mujeres y a muchos hombres, y, si tiene éxito, puede llegar a ser una base de sostenimiento de cambios sociales e individuales que de otra forma resultarían imposibles.

Lo que nos ha llevado al convencimiento de la utilidad de proponer una ley ha sido principalmente la necesidad de hacer concreta la política, el estar seguras de que es posible organizar de un modo más humano la distribución del tiempo.

Pero hay todavía otra razón importante por la que hemos decidido entrar en el campo legislativo y llevar este problema también a las instituciones. Se trata de la convicción de que para las mujeres ha llegado el momento de ser sujeto autónomo de la política en sentido pleno, lo que supone dejar de dar de lado los grandes temas objeto de controversia abierta en Italia, no participar ya en ellas renunciando a la propia autonomía sino abordarlas a partir de nosotras mismas, desde nuestra propia experiencia. El estado social, el horario de trabajo, el poder de las entidades

locales, los derechos de los consumidores, la misma función de la izquierda, en suma, todos los conflictos abiertos en estos campos, cambian y se transforman cuando son planteados desde el problema del gobierno individual del tiempo. Lo que distingue a esta elección, a este enfoque, es que hace posible el crecimiento de las libertades y de los poderes de las mujeres y de los hombres, no ya sólo de los ciudadanos, de los trabajadores o de los consumidores.

La decisión de implicar al Parlamento y de comprometer al mayor número posible de mujeres y de hombres en esta apuesta no está en contradicción con la crisis de las instituciones y con la restricción del espacio para las batallas democráticas. Al contrario. Se trata de una elección consciente y que tiene sus motivos: estamos convencidas de que para las mujeres sólo quedaría un espacio marginal si no se asumiera, como parte del proyecto de afirmación de la libertad femenina, la conquista de una democracia que no esté condicionada por una red excluyente de corporaciones ni por el tráfico de influencias recíprocas entre los centros de poder y los sectores fuertes de la sociedad. Quienes durante estos años han dirigido la danza del neoliberalismo no sólo restablecieron el dominio del beneficio sino que además vaciaron los poderes democráticos y redujeron los protagonistas capaces de condicionar la escena política. Contrarrestar esta tendencia sólo es posible si los sujetos no corporativos interesados en una libertad plena, como es el caso de las mujeres, ponen en juego toda su fuerza. Y no para sacrificarla a una causa superior, sino para hacerla vencer.

En definitiva, nuestra intención es transformar un proyecto ambicioso en cambios tangibles en la vida de cada día.

Hacemos dueñas y señoras del propio tiempo dando el valor que tienen a cada una de las fases de la vida, ampliar a todos la responsabilidad que supone el cuidado de los otros, dar cuerpo a una democracia de la vida cotidiana: todo eso implica volver a pensar muchas de nuestras actividades consideradas naturales o inevitables; y comporta también transferir recursos y poderes a los individuos a cambio de una solidaridad más humana y participativa. Todo ello en nombre de una mayor libertad, de una libertad que las sociedades modernas pueden proporcionar si la inventamos y pretendemos. ■

# Y DEL ABORTO, QUE?

**H**ACE YA MAS DE UN AÑO, el Congreso de los Diputados aprobaba una Proposición no de Ley, a propuesta del grupo parlamentario socialista, por la que se pedía al Gobierno que hiciera un estudio sobre "las circunstancias concurrentes en la aplicación de la legislación vigente en materia de interrupción voluntaria del embarazo y su incidencia en la realidad social, que integre asimismo el análisis de las acciones relativas a la planificación familiar, de forma que sea posible una valoración más completa del estado de la cuestión y, en consecuencia, la adopción en su caso de las adecuadas decisiones normativas o de gestión".

Como si el PSOE no leyera la prensa para saber lo que entonces, y desde el comienzo de vigencia de la Ley de aborto, estaba pasando con respecto a este tema. Como si no supiera los datos que los diferentes estudios realizados, incluso por el propio Instituto de la Mujer, ya recogían: que, del total de mujeres que abortan anualmente en nuestro país, alrededor del 96% encuentra cerrada las puertas de la sanidad pública, que de las 135.000 mujeres que abortaron en 1989 en España-datos de la OMS-, el 78% lo hicieron fuera de la legalidad vigente...

El problema no era de desconocimiento, por supuesto, sino más bien de recuperar la iniciativa parlamentaria en esta materia, justificar ante la derecha la necesidad de ciertas reformas a la Ley y, sobre todo, acallar las voces de quienes -incluso algunos socialistas- por aquella época se estaban pronunciando por una Ley de plazos.

Pues bien, según el estudio del Gobierno, chapuza donde les haya, en 1990 se realizaron en España 36.095 abortos, aunque el Informe aclara que no se incluyen los abortos realizados en Catalunya "porque el departamento de Sanidad y Seguridad Social de la Generalitat de Catalunya no ha notificado las interrupciones voluntarias (IVES) practicadas". Y, refiriéndose a otros lugares del Estado, por una serie de causas "no es posible conocer el número de IVES realizadas" ¡Bien!

Al estudiar los centros en los que se

practicaron los abortos -Públicos o privados-, el Informe afirma que un 3,80% tuvieron lugar en centros públicos. Es decir, la gran mayoría se practicaron en centros privados.

El Informe no dice nada sobre cuántos y cuáles son los centros públicos en los que no se ha realizado ningún aborto porque los profesionales sanitarios de los mismos se han declarado "objeto de conciencia" en materia de aborto. Con ello, no se dice nada de la larga lista de Comunidades Autónomas en las que no hay un centro público en el que se haya podido abortar. Por el contrario, el Informe recoge que "existen graves dificultades para cuantificar la postura de los profesionales sanitarios ante las IVES".

Por lo que respecta a la planificación familiar, nos habla sólo de 128 centros dependientes del INSALUD, y nada de ninguna Comunidad Autónoma... no es posible obtener datos. Ahora, eso sí, al final, buenos propósitos, orientaciones, promesas...

Por lo demás, el Informe viene a confirmar algunas cuestiones interesantes: que casi la mitad de las mujeres que abortan tienen menos de 25 años; que el 98% de los abortos legales

se acogen al supuesto de grave peligro para la vida o salud física o psíquica de la embarazada; que un 95% de las mujeres que abortan, lo hacen antes de las doce semanas de gestación; que ha descendido el número de mujeres que abortan en el extranjero; que todavía hay pendientes 34 procedimientos penales; que hay un vacío legal en el asunto de la llamada objeción de conciencia... Y poco más.

Bueno, pues el referido estudio-Informe

llegó al Congreso de los Diputados el pasado mes de julio. Y, desde entonces no hemos vuelto a saber más del tema; lo que confirma los verdaderos objetivos, mencionados más arriba, que el Gobierno pretendía con semejante estudio.

Y la situación sigue siendo tan vergonzosa que hasta la ex directora del Instituto de la Mujer, Carlota Bustelo, reclamaba hace unos días en la prensa la necesidad de un cambio en la legislación en materia de aborto. Tan vergonzosa que, en el pasado mes de marzo, el Parlamento Europeo hizo pública una resolución sobre la interrupción voluntaria del embarazo en la que, entre otros extremos, opina "Que conviene combatir los nuevos casos de persecución y condena de mujeres y médicos que practican la interrupción voluntaria del embarazo en países como España..."

Actualmente se debate el nuevo Código Penal. Esperemos que ahí recojan un nuevo redactado del artículo 417 bis -el conocido como Ley de Aborto-.

Una nueva norma legal no puede dilatarse más. Y esta nueva Ley, si realmente quiere dar respuesta a la situación, debería garantizar el derecho al aborto en igualdad de condiciones para todas las mujeres, como una prestación sanitaria de la medicina pública, sin riesgos para la salud de la mujer embarazada y con garantías en materia de asistencia y atención, de manera que la mujer pueda decidir -al igual que es deseable para cualquier otra intervención médica- al contar con la información necesaria, sobre los problemas que puede implicar la intervención según sea el tiempo de su embarazo.

Esta norma legal -y no la inclusión de un cuarto supuesto despenalizador- junto a las imprescindibles medidas preventivas en materia de sexualidad y de contracepción, son requisitos imprescindibles para la necesaria regulación del derecho al aborto. ■

**Carmen Heredero.**  
Secretaria de la Mujer de Enseñanza de CGOO de Madrid.

**La mitad de las mujeres que abortan tienen menos de 25 años; el 98% de los abortos legales se acogen al supuesto de grave peligro para la vida o salud física o psíquica de la embarazada; un 95% de las mujeres que abortan, lo hacen antes de las doce semanas de gestación.**

INICIOS DE UNA PROFESION MARCADA POR EL GENERO

# LA FEMINIZACION DE LA ENSEÑANZA

LA PROGRESIVA FEMINIZACION de la enseñanza, por el hecho de rofirse a una actividad que completa fuera del hogar el papel de madre de familia asignado tradicionalmente a las mujeres, se ha interpretado a menudo como un resultado unívoco de una interiorización mecánica por parte de las propias maestras del ideal de feminidad imperante en la sociedad. Este argumento se ha visto complementado con la creencia, todavía bastante generalizada, según la cual la entrada masiva de mujeres en cualquier tipo de actividad laboral supone una degradación de su status profesional y de sus condiciones de trabajo.

El análisis histórico de este proceso de feminización nos ofrece una herramienta de trabajo útil para rebatir o matizar explicaciones demasiado simplistas que presuponen una determinada concepción de las mujeres enseñantes como sujetos pasivos sin capacidad de respuesta frente a la ideología patriarcal y, por tanto, dificultan la recuperación de una faceta importante de nuestra memoria histórica.

Durante la primera mitad del siglo pasado el número de mujeres dedicadas a la enseñanza fue muy minoritario y su formación prácticamente inexistente, con un énfasis extremado en su habilidad para las labores. El reglamento de 1825, por ejemplo, especificaba que la maestra podía pedir ayuda a un maestro de más de 40 años para enseñar a escribir y contar a sus alumnas.

Hasta la Ley Moyano de 1857 no se prevé el establecimiento de Normales femeninas y no se regula la necesidad de aumentar las escuelas elementales para niñas. Esto hará posible un notable incremento de las maestras, a pesar de que su formación, su sueldo —cobraban 1/3 menos que los maestros— y, en general, su consideración social, se mantenía muy por debajo de los niveles que disfrutaban sus colegas.



Diversas fuentes de la época demuestran que la introducción de las mujeres en el campo profesional de la enseñanza no fue nada fácil, sino que las primeras maestras tuvieron que vencer una considerable resistencia por parte de las autoridades locales, los padres y los propios compañeros que veían su intrusión como una posible competencia. Exponentes claros de este obstaculismo y de la capacidad de respuesta de las maestras de la época los encontramos en la década de los 80 en las polémicas suscitadas en torno a la nivelación de sueldos entre los dos sexos y de la adjudicación exclusiva a las mujeres de las escuelas de párvulos y las escuelas mixtas.

Estas importantes innovaciones —que fueron acompañadas de una mejora en los programas de las Normales femeninas— hicieron posible una aproximación entre el número de maestros hombres y mujeres —en el año 1885 un 41,42% del personal dedicado a la enseñanza pri-

maria en el Estado Español eran mujeres— y una cierta profesionalización de las mujeres enseñantes. No obstante, al mismo tiempo supusieron un refuerzo de la visión estereotipada de su actividad laboral, ya que los argumentos utilizados para limar resistencias insistían en la capacidad natural de las mujeres para la educación de la infancia.

En definitiva, estas breves notas sobre la progresiva introducción de las mujeres en el único campo profesional de tipo intelectual que los estaba permitido —recordemos que hasta el año 1910 las mujeres con estudios universitarios no podrán acceder plenamente al mundo laboral cualificado—, nos dan una visión de las primeras maestras bastante alejada de la pasividad y, por lo tanto, nos definen como agentes activos de nuestra propia historia. ■

Esther Cortada

# EL PORQUE DE LA PROPORCIONALIDAD

**M**UCHAS VECES oímos decir, incluso nosotras mismas lo repetimos con cierta frecuencia: que las organizaciones sindicales son muy masculinas, que éstas son herederas de aquellas otras que a principios de siglo prohibían la afiliación de mujeres trabajadoras a los gremios.

También oímos insistentemente que esta situación se produce por un problema de mentalidades y una beligerante cultura masculina de milenios que además es muy difícil de cambiar.

Una vez dicho esto, parece obligado preguntarse: ¿qué hacer?, ¿cuánto tiempo habrá que seguir esperando aún, para que esto cambie de una forma importante?

Las mujeres que desde CC.OO. trabajamos en este frente, pensamos que son varias las vías a utilizar, por ejemplo, una es la de incidir paso a paso y día a día en ese imprescindible cambio de mentalidades, otra vía es trabajar con el objeto de ir consiguiendo la desaparición de las discriminaciones que por sexo se producen de forma habitual, otra la adopción de medidas que logren la desaparición o al menos la disminución de las diferencias actualmente existentes entre hombres y mujeres, y que se producen en ámbitos y situaciones variopintas y es aquí donde entran en juego lo que venimos llamando "Medidas de Acción Positiva".

Estas medidas se pueden aplicar en aspectos diversos: negociación colectiva, formación, acceso al empleo, salarios, etc. Así como para el aumento de mujeres en los distintos ámbitos de dirección, tanto del interno de CC.OO. como de los órganos de representación de los trabajadores.

Y es así como entramos de lleno en la propuesta que para el V Congreso Confederal, se hacía sobre la necesidad de que las mujeres estén representadas en los órganos de dirección de CC.OO., como mínimo de forma proporcional a la afiliación.

La propuesta ha chocado con incomprendiones razonables y razonadas, pero también con falta de voluntad para hacerla efectiva, lo que ha producido múltiples argumentos para todos los gustos.

Ya casi nadie se atreve a plantear que no hay mujeres válidas, ahora se dice que las mujeres no quieren. Ya casi nadie plantea que es discriminatorio para los hombres, ahora se dice que rompe el sistema de representación proporcional establecido en CC.OO. Ya casi nadie

se niega a introducir propuestas que hablen de proporcionalidad, ahora se recogen con la intención de su no cumplimiento.

Pero el hecho cierto es que a pesar de todo lo relatado hasta aquí avanzamos, y en este avanzar no sólo ganan las mujeres, lo hombres y el sindicato en su conjunto nos beneficiamos de ello. Una mayor presencia de mujeres en los órganos de dirección así como en la actividad cotidiana del sindicato, posibilitará que podamos aportar nuestra visión específica a la problemática laboral general, lo que favorecerá una política sindical más rica y globalizadora.

Pero cuidado, no basta con la buena voluntad de hacer participar a las mujeres en la vida del sindicato, hay que poner los medios para favorecerla. Hay que pensar en que los comportamientos, obligaciones, horarios, necesidades, no son iguales entre unos y otras.

Todo lo dicho hasta aquí plantea razones de peso, por las que trabajar por el cumplimiento de lo que el V Congreso aprobó, y que se resume:

"En el desarrollo de CC.OO. como sindicato de hombres y mujeres se promoverá la participación de las mujeres, para que su representación en los órganos de dirección, sea como mínimo proporcional al número de afiliadas de cada ámbito de la estructura sindical de que se trate."

"Asimismo se potenciará la creación e impulso de las Secretarías de la Mujer en las estructuras territoriales y Federales. Integrándose allí donde esté constituida, en los órganos de dirección respectivos, con plenos derechos."

Aunque ésta no fue la propuesta al completo, defendida con tenacidad por un gran número de mujeres y hombres, consideramos lo aprobado como un gran paso adelante, que hace menos tortuoso el camino a seguir.

No obstante, ahora queda lo más complicado, y es hacerlo cumplir. No podemos olvidar que ya el IV Congreso Confederal, recogía entre sus orientaciones la de aumentar el número de mujeres en los órganos de dirección, su no

cumplimiento nos ratifica en la idea de que las recomendaciones por sí solas no sirven, incluso tenemos un ejemplo más cercano y es la asistencia de mujeres al reciente proceso del V Congreso, hubo delegaciones en que la representación quedó a años luz de lo que correspondía, interviniendo en esta situación una clara y contundente falta de voluntad política.

A pesar de lo descrito hasta aquí, es innegable el avance que poco a poco se va produciendo en el interior de nuestra organización, gracias al trabajo sistemático que cada vez más mujeres estamos desarrollando, ahora bien, debemos seguir insistiendo en el aumento de mujeres en todos los ámbitos, convenciendo a los compañeros de la necesidad, y a las compañeras de que deben acceder sin miedos ni temores.

Para que esto último se produzca, es urgente romper la dinámica de que el/la sindicalista es ese ser extraordinario y supercomprometido a dedicación completa; si esto se sigue viendo así, estaremos excluyendo a personas que como las mujeres, fundamentalmente, (y cada vez más hombres) deben compatibilizar actividad sindical y vida privada.

Si entendemos el término democracia como la vía hacia un sistema de plenos derechos y libertades para hombres y mujeres, es preciso que la igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de sexo, sea una realidad para las mujeres.

El movimiento sindical progresista debe ser reflejo de una auténtica política democrática, asumiendo la igualdad que las mujeres trabajadoras y sindicalistas exigimos, y convirtiéndose en referente de prácticas encaminadas a romper con tradiciones y hábitos sociales discriminatorios.

En esta tarea estábamos empeñadas las mujeres antes del V Congreso, a partir de él, el empeño es de hombres y mujeres y por ello vamos a conseguirlo sin ningún tipo de dudas.

**M<sup>a</sup> Jesús Vilches Arribas**  
Secretaría Confederal de la Mujer  
de CC.OO.

# IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

## entre los sexos en el ámbito escolar

La dimensión coeducativa, explícitamente planteada en diferentes apartados del DCB, se recoge como un área transversal del mismo que "debe impregnar la actividad educativa en su conjunto", para evitar que el medio escolar reproduzca los roles y estereotipos sexistas que dominan en nuestra sociedad patriarcal y que son la causa de la evidente situación de discriminación que padecen las mujeres en los diferentes ámbitos de la vida familiar y social.

La Reforma del sistema educativo (LOGSE y DCB) puede y debe ser un medio apropiado para promover la igualdad de oportunidades entre los sexos, siempre que propicie actuaciones concretas, capaces de transformar las buenas intenciones en medidas o intervenciones que garanticen la consecución progresiva del objetivo indicado.

De entrada conviene insistir, tal como viene haciendo la F.E. de CC.OO., en la imperiosa necesidad de garantizar

una financiación adecuada de la Reforma (Ley de financiación), si no queremos que el aspecto que nos ocupa, entre otros, quede reducido a un conjunto de declaraciones de principio sin traducción práctica concreta. Pues no cabe la menor duda de que la inmensa mayoría de las propuestas que podemos plantear para "impregnar la actividad educativa en su conjunto" del enfoque coeducativo pasa ineludiblemente por aportar los necesarios recursos materiales y humanos (en definitiva, presupuestos específicos).

Dicho esto, me voy a referir, por una parte, a algunas líneas de actuación que las administraciones correspondientes deberían promover, si efectivamente se desea introducir la igualdad de oportunidades entre los sexos en el medio educativo; y por otra parte a lo que podríamos llamar un modelo de orientación para la igualdad entre los sexos en el nivel de la enseñanza secundaria.

### I. ACTUACIONES DE LA ADMINISTRACION

#### A) Centros escolares ordinarios

En las instrucciones de comienzo de curso de las D.P. del MEC (o de la Dirección General de Centros) se deberá indicar la necesidad de que en los diferentes ámbitos de la vida escolar se adopten medidas tendentes a eliminar progresivamente el sexismo de la práctica educativa, para lo cual el Claustro, el Consejo Escolar y el Departamento de Orientación (si lo hubiera) introducirán en el P.E.C. (o, cuando menos, en el plan anual del centro) actuaciones específicas relativas a:

- la organización de la actividad del Centro, especialmente en lo que se refiere a una distribución igualitaria de espacios entre alumnos/as en los tiempos libres, un agrupamiento no sexista del alumnado, una organización de talleres que contemple la preparación de ambos sexos para asumir conjuntamente futuras responsabilidades familiares, una educación física y deportiva mixta en todas sus manifestaciones, etc.



## Tema del mes

- la acción tutorial, programando actividades de orientación escolar y profesional no discriminatoria.
- las áreas curriculares, introduciendo actividades que cuestionen el papel asignado tradicionalmente a las mujeres, de acuerdo con los contenidos específicos de las mismas.

### B) Centros de Adultos

Generalmente coinciden en estos centros mujeres que han sufrido y sufren de modo especial la discriminación por razón de sexo.

Dadas las características de estos centros, la D.P. deberá instar al profesorado de los mismos a desarrollar actividades, integradas en su práctica docente habitual, tendentes a:

- analizar la situación de discriminación que padecen las mujeres en su vida cotidiana (ámbito familiar, laboral, etc.)
- cuestionar el papel tradicionalmente asignado a las mujeres y sus consecuencias de marginación social.
- adaptar los contenidos del currículum a las necesidades e intereses de sus alumnas.
- orientar a las alumnas sobre las posibilidades que les ofrece el sistema educativo (reglado y no reglado) para su inserción o promoción profesional.

### C) Apoyo al profesorado

Para facilitar al máximo la labor del profesorado en estas tareas, es preciso actuar, cuando menos, en dos direcciones:

- 1. Formación permanente** coordinada por las Responsables de Coeducación de los CEPs, mediante
  - charlas o cursos de sensibilización que aportan propuestas concretas, susceptibles de ser aplicadas en el aula
  - grupos de trabajo por temas y/o materias, según el nivel educativo
  - encuentros periódicos para intercambiar y evaluar experiencias
  - grupos de debate de los diseños curriculares desde la óptica no sexista.



### 2. Apoyo al trabajo en el aula mediante

- organización de un centro de recursos para la coeducación en cada CEP con biblioteca, documentación, vídeos, etc.
- distribución de materiales (guías, unidades didácticas, vídeos...) que puedan ser utilizados en clase, distinguiendo niveles educativos y/o asignaturas
- asesoramiento para programar actividades de educación no sexista, integrados en la materia o ciclo correspondientes.

Las medidas anteriores exigen que en cada CEP exista un personal responsable de Coeducación, con el fin de facilitar recursos, asesoramiento y coordinación a los Centros de las zonas de influencia de los CEPs. Estas personas deberán dedicarse a esas tareas a tiempo completo, igual que ocu-

rra con el resto de las áreas que cuentan con asesores/as de formación.

### D) Recursos didácticos

Dado que la mayor parte de los materiales al uso (sobre todo libros de texto) siguen reproduciendo modelos, estereotipos y formulaciones lingüísticas de carácter sexista, además de desvirtuar u ocultar el papel de las mujeres en los diferentes ámbitos del saber, resulta imprescindible emprender la tarea de elaboración de materiales didácticos alternativos, ya sea incentivando a los equipos docentes o editoriales que desarrollen esta actividad, o proporcionándolos directamente desde los correspondientes servicios del MEC.

En cualquier caso y en línea con los objetivos al respecto de la Reforma, las autoridades educativas deberán



velar por que en lo sucesivo se impida la difusión de cualquier publicación con fines didácticos que no respete la igualdad de oportunidades entre los sexos.

## II. ORIENTACION PARA LA IGUALDAD ENTRE LOS SEXOS

La Orientación escolar y profesional puede ser uno de los instrumentos fundamentales para que chicas y chicos tomen conciencia sobre la discriminación por razón de sexo que se sigue dando en el ámbito de la formación y el empleo, contribuyendo de este modo a modificar la actual segregación ocupacional derivada de las elecciones estereotipadas que realizan las jóvenes y los jóvenes respecto a futuros estudios y profesiones.

Por ello, resulta necesario promover en los Centros educativos actividades encaminadas a facilitar el acceso de chicas y chicos a todas las formas de enseñanza y a todos los campos profesionales.

Esta labor, si bien debe ser asumida por la comunidad educativa en general, corresponde de forma más específica al Servicio de Orientación de los Centros que lo tienen establecido y, en cualquier caso, a las tutoras y tutores de los distintos grupos.

En consecuencia, las/los responsables de los Departamentos de Orientación y las/los tutoras/es deberán incluir en sus programas de actuación actividades específicas para lograr una Orientación no discriminatoria por razón de sexo, que persiga los siguientes:

### A) Objetivos

1. Crear en las alumnas y alumnos una conciencia crítica hacia toda discriminación sexista.
2. Preparar a las alumnas y alumnos para una vida adulta independiente, es decir, autosuficiente en el plano económico (a través de la formación y el empleo) y en el plano doméstico (desarrollando conocimientos relativos al cuidado de la casa y a la administración de los propios recursos).
3. Preparar a las/os jóvenes para asu-

mir y compartir responsabilidades familiares y sociales, con el fin de contribuir a una distribución de las tareas domésticas más equitativa, y a una efectiva participación igualitaria en la vida comunitaria.

4. Ayudar a las jóvenes y a los jóvenes a tomar decisiones académicas y profesionales en función de sus capacidades, intereses y de la situación del mundo del empleo, cuestionando los prejuicios y estereotipos sexistas que de hecho inciden en las elecciones de chicas y chicos.

5. Estimular a las chicas y chicos para que se dirijan a estudios y profesiones en las que uno y otro sexo están infrarrepresentados, rompiendo el prejuicio de que existen profesiones más adecuadas para mujeres u hombres.

6. Informar y sensibilizar a las familias sobre las negativas consecuencias de una educación u orientación familiar que reproduzca estereotipos sexistas, a fin de evitar presiones de esta índole en relación con la elección de opciones de sus hijas/os.

### B) Actividades sugeridas

#### 1. En relación con el objetivo nº 1 (Sensibilización)

- Proyectar algunos vídeos de los elaborados por el Instituto de la Mujer y organizar posteriormente un debate con los/as alumnos/as sobre los aspectos más significativos relacionados con la discriminación sexista que en ellos se recogen. A modo de ejemplo se sugieren los vídeos sobre "Coeducación" o "Mujer y publicidad".
- Realizar actividades relacionadas con el uso sexista del lenguaje y las consecuencias que de ahí se derivan respecto a la imagen que se ofrece sobre uno u otro sexo.
- Analizar en pequeños grupos los propios libros de texto utilizados por los alumnos y alumnas con el fin de descubrir cómo se presenta (u oculta) en los mismos a hombres y mujeres
- Recoger datos del propio Centro educativo con el fin de detectar el

protagonismo de hombres o mujeres en la vida del mismo. Posteriormente analizar y sacar conclusiones sobre los datos obtenidos.

#### 2. En relación con el objetivo nº 2 (Orientación para la igualdad como personas)

- Organizar debates con los alumnos y alumnas de cada grupo acerca de lo que significa y supone ser una persona independiente tanto en el plano económico como en el personal. Y reflexionar conjuntamente sobre las opiniones expresadas, cuestionando las posibles diferencias por razón de sexo acerca del significado de una vida adulta independiente en ambos planos.
- Partiendo de modelos masculinos y femeninos diversos (padres de familia con empleo estable y desempleados; mujeres con trabajo remunerado, amas de casa; etc.) analizar cuáles de ellos son más autónomos y por qué.
- Poner en contacto a personas de ambos sexos, que ejerzan profesiones remuneradas, con el alumnado, con el fin de que les expliquen hasta qué punto son independientes, dada su situación personal. Esta actividad se podría realizar mediante una pequeña encuesta, previamente diseñada por el grupo, y dialogar posteriormente sobre los resultados obtenidos; o bien invitando a personas de su entorno a participar en un coloquio sobre lo que pueden hacer por sí mismas, con independencia de otros miembros de la unidad familiar, si los hubiere. Por ejemplo: Si pueden viajar con facilidad por razones de trabajo o no; Si los resulta más o menos problemático realizar cursos de formación que amplíen sus posibilidades laborales y/o personales; si las cargas familiares interfieren su vida profesional, o sus actividades de ocio, acceso a la cultura, participación en la vida comunitaria, etc.

#### 3. En relación con el objetivo nº 3 (Orientación para la igualdad en el ámbito familiar doméstico).

- En el anexo 5 se ofrecen diversos

# Tema del mes

modelos de actividades con el fin de analizar y cuestionar la tradicional distribución de tareas domésticas, en función del sexo, de los diferentes miembros de la familia.

#### 4. En relación con el objetivo nº 4 (Orientación para la igualdad en el ámbito académico-profesional I).

- Ver actividades, cuya finalidad consiste, en cuestionar la existencia de profesiones masculinas o femeninas a la par que se pueden detectar los prejuicios interiorizados por alumnos y alumnas.
- Que cada alumno/a conteste individualmente a la pregunta: ¿Qué elementos debo tener en cuenta a la hora de tomar una decisión sobre futuros estudios y/o profesiones?

A continuación se reunirán en pequeños grupos y pondrán en común sus criterios con el fin de obtener una respuesta consensuada. Los/as portavoces de cada grupo expondrán las respuestas obtenidas a toda la clase y a partir de ellas, tras un diálogo general, se determinarán los factores que deben tenerse en cuenta a la hora de tomar decisiones académico-profesionales, cuestionando aquellos en los que explícitamente o implícitamente pueda aparecer un componente sexista.

#### 5. En relación con el objetivo nº 5 (Orientación para la igualdad en el ámbito académico-profesional).

- Organizar sesiones informativas (charlas, proyección de vídeos, grupos de trabajo, etc.) sobre todas las posibilidades formativas y profesionales por las que chicos y chicas pueden optar indiscriminadamente.

En concreto se ofrecerá información sobre:

- Relaciones entre estudios, profesiones y acceso al mundo del trabajo
- Cualidades y preparación necesarias para estudios y áreas profesionales
- Fuentes de información para



- analizar las profesiones existentes
- Formas de acceso al mundo del trabajo
- Derecho y deberes de los/las trabajadores/as
- Valoración social de las diferentes profesiones
- Organizar actividades que refuerzan las elecciones no estereotipadas de alumnos/as mediante:
  - Visitas a empresas en que trabajan mujeres, analizando las condiciones en que lo hacen
  - Charlas de mujeres profesionales que sirvan de modelo positivo hacia las chicas, sobre todo en aquellas áreas en que la mujer está infrarrepresentada
  - Lo mismo respecto a chicos
  - Análisis de las ofertas de empleo, señalando los elementos discriminatorios que puedan aparecer y destacando la capacitación requerida como elemento fundamental para desempeñar los puestos de trabajo ofrecidos.

- Presentar listados de profesiones que han estado prohibidas para las mujeres en otras épocas (juez, notario, cuerpo diplomático, abogado del Estado, etc.) analizando sus causas y por qué otras profesiones como maestra o enfermera, siguen considerándose típicamente femeninas
- Aplicar sencillas encuestas sobre las expectativas laborales de chicas y chicos, analizando y reflexionando posteriormente sobre los resultados, a fin de evitar elecciones basadas en estereotipos

#### 6. Respeto al objetivo nº 6 (Orientación de padres/madres)

Se deberán realizar charlas-colequio u otras actividades con los padres y las madres del grupo, acordes con los objetivos y actuaciones que se desarrollen en el trabajo tutorial de Orientación para la igualdad.

Conviene implicar a las madres y padres en todo el proceso de Orientación de sus hijos e hijas, especialmente en lo referente a su responsabilidad a la hora de establecer un reparto equitativo en las tareas domésticas, de fomentar en sus hijos o hijas actitudes positivas hacia la formación y el empleo con independencia del sexo, y de alentarlos/as cuando deseen seguir estudios o profesiones no tradicionales para las chicas o los chicos.

Asimismo se invitará a las APAS y a los/las representantes de padres y madres en el Consejo Escolar a impulsar y participar en actividades que favorezcan una educación no sexista.

M<sup>a</sup> Dolores Dolz Romero

## VI CONGRESO PARTICIPA

**Q**UISIERA APROVECHAR esta página para informarte sobre el próximo Congreso que celebrará la Federación Estatal los días 2, 3, y 4 de abril.

En mayo de 1.989 durante el Vº Congreso, Javier Doz, que dirigió la Federación con el máximo acierto durante 12 difíciles años, dejó la Secretaría General. Aquel mismo Congreso me eligió para sustituirle. Hasta entonces yo había desempeñado mi labor docente y sindical en Catalunya.

Desde aquel momento hasta hoy muchas cosas han cambiado en el mundo, en nuestra sociedad, en la enseñanza y en el sindicalismo. Muchas cosas han cambiado también en CC.OO.

Pero algo sigue manteniéndose. Sigue existiendo una sociedad que encierra en sí misma las fuentes de la injusticia, la insolidaridad, la discriminación, la violencia, el deterioro de la naturaleza, factores todos ellos que repercuten de manera particularmente significativa en la enseñanza y en la labor de todos los que trabajamos en ella.

Por esta razón sigue siendo necesario, hoy como ayer, aunar esfuerzos para invertir positivamente esta situación, a la vez que luchamos para mejorar progresivamente nuestras condiciones de vida y de trabajo.

Así, ese objetivo que utilizamos como eslogan en las primeras elecciones sindicales, "mejora de la calidad de la enseñanza y mejora de nuestras condiciones de trabajo", combinado acertadamente con la acción sindical en torno a las reivindicaciones concretas en cada sector y cada territorio, es lo que ha permitido que la organización a la que pertenecemos, unos desde su fundación, otros desde ayer mismo, sea la primera fuerza sindical de la enseñanza y la que más capacidad reivindicativa y de mejora concreta y real de nuestras condiciones de trabajo ha demostrado.

Sólo hace falta repasar las cuestiones que hemos abordado en cada uno de los ámbitos, para comprobarlo. Pensemos en nuestra situación personal y colectiva y la evidencia es clara.

Al mismo tiempo, CC.OO. en la Enseñanza ha atraído a muchos trabajadores y trabajadoras de todo el Estado y de todos los sectores, convencidos de que ésta es la organiza-

ción que mejor defiende sus intereses. Hemos experimentado un crecimiento de más del 260% en los tres últimos años, hemos mejorado nuestra organización y los servicios que ofrecemos, junto a la Confederación, a los afiliados.

De todas maneras, cada cierto tiempo conviene hacer un alto para reflexionar críticamente respecto a nuestro funcionamiento y práctica sindical y proceder a introducir los cambios que se consideren oportunos, tanto en propuestas y organización como en las personas que deben desarrollarlas, para seguir mejorando nuestro trabajo y ser una organización cada vez más eficaz.

Así, una vez celebrado con éxito el Vº Congreso de la Confederación de CC.OO., nos disponemos a realizar el de la Federación de Enseñanza.

En este Congreso nos proponemos actualizar nuestra propuesta reivindicativa, nuestra organización y renovar los equipos dirigentes.

Es mi deseo personal y de todo el equipo de dirección, profundizar el modelo participativo que caracteriza a CC.OO. Por ello te pido que, en la medida de las posibilidades, asistas a las reuniones a las que te convoque la organización a la que perteneces y des tu opinión. Para facilitar la participación de todos, publicamos en las páginas siguientes una sinopsis de los documentos congresuales, que puedes recoger completos en los locales del sindicato.

Es responsabilidad de todos nosotros que el Congreso sea un momento de debate colectivo, que las propuestas que se discutan y aprueben sean fruto de aportaciones plurales.

En definitiva, que el camino que nos tracemos para el futuro sea fruto de la participación creativa de todos los que formamos las CC.OO. Esta es la única garantía de éxito de nuestro sindicato y la única garantía de que continuaremos contribuyendo a mejorar simultáneamente el sistema educativo y nuestras condiciones de trabajo. ■

*Fernando Lezcano  
Secretario General*

## INFORME GENERAL

EL INFORME-BALANCE que presenta al 6º Congreso comienza situando elementos de política nacional e internacional que han incidido específicamente en el sistema educativo.

En la vertiente internacional, se destacan como asuntos relevantes el auge de las políticas neoliberales que han supuesto una reducción de la financiación pública de los servicios, entre ellos el educativo; el impulso de la construcción europea con la exigencia de adecuar los diferentes sistemas nacionales a un equivalente de calidad común; la recomposición del panorama sindical internacional bajo la hegemonía de la CIOSL.

A lo largo de estos tres últimos años, en el terreno estatal, hay que destacar como elementos significativos: la aprobación de la LOGSE y la anunciada reforma de la LRU; las políticas presupuestarias y, finalmente, la imposición de la negociación sindical. El desarrollo de las iniciativas sindicales ha permitido modificar, en ocasiones de forma insuficiente, los aspectos más negativos y regresivos de las propuestas de las administraciones. Hacer frente a los diferentes proyectos de privatización en la enseñanza superior, contrarrestar las presiones corporativas y de entidades religiosas sobre el desarrollo de la LOGSE, evitar los recortes de financiación que hacen peligrar las innovaciones educativas, son algunos ejemplos de los problemas en los que se ha de poner a prueba el poder sindical en el próximo periodo.

La parte central del informe está dedicada a la configuración tras las pasadas elecciones de ese poder sindical en los diferentes sectores agrupados en la Federación, y cuyos elementos más significativos son:

1. La Federación de Enseñanza es, en función del número de votos recibidos, la primera fuerza sindical del mundo educativo.
2. El mapa sindical sigue caracterizándose por una atomización, si bien pueden señalarse algunas tendencias: caída de la CSIF, fracaso de la Confederación de STEs en el intento de consolidarse como "la mayoría" en la enseñanza, crecimiento del voto a las organizaciones confederales y de clase.
3. Crecimiento de la abstención, especialmente en el PDI universitario, que se convierte en un elemento que puede llegar a fragilizar el poder sindical.
4. CC.OO. se configura como la fuerza que mayor crecimiento de votos experimenta. Esto no debe hacernos olvidar que existen comunidades en las que todavía estamos alejados de nuestras posibilidades reales y que sólo el mantenimiento y desarrollo de nuestro modelo sindical (alternativas, presión, negociación y rentabilización de los acuerdos contra a viento) van a permitirnos superar la situación de confrontación por la que otras siglas sindicales parecen haber optado.
5. La unidad sindical constituye también en la Enseñanza, el mejor instrumento para proyectar una imagen positiva entre los trabajadores y conseguir un reforzamiento del poder sindical al que venimos haciendo mención.

El informe pasa revista a los procesos de negociación y avances que se han desarrollado en los diferentes sectores, con espe-

cial hincapié en las dificultades e insuficiencias que se han producido en cada uno de ellos. En esto resumen sólo vamos a exponer los relativos a dos campos en los que la reflexión del conjunto del sindicato se hace más necesaria (Área Pública y Comunidades Autónomas).

En el Área Pública hemos conocido una situación contradictoria: por una parte, el sustancial avance que supuso la incidencia del 14-D y la PSP (deuda social, reconocimiento del derecho a la negociación, cláusula de garantía, equiparación de pensiones); por otra, las dificultades de articulación interna de las distintas Federaciones que nos debilitan a la hora de enfrentarnos a cuestiones esenciales (Presupuestos Generales, Acuerdo de Modernización,...). Avanzar en este frente constituye requisito indispensable para mejorar nuestra acción sindical.

En cuanto a la negociación en las CC.AA., hay que señalar el escaso contenido de la negociación articulada, donde sólo hemos conseguido que las negociaciones a nivel central se constituyan en referente, pero siguen existiendo fallos en la comunicación y en el desarrollo de la negociación respecto a las competencias exclusivas de las comunidades.

Pero en este ciclo que el Congreso cierra, también hemos tenido otros campos de actividad:

1. Se ha producido un avance en nuestro trabajo institucional, aunque hay que mejorar nuestra presencia y coordinación.
2. Hemos desarrollado una intensa actividad internacional que nos ha permitido abandonar la imagen de la marginalidad que algunas fuerzas nos atribuían e incidir en el debate de la recomposición del sindicalismo educativo en el mundo.
3. Hemos ganado presencia en los medios de comunicación e incidencia informativa entre los trabajadores. Ha crecido la conciencia del carácter estratégico que tiene la información, pero siguen existiendo reticencias internas sobre la revista T.E., instrumento esencial de nuestra política informativa.
4. La articulación y aprovechamiento de los servicios confederales de formación y servicios es claramente deficiente.

Por último, en cuanto a la realidad organizativa y a la transformación de la Federación hay que situar los siguientes rasgos:

1. Hemos crecido afiliativamente y en capacidad de representación.
2. Hemos cerrado nuestra organización territorial con la creación del sindicato de la Rioja y de la Federación del Exterior.
3. Hemos concretado nuestra propuesta de unidad orgánica con STEs mediante la incorporación del SATEM de Madrid, la STEs de Ségovia y de sectores importantes de Asturias y Cataluña.
4. Hemos avanzado en la unidad con FETE-UGT mediante el documento de unidad de acción conseguido en Diciembre de 1991.

En resumen, durante estos tres últimos años hemos avanzado en la construcción de un sindicato de masas, con auténtico poder sindical y ello nos ha conducido a modificar aspectos de nuestra acción sindical obligándonos al esfuerzo de compatibilizar nuestras señas de identidad con reformulación de propuestas y estructuras. En este campo de tensiones se sitúa el Congreso que celebraremos a principios de Abril y cuyo reto fundamental reside en formular la nueva síntesis que permita homogeneizar y elevar la cultura sindical de toda la organización sobre bases nuevas, en consonancia con las actuales realidades políticas y sociales. ■

## ELEMENTOS ESTRATÉGICOS PARA LA MEJORA DE NUESTRA ACCIÓN SINDICAL EN DEFENSA DE UNA ENSEÑANZA DE CALIDAD

# ACCION SINDICAL

**L**A PROXIMIDAD DE LAS ÚLTIMAS ELECCIONES sindicales, en las que habíamos presentado unos programas y unas plataformas para cada uno de los sectores que se agrupan en nuestra Federación, nos liberaba de tener que someternos a la formulación clásica de presentar las ponencias de Acción Sindical.

La ponencia "Elementos Estratégicos ..." que presentamos al 6º Congreso persigue un objetivo claro: elaborar una teorización que sea capaz de formular una síntesis entre los planteamientos de nuestra tradición que merecían ser salvados y la nueva práctica a la que nos obliga la cambiante realidad del sistema educativo y nuestra condición de primera fuerza sindical de la enseñanza.

Prendemos que dicha teorización sea la base para consolidar una cohesión interna que se exprese en un nuevo discurso común y en una práctica sindicalizadora más eficaz en la comprensión de los fenómenos con los que nos enfrentamos y en la resolución de los problemas que afectan a los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza.

Desde estos planteamientos hemos estructurado la ponencia en tres apartados que pasamos a resumir:

### I. EL SERVICIO EDUCATIVO EN LA APUESTA POR LA TRANSFORMACION SOCIAL

Entendemos que para un sindicato de clase el objetivo de la transformación social constituye la matriz en la que hay que ordenar, priorizar y seleccionar las actuaciones concretas. Este objetivo se plasma en un programa sustentado en los siguientes elementos:

a) **La democratización de la organización y gestión del sistema educativo** y que significa dotar de garantías y contenidos a la participación y a la descentralización.

b) **Educación para todos sin discriminaciones** sociales e igualdad real de oportunidades que exige descender del terreno de la retórica al de las realidades: elaboración de proyectos curriculares no selectivos, confrontación con un racismo social emergente,

obligatoriedad de asumir la escolarización de alumnos marginales por los centros privados.

c) **Elevación general del nivel de formación del conjunto de la sociedad** que demanda medidas como son: el establecimiento de condiciones mínimas de calidad para los centros, la utilización de los presupuestos universitarios como instrumentos de corrección a la privatización de los estudios superiores,....

d) **Mejora de la eficacia y la rentabilidad social del servicio educativo** como instrumento para salir del círculo vicioso según el cual justifica la ineficacia por escasez de presupuestos y, a la vez, desvía los presupuestos hacia otras funciones amparándose en la escasa eficacia.

e) **Generación de una cultura solidaria y crítica** capaz de cuestionar los valores sociales dominantes, de discutir las reglas de juego social y de investigar caminos nuevos de relación personal o de comportamiento social.

### II. POR UN DISCURSO Y UNA PRACTICA SINDICALIZADORA

La experiencia de los últimos años nos ha permitido extraer una conclusión fundamental: la lógica reivindicativa, para ser realmente fecunda, requiere ir acompañada de propuestas alternativas.

El modelo de negociación/presión quedaba en un nuevo marco ("**negociación de alternativas**") que nos ha exigido:

a) **Conquistar** una mayor representatividad para ampliar nuestra capacidad negociadora

b) Dar cauce a la **participación** de los trabajadores.

c) **Garantizar** el control del desarrollo de los acuerdos.

Elaborar alternativas cualificadas, concretas en propuestas de negociación y difundirlas, garantizar el seguimiento por los trabajadores y trabajadoras de la estrategia de negociación y confrontación, constituye la secuenciación y reorganización de nuestra acción sindical.

Potenciar espacios de interrelación entre los trabajadores y el sindicato, constituye el sosten fundamental de esta acción sindical que persigue introducir la concepción de la **negociación como expresión del poder sindical**; garantizar la información e implicación de los colectivos afectados; ampliar y enriquecer los contenidos de la negociación.

Reforzar y profundizar esta práctica sindicalizadora nos permitirá abordar en mejores condiciones los nuevos retos de nuestra acción sindical, entre los que destacamos dos:

- a) La práctica sindical en el servicio público educativo que exige una **confrontación con el discurso antisindical** dominante y, también, la corresponsabilidad de los trabajadores en el buen funcionamiento de ese servicio público.
- b) El **papel del referendum** como un instrumento real de sindicalización y no como una práctica ritualizada de confrontación entre sindicatos.

### III. EJES DE LA ACCIÓN SINDICAL PARA EL PRÓXIMO PERÍODO

La Reforma del Sistema Educativo se aborda en medio de una desoladora situación social en la que destacan el problema del desempleo, las condiciones de trabajo precarias, la necesidad de una cualificación profesional permanente, la importancia creciente de la salud laboral, y, en general, el conjunto de problemas derivados de una política económica neoliberal, restrictiva en los gastos educativos.

Dichos problemas ponen también en peligro el deseable desarrollo de la Reforma.

Por todo ello, con la acción sindical del futuro inmediato hemos de enfrentarnos a un reto difícil: dar alternativas para la superación de los más acuciantes problemas laborales de los trabajadores/as de la enseñanza al tiempo que apostamos por una Reforma en profundidad que mejore la calidad del servicio educativo en la perspectiva de la transformación social antes señalada. Orientar tales alternativas es lo que se pretende en esta parte de la ponencia.

El paro no sólo es un grave problema en la enseñanza, sino que genera insolidaridad y es el terreno más abonado para la explotación de los trabajadores, sobre todo en el sector privado. Hay que luchar decididamente por todas aquellas medidas que mantengan el empleo existente en condiciones dignas y generen nuevos puestos de trabajo. Medidas como la conversión de puestos de trabajo temporales en fijos (en la E. Pública y la Privada), la **reducción de jornada lectiva** y una paulatina implantación de la **jornada continuada**, la consolidación y extensión de las jubilacio-

nes anticipadas, la disminución de la ratios, la dotación de especialistas para las nuevas demandas curriculares, etc.

Todas estas medidas se conciben para ambas redes del sistema y por ello se plantea la necesidad de una lucha persistente por la homologación de criterios y situaciones de la enseñanza privada con respecto a la pública.

La **cualificación profesional** debe estar cada vez más presente en nuestras propuestas de acción sindical. No sólo porque cubrir las necesidades existentes fomenta la creación de empleo, sino porque es un factor imprescindible para la calidad de la enseñanza, porque la hemos definido como un derecho y un deber de los trabajadores del servicio educativo –tanto docentes como no docentes– y porque es una vía de primera importancia para generar un espíritu crítico, de responsabilización profesional y compromiso con la emancipación social.

Se complementan esas líneas maestras de la acción sindical futura (**más puestos de trabajo, en mejores condiciones y con mayor calidad profesional**) con una apuesta por la **democratización, descentralización y autonomía** del servicio educativo. Retomamos aquí una vieja aspiración de nuestra concepción de la Escuela Pública en las actuales circunstancias socio-políticas y con las vías de participación que la implantación formal de la democracia ha ido concretando en el Sistema Educativo. Situación no exenta de problemas, entre los que hay que destacar la degradación de instancias de participación y puestos de responsabilidad a la que contribuye una alarmante inhibición del conjunto de la comunidad escolar y, en particular, del profesorado. Superar esta situación pasa por **prestigiar los órganos de participación** con la atribución de competencias que incluyan la evaluación del sistema, adoptar medidas de estímulo a la participación y poner el acento en la profesionalidad más que en una supuesta "vocación". La gestión democrática es un parámetro que sólo se entiende con una mayor **descentralización y autonomía** en el ámbito decisivo del control de trabajo.

La totalidad en estas orientaciones para la acción sindical futura es preciso desarrollarla mediante una **negociación articulada** cuya definición hay que madurar con la experiencia. Podemos, de todas formas, adelantar algunos criterios:

- a) **Centralizar** cuando sea necesario y descentralizar siempre que sea posible.
- b) **No "cerrar por arriba"** el acuerdo que pueda "cerrarse por abajo".
- c) **Preservar** la existencia y funcionalidad de la estructura federal como garantía de la solidaridad y freno al particularismo ya sea territorial o corporativo..

# REFORMA DE LA L.R.U.

EL OBJETIVO ULTIMO que subyace a todo lo largo de esta Ponencia es la consecución de una Universidad que garantice la prestación del Servicio Público de la Enseñanza Superior con el nivel de calidad que demanda nuestra sociedad, entendiendo que el cumplimiento de tal objetivo exige, ineludiblemente, la modificación de la Ley marco, es decir, la Ley de Reforma Universitaria del año 83.

Por ello la Ponencia, tras analizar las funciones que debe cumplir la Universidad (docencia, investigación, extensión y democratización del conocimiento), hace un balance de la operatividad que la actual L.R.U. ha mostrado en sus más de 8 años de vida para la consecución de tales objetivos.

El balance pone de relieve la existencia de una serie de problemas no resueltos, y difícilmente solucionables en el actual marco legal, que pueden resumirse en el enunciado siguiente:

Autonomía Universitaria disminuida, con financiación pública insuficiente y falta de integración social de la Universidad, lo que propicia el desequilibrio entre docencia e investigación, el deterioro de las condiciones de trabajo, el vaciado efectivo de funciones de los Consejos Sociales y la tendencia hacia la privatización del Servicio Público de la Enseñanza Superior, por la vía de la privatización creciente de los recursos materiales y humanos de las Universidades. **Los Títulos I, II y III** de la Ponencia analizan estas cuestiones.

De ese análisis se derivan lo que deben ser las líneas maestras de la modificación legal:

- la profundización en la Autonomía Universitaria
- la financiación pública suficiente
- el aumento de la vinculación con el entorno social
- la adecuación a la normativa sindical

y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva de los empleados públicos.

**El Título IV** trata de La Financiación de la Universidad Pública y plantea una alternativa que pasa por el incremento de la financiación pública y la racionalización del gasto en las Universidades, lo que exige modificaciones de la L.R.U. en la línea de mayor autonomía y agilidad, con mayores y más claras responsabilidades para los Consejos Sociales, tanto en el gasto como en la captación de otros ingresos y en el control de los derivados de los contratos del art. 11. (El título V, al tratar de Los Empleados Públicos y la Universidad, vuelve a incidir sobre cuestiones derivadas del mismo art. 11). La mayor autonomía debe reflejarse también en la configuración de las plantillas y su retribución, y en la fijación de las tasas académicas, dentro de unos límites, máximo y mínimo, que fijaría el Gobierno. Respecto al tema de La Selectividad, el Título XI recoge la parte de la Ponencia sobre la Reforma de las Enseñanzas Universitarias aprobada por el IV Congreso de la F.E.C.C.OO. relativa a dicha cuestión.

**Los Títulos VII y VIII** tratan de La Participación en la Universidad. El primero de ellos, lo hace desde el punto de vista de la Participación en los Organos de Gobierno, Unipersonales o Colectivos, planteando los problemas que este tipo de representación institucional desde el punto de vista de su convivencia con la representación sindical. C.C.OO., como Sindicato sociopolítico, se plantea la superación de las contradicciones que esa doble representatividad nos genera y que deben ser resueltas en el seno del Sindicato, Socioes Sindicales, etc.

En **el Título VIII** se analiza la necesidad de adaptar la L.R.U. a la nueva situación

que plantea el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva a los empleados públicos y la existencia de representación sindical en todos los colectivos de la Universidad. Se reconoce el hecho de que, en algunas Universidades se han puesto en marcha ya mecanismos de articulación, en la mayoría de los casos impulsados por C.C.OO. Por el contrario, en otras Universidades aparecen fuertes resistencias, amparadas en una legislación insuficiente. Se trata, por tanto, de introducir los correspondientes mecanismos de articulación en la L.R.U., aunque sin llegar a un grado de precisión importante. Por un lado, por respeto a la Autonomía universitaria. Y por otro, porque un empeño excesivamente homogeneizador, dado lo diferente de los puntos de partida de cada Universidad, podría convertirse en un obstáculo para su puesta en marcha. Así, las modificaciones legales se refieren a la necesaria presencia y negociación con la representación sindical de las cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo de los diferentes colectivos de la Universidad, y un especial la participación en la composición del Consejo de Universidades de las Centrales Sindicales representativas.

**Los Títulos IX y X** recogen nuestra propuesta de alternativa de Estructura del Profesorado y del Personal de Administración y Servicios.

Respecto al P.D.I., aunque existe una versión de la propuesta en forma de articulado legal, se ha preferido ofrecer una presentación que facilite el debate de las ideas.

Con todos los riesgos que conlleva sintetizar una propuesta tan compleja, destacaremos las líneas fundamentales:

- **Simplificación de cuerpos docentes:** Dos cuerpos de profesores universitarios numerarios, uno de ellos

# VI Congreso

sin exigencia de la titulación de Doctor. La diferencia de funciones entre ambos cuerpos sería únicamente la académica, inherente a la distinta titulación exigida, sin distinción para ocupar cargos, estableciendo dos niveles dentro del cuerpo de profesores doctores. El paso de uno a otro sería por promoción académica personal.

- **Racionalización del acceso:** Diferenciando dos aspectos que darían lugar a dos fases evaluadoras, con comisiones de composición distinta:
  - la solvencia académica del candidato, fase de habilitación
  - su adecuación a la plaza en concurso, fase de adscripción.

El respeto a la autonomía universitaria exige que cada Universidad esté plenamente capacitada para desarrollar la pri-

mera fase y para establecer mecanismos de convalidación con otros ámbitos con igual capacidad para convocarla (Comunidades Autónomas con transferencia y Estado). Las certificaciones de habilitación tendrán validez para futuras pruebas de la propia Universidad y de aquellas con las que haya establecido convenio de convalidación. La fase de adscripción corresponde exclusivamente a cada Universidad.

- **Profesorado Contratado:** A fin de devolver al Asociado su carácter originario, desarrollo de una figura de profesor propio de la Universidad, con contratación laboral indefinida.
- **Profesorado en formación:** de dos tipos, uno más directamente orientado a continuar la vía docente; otro, control, con carácter de Personal en Formación de postgrado, no necesaria-

mente enfocado a la docencia.

- **Maestros de Taller:** facilitar su transformación en alguna otra categoría profesional, aunque no de forma unívoca, dada la disparidad de situaciones.

**El Título X** de la ponencia, dedicado al Personal de Administración y Servicios, plantea algunas cuestiones básicas relativas a:

- **Ingreso:** separando con claridad el Acceso a las plantillas del Ascenso al grupo.
- **Carrera profesional:** diseño de la misma. Tendencia a la reducción de grupos.
- **Retribuciones:** incorporar el Complemento generalizado de Universidades,

## ORGANIZACION

EL ÚLTIMO PERIODO vivido por la Federación de Enseñanza de CC.OO. se ha caracterizado por un importantísimo avance en cuanto a la implantación del sindicato en todos los sectores (privada, pública, universidad) y territorios. En el momento de celebración de este VI Congreso nos hemos convertido en el primer sindicato en las elecciones sindicales, a la par que hemos completado la estructura organizativa en todas las provincias, regiones y nacionalidades, con un crecimiento afiliativo espectacular. La ponencia de organización reflexiona sobre la nueva realidad y realiza una serie de propuestas encaminadas a dotarnos de una estructura más eficaz y participativa capaz, además, de dar respuestas a las preocupaciones y demandas de la afiliación reciente, para lo cual se proponen los siguientes objetivos:

- Combinar la eficacia de los órganos de dirección y su carácter global, con la atención a las realidades de cada sector o territorio y la pertenencia a una realidad sindical más amplia como es la Confederación.

- Potenciar el carácter participativo que nos caracteriza como sindicato incorporando a la actividad sindical a los nuevos afiliados, que constituyen la mayoría de la organización.
- Ampliar nuestro campo de acción, más allá de la estricta acción sindical, potenciando los servicios a los afiliados.
- Dotarnos de un modelo financiero acorde con nuestras necesidades.

### I. ADECUAR LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

La actual estructura de los órganos de dirección (Consejo Federal de 80 miembros, Ejecutiva de 40 y Secretariado de 12) ha influido en que el Secretariado asumiese funciones de la Ejecutiva y ésta funciones del Consejo. La supresión del Secretariado y la reducción del Consejo y la Ejecutiva son medidas que pretenden otorgar su verdadera función a los que estatutariamente son los máximos órganos de dirección.



Estos órganos de dirección, que lo son de todo el sindicato, de todos los sectores y territorios, no pueden, sin embargo, descender cotidianamente a todas y cada una de las particularidades de la acción sindical de cada sector o de cada área de trabajo.

Las Secciones Federales sectoriales (Pública, Privada, Universidad, Laborales) elaboran, proponen y realizan el seguimiento de su acción sindical específica, mientras que las Comisiones Federales de área (información, organización, mujer, internacional, política educativa) realizan similar función en el ámbito que les es propio. Se compatibiliza de esta forma el carácter UNITARIO de los órganos de dirección, necesario para evitar el surgimiento del corporativismo, con el desarrollo de lo sectorial y específico, demandado por la cada vez más rica acción sindical.

## II. SOBRE LOS ORGANOS DE REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES

La negociación, en nuestro sector, supera casi siempre el ámbito de los comités de empresa y juntas de personal, negociando directamente los sindicatos con la patronal, sea ésta pública o privada. En esta situación, se refuerza la importancia de la sección sindical como ámbito de participación. De entre las funciones que debe asumir la sección sindical destacamos:

- **Orientar** la actividad de los delegados de CC.OO. en los comités de empresa y juntas de personal.
- **Pronunciarse**, previamente a la toma de una decisión, sobre los resultados de los procesos de negociación.
- **Dotarse** de un delegado de CC.OO. en cada uno de los centros de trabajo.

Estas funciones son indispensables para conseguir la PARTICIPACION de los afiliados, evitando que los permanentes sindicales ("liberados") se conviertan, en muchos casos, en soporte casi único de la acción sindical. La definición de sus funciones ayudará a que el permanente sindical realice un trabajo marcado por criterios de complementariedad respecto a la actividad desplegada por los afiliados, mientras que la concreción de sus condiciones de trabajo pretende evitar que se convierta en una tarea ingrata y gravosa.

## III. SOBRE LOS SERVICIOS

Tal como se acordó en el pasado congreso confederal, la política de servicios a los afiliados tiene su base en las estructuras territoriales (Uniones y Confederaciones) más que en las de rama. No obstante, la Federación debe, desde una concepción amplia de los servicios, velar por algunos objetivos específicos en este campo:

- Servicios jurídicos: extensión de las asesorías laboral y administrativista a todas las provincias.
- Gabinetes Técnicos Federales como servicio colectivo de apoyo a la acción sindical.
- Servicios específicos: formación permanente de los trabajadores de la enseñanza, edición de materiales legislativos,...
- Formación sindical orientada hacia:
  - 1- Nuevos afiliados.
  - 2- Delegados y miembros de comités de empresa y juntas de personal.
  - 3- Cuadros permanentes sindicales.

## IV. MODELO FINANCIERO

El soporte de toda nuestra acción sindical reside en una estructura financiera que hay que mejorar desarrollando las siguientes medidas:

- Generalización de un funcionamiento basado en balances y presupuestos en todas y cada una de las estructuras de la Federación.
- Desarrollo de un fondo de solidaridad que permita dotar de los recursos necesarios a aquellas organizaciones que carecen de ellos.
- Búsqueda de fuentes de financiación autónomas, diferentes del cobro de las cuotas y la percepción de fondos procedentes de los pactos de derechos sindicales suscritos con las administraciones.

*Madrid, 16 de Enero de 1.992*

# T.E. Mural Sindical

**PUBLICA  
TERRITORIO MEC**

## **NOMINAS** **EGB-SECUNDARIA**

LA NOMINA DEL MES DE ENERO se incrementa en cantidades superiores a las 10.000 pesetas (casi 15.000 pesetas en el cuerpo de secundaria) como resultado de diversas conquistas sindicales.

### *Revisión Salarial de 1991*

## **UNA PAGA EXTRA**

Desde 1990, y merced a un acuerdo suscrito por el Gobierno con CC.OO. y UGT tras las duras negociaciones que siguieron a la huelga general del 14-D se ha establecido un procedimiento para recuperar la capacidad adquisitiva que se puede perder como consecuencia de las desviaciones en la previsión de la inflación.

De esta manera, cuando el IPC supera lo previsto por el Gobierno en los Presupuestos generales, se percibe automáticamente una paga única de una cuantía equi-

### *De Enero del 91 a Enero del 92*

## **UN 11% DE INCREMENTO**

Este 0,6667 se incorpora a la subida general del 92 en todos los conceptos retributivos y se suma a las 10.000 pesetas que aumentó nuestro complemento específico en Octubre de 1991 como fruto del acuerdo

**T.E.**



**Subscribete**  
para estar  
al tanto de  
todo lo que  
te afecta

1.500 ptas  
10 números al año

Respuesta Comercial  
Autorización nº 11.122  
B.O.C. y T. nº 88  
5 de Noviembre de 1991

NO NECESITA  
SELLO  
A FRANQUEAR  
EN DESTINO

**ENSEÑANZA**

Apartado de Correos nº 926 F.D.  
28080 MADRID

**DESEO SUBSCRIBIRME A LA REVISTA TE**

**Datos personales**

Nombre \_\_\_\_\_  
Apellidos \_\_\_\_\_  
Domicilio \_\_\_\_\_  
Población \_\_\_\_\_  
D.P. \_\_\_\_\_ Telf. \_\_\_\_\_

**Datos bancarios**

Banco o Caja \_\_\_\_\_  
Agencia nº \_\_\_\_\_ C/ \_\_\_\_\_  
Municipio \_\_\_\_\_ D.P. \_\_\_\_\_  
Nº de cuenta \_\_\_\_\_

Muy Sres. míos  
le ruego adeuden en la cuenta que tengo con Uds. los  
recibos que en concepto de subscripción a la revista  
T.E. (Trabajadores de la Enseñanza) les sean  
presentados periódicamente.  
Atentamente

(Firma)

Titular \_\_\_\_\_

Respuesta Comercial  
Autorización nº 11.122  
B.O.C. y T. nº 88  
5 de Noviembre de 1991

NO NECESITA  
SELLO  
A FRANQUEAR  
EN DESTINO

**AFILIATE A  
CC.OO.  
TU SINDICATO**

*Por mayoría*

---

**ENSEÑANZA**

Apartado de Correos nº 926 F.D.  
28080 MADRID

**DESEO AFILIARME A CC.OO.**

**Datos personales**

Nombre \_\_\_\_\_  
Apellidos \_\_\_\_\_  
Domicilio \_\_\_\_\_  
Población \_\_\_\_\_  
D.P. \_\_\_\_\_ Tel. \_\_\_\_\_

**Datos profesionales**

Sector \_\_\_\_\_  
(Estado, Universidad, Privada, etc.)  
Centro \_\_\_\_\_  
C: \_\_\_\_\_ D.P. \_\_\_\_\_  
Municipio \_\_\_\_\_  
Especialidad \_\_\_\_\_  
 Docente  Funcionario  Definitivo  
 No docente  Laboral  Provisional  
 Interino

**Datos bancarios**

Banco o Caja \_\_\_\_\_  
Agencia nº \_\_\_\_\_ C/ \_\_\_\_\_  
Municipio \_\_\_\_\_ D.P. \_\_\_\_\_  
Nº de cuenta \_\_\_\_\_

Muy Sres. míos  
le ruego adeuden en la cuenta que tengo con Uds. los  
recibos que en concepto de cuota sindical les presente  
periódicamente CC.OO.  
Atentamente

(Firma)

Titular: \_\_\_\_\_

*La afiliación,  
presión  
permanente*

En noviembre de 1991 la inflación interanual estaba en el 5,66% por lo que percibiremos una paga extra de 0,6667% de las retribuciones de 1991.

Así el profesorado de EGB, sin trienios, recibirá 16.207 pesetas brutas, y con 6 trienios, 18.463 pesetas también brutas.

Los profesores y profesoras técnicos de F.P. cobrarán 17.254 pesetas si no tienen trienios y 19.520 con 6 trienios.

El cuerpo de secundaria recibirá 19.114 pesetas con 0 trienios y 21.947 con 6 trienios, excepto el profesorado con condición de catedrático que cobraría 21.316 pesetas y 24.149 respectivamente.

De esta manera y sin contar los nuevos incrementos que recibiremos en Octubre del 92 las retribuciones del profesorado suben un 3,5% más que las del resto de los funcionarios.

### Las nóminas quedan.....

#### EGB

Sueldo base 118.215  
 Compl. Destino 59.759  
 Compl. Específico 24.375  
**TOTAL: 202.349**

Trienios 4.278  
 Descuentos 7.970  
 Pasivos 2.457

#### IRPF

Nº hijos 0 1 2 3  
**Trienios**  
 Hasta 2 16% 14% 14% 13%  
 de 2 a 8 17% 16% 15% 14%  
 Más de 8 18% 17% 16% 16%

#### F.P. PROFESOR TÉCNICO

Sueldo base 118.215  
 Compl. Destino 73.593  
 Compl. Específico 24.375  
**TOTAL: 216.183**

Trienios 4.278  
 Descuentos 7.970  
 Pasivos 2.457

#### IRPF

Nº hijos 0 1 2 3  
**Trienios**  
 Hasta 6 17% 16% 15% 14%  
 Más de 6 18% 17% 16% 16%

#### CUERPO DE SECUNDARIA

Sueldo base 139.285  
 Compl. Destino 73.593  
 Compl. Específico 24.375  
**TOTAL: 237.253**

Trienios 5.347  
 Descuentos 10.127  
 Pasivos 3.122

#### IRPF

Nº hijos 0 1 2 3  
**Trienios**  
 Hasta 6 18% 17% 16% 16%  
 Más de 6 19% 18% 18% 17%

#### CATEDRÁTICO

Sueldo base 139.285  
 Compl. Destino 88.149  
 Compl. Específico 38.909  
**TOTAL: 266.343**

Trienios 5.347  
 Descuentos 10.127  
 Pasivos 3.122

#### IRPF

Nº hijos 0 1 2 3  
**Trienios**  
 Hasta 1 19% 18% 18% 17%  
 de 1 a 6 20% 19% 19% 19%  
 más de 6 21% 21% 21% 20%

CC.OO Y ANPE firmaron un acuerdo con la Consejería de Educación en enero.

## LA NUEVA JORNADA ESCOLAR

CC.OO y ANPE firmamos, con la Consejería de Educación, un acuerdo que modifica radicalmente la actual normativa sobre jornada escolar en Andalucía. Los colegios tienen, desde la publicación de la orden correspondiente (BOJA del 14 de enero), de una a tres tardes libres. Asimismo, se ha dado la posibilidad de que puedan optar por la jornada continuada, según una convocatoria publicada al efecto (BOJA del 17 de enero). El pacto beneficia tanto a los centros públicos como a los privados.

La elección entre dos o tres tardes libres la realiza el Consejo Escolar del colegio por mayoría absoluta, siempre que ello suponga el voto favorable del 51% de los representantes de los padres y el 51% de los representantes de los profesores.

La convocatoria por la que se pedía jornada continuada exigía los siguientes requisitos: a) presentación de un proyecto educativo con la adecuación horaria correspondiente para el desarrollo del currículum y para las actividades complementarias, además de una memoria que indique la adaptación del modelo de jornada, así como de las diferentes actividades, al proyecto educativo y al entorno del centro; b) el proyecto educativo mencionado ha de ser aprobado por el 75% de los padres o de las madres, por el 75% del claustro y por el 75% del Consejo Escolar del colegio. El número de centros que podían acceder a este modelo de jornada podía ser del 5% de los existentes en Andalucía, aunque, en cualquier caso, se acordó en el pacto que primarían los criterios cualitativos sobre los cuantitativos en la selección de los colegios. La valoración de los proyectos la ha hecho una comisión del Consejo Escolar de Andalucía teniendo en cuenta la calidad del proyecto, su originalidad y singularidad, la adaptación al currículum y al entorno, la cantidad y calidad de las actividades culturales, recreativas y deportivas, la existencia en el centro de actividades de formación del profesorado, de experimentación, de innovación curricular, etc.

### HISTORIA DE UNA LARGUISIMA NEGOCIACION

#### a) Un día de septiembre

La historia, en su pasado más cercano, se inicia un día de septiembre del 91 en el que los sindicatos, unitariamente, pedimos a la Consejería de Educación que se reanuden las negociaciones sobre jornada que se habían interrumpido en el mes de mayo. Se convocan movilizaciones dado que la Administración no modifica sus últimas propuestas, que, en ningún caso contemplan la posibilidad de que los colegios puedan tener jornada continuada. Las movilizaciones convocadas por todos los sindicatos para la primera semana de octubre son un rotundo éxito: el 80% del profesorado las sigue.

Reiniciadas las negociaciones, CC.OO, se mantiene firme en que el documento ha de contemplar la posibilidad de que los colegios puedan tener jornada continuada. Aparecen las primeras grietas en la unidad sindical: USTEA-STE's propone, en solitario, movilizaciones ante las asambleas provinciales. Nadie apoya su propuesta. El 18 de octubre la consejería presenta en la Mesa Sectorial lo que, según ellos, es la última oferta. Sigue sin aparecer la jornada continuada en el documento. CC.OO, sigue diciendo que no. La Consejería intenta un acuerdo con UGT, ANPE y CSIF, que no cuaja. Se presenta en la Mesa una nueva oferta en la que se contempla la posibilidad de que los centros tengan jornada continuada. Será un número restringido (5%), pero no se cuantifica en cifras absolutas, quedan fuera del cómputo los que ya tienen esa jornada, el pacto será transitorio (se revisaría en el 94-95) y se aplicaría este mismo curso. Mientras tanto, cada vez son más los colegios que en Málaga adoptan la jornada continuada con el acuerdo unánime de la comunidad escolar. La Comisión Ejecutiva de nuestra Federación acepta la última oferta de la Consejería. Se ha valorado positivamente lo escrito líneas más arriba y el avance que supone para la autonomía de

los centros además de que se asegura que todo el proceso estará controlado por los sindicatos al quedar en manos de la comisión de seguimiento del acuerdo el desarrollo del mismo: requisitos, selección de centros, criterios, valoración, etc. Por otro lado, es una cabeza de puento para el resto del Estado.

#### b) La consulta y la guerra

Todos los sindicatos, excepto ANPE, nos ponemos de acuerdo en organizar un referéndum, aunque solamente CC.OO. y ANPE hemos aceptado la última oferta de la Consejería. En la consulta, pues, sólo CC.OO. defiende el **si**. La consulta se hará entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre, se elabora conjuntamente un modelo de acta y serán las juntas de personal las que controlen el proceso. El 1 de noviembre la prensa recoge una rueda de prensa convocada por los sindicatos que defienden el **no** en la que acusan a CC.OO. de manipulación y otras lindozas y prorrogan la consulta hasta el 8 de noviembre. Todo ello, naturalmente, a nuestras espaldas. A partir de aquí, los ataques furibundos contra CC.OO. se sucederán hasta nuestros días...

Quedamos prisioneros de nuestra decisión de acabar el día 4 el referéndum, no somos capaces de explicar los aspectos del pacto que para el profesorado quedan confusos y aparecemos divididos entre nuestra defensa del **si** y, por ejemplo, nuestra actitud en Cádiz es lo más llamativo donde firmamos un documento de la Junta de Personal en el que se manifestaba que el acuerdo no era positivo para esa provincia (muchos colegios, como en Sevilla, tienen ya jornada continuada y otros tienen 3 tardes libres).

Gana el **no**. Andalucía se divide en dos partes: Almería, Granada, Huelva y Málaga votan que **si**; Cádiz, Córdoba, Jaén y Sevilla votan que **no**.

Se podían hacer dos análisis del resultado: 1) Ha ganado el **no** y punto; 2) el **no** salió de dos provincias -Cádiz y Sevilla- que parten de una situación privilegiada con respecto al resto; muchos están en contra del pacto por el papel decisivo de los consejos escolares en la elección del modelo de jornada, pues defienden que los padres no tienen que decidir la jornada del profesorado; y, por último -aunque no definitivo-, influye esa idea, que parece convertida en norma en las consultas, de que esto no está mal, pero como ya lo tengo pues digo que no, que siempre queda la posibilidad de conseguir algo más...



Nuestra comisión ejecutiva decide no firmar el acuerdo, rehacer la unidad sindical, mejorar el pacto en algunos puntos y proponer al profesorado movilizaciones para conseguirlo. En las asambleas celebradas a partir de este momento, no hay posibilidades de movilización, ANPE no quiere oír hablar de unidad, los otros atrasan nuestra cita enviada por escrito para la semana siguiente, para el mismo día en el que aparecerá en la prensa su convocatoria de huelga para cuatro días de diciembre. Al empezar la reunión nos enteramos de que no han avisado a ANPE y nos entregan las cuatro renuncias que debemos hacer para entrar en el club. Leída la primera, las demás ya no importan: No podíamos convocar una consulta en la privada, tal y como habíamos anunciado después de que la Consejería hubiera presentado en la Mesa Sectorial de Privada su oferta de jornada.

No aceptamos el trágala pero y nos vamos de la reunión. La culpa del fracaso de las movilizaciones la tuvo..., advínelo el paciente y sabio lector.

### c) La salida

El Consejo Escolar de Andalucía valoró tres recomendaciones presentadas por ANPE y CC.OO. conjuntamente:

1- Incremento de los recursos destinados a actividades extraescolares y mejora de la coordinación entre las administraciones para conseguir una planificación racional y para evitar la infrautilización de los recursos existentes.

2- Recogidas las valoraciones y recomendaciones del Consejo Escolar, los aspectos del documento sobre jornada que afecten a las relaciones laborales deben de ser objeto de acuerdo en el ámbito correspondiente, es decir, la Mesa Sectorial.

El Consejo no recoge la tercera recomendación porque entiende que está en el espíritu de la propuesta. Queda como voto particular y nos parece de gran trascendencia; los centros que soliciten la jornada continuada serán seleccionados en razón de la calidad de los proyectos presentados y no por criterios exclusivamente cuantitativos. No cabe mayor flexibilidad para establecer el límite del 5%.

Se convoca una nueva Mesa Sectorial el 19 de diciembre. Para entonces, el nerviosismo cundía entre el profesorado. El acuerdo no se aplicaba y las vacaciones estaban ya encima. ¿Seguiríamos igual en enero? CC.OO. manifestaba una y otra vez que se oponía a la aplicación unilateral del pacto por la Consejería. Nos parecía antisindical,

suponía un mal precedente y dejaba fuera del control de los representantes del profesorado todo el desarrollo de un tema de esta importancia; para hablar de jornada la Consejería tendría como interlocutores a los padres y a las patronales de la privada. Sin embargo, otros sindicatos -¿quienes?- llaman a los colegios informando de que la Consejería aplicará el pacto, que en enero tendrán nueva jornada y que la orden se publicaría en el BOJA del 16 de diciembre...

CC.OO. propone en la Mesa del 19 de diciembre que se elabore un protocolo que asegure una aplicación del pacto en la línea de nuestras recomendaciones recogidas por el Consejo Escolar de Andalucía, además de cerrar los expedientes abiertos y de asegurar la situación de los colegios de Cádiz y Sevilla que ya tienen jornada continuada. La Consejería acepta con la condición de que los sindicatos que intervengan en la elaboración del protocolo y en la normativa que regule la jornada aprueben el pacto. CC.OO. y ANPE estamos de acuerdo. Los otros se quedan atrapados entre la sorpresa y el desconcierto, la patalola y sus anatemas lanzados contra ese pacto, hijo del diablo y símbolo de la perfidia. Nuestro Consejo había aprobado esta salida el 14 de diciembre. Acaba el trimestre con la opinión abrumadoramente favorable al acuerdo del profesorado de la privada.

El 10 de enero se presenta en la Mesa Sectorial el protocolo y la normativa que desarrolla legalmente el pacto. Todo ello se había consensuado entre las partes durante la Navidad. Los colegios inician el segundo trimestre como había acabado el primero. Desde CC.OO. informamos al profesorado en los primeros días de la salida dada por el sindicato a una situación que podía empezar a pudrirse. En la Mesa del 10, los otros sindicatos dicen que el protocolo no es nada y que la normativa hace más restrictivo el acuerdo. El día 11 se celebra el acto de la firma.

### POR UN MODELO DE JORNADA.

Quando hablamos de jornada continuada hablamos de un modelo en el que se extiende la formación a unas actividades culturales, recreativas, deportivas o de desarrollo del currículum que ocuparían las tardes. Serían voluntarias para los alumnos en unos casos y obligatorias en otros; para el profesorado serían voluntarias y estarían bajo la responsabilidad de personal especialista. Este modelo que diferen-

cia entre la jornada escolar y la jornada del profesorado y que considera imprescindible la participación de los padres y madres es una referencia que no hemos perdido en ningún momento. A nadie se le escapa que este modelo, descrito grosso modo, exige una inversión económica elevadísima. Se trata, pues, de una reivindicación a largo plazo.

Exigir un horario de fábrica (de 9 a 2 y punto), plantear la reivindicación como exclusivamente profesional sería claramente reaccionario porque contribuiría a las desigualdades sociales y evidenciaría una ceguera inexplicable en CC.OO.; dejaríamos a su suerte a las escuelas rurales y de zonas pobres, mientras que los ayuntamientos ricos y las comarcas y barrios de buen nivel económico tendrían todas las posibilidades. El mapa de la reivindicación de la jornada continuada por los padres coincide con barrios, comarcas y ayuntamientos en los que predomina una clase media-alta. Ante la marea de la jornada continuada no podemos levantar un muro: si padres y profesores la quieren debemos de presentar una alternativa que favorezca la autonomía de los centros y que no favorezca las discriminaciones sociales y económicas. En Andalucía hemos dado una salida progresista pues se consigue un grado más en la autonomía de la comunidad escolar y se arranca el compromiso a la Consejería de incrementar sus recursos para actividades extraescolares y de mejorar la coordinación entre las administraciones (muchas veces no es cuestión de más dinero sino de planificación).

Para CC.OO., el pacto firmado en Andalucía tiene una trascendencia social y laboral. Mejora indudablemente las condiciones de trabajo del profesorado de centros públicos y privados y afecta directamente a las familias andaluzas en lo que supone un importante cambio de hábitos y una mayor flexibilidad en la organización de las actividades de sus hijos. Supone, en definitiva, que los centros tengan más autonomía para lo cual es imprescindible la cooperación de los padres y de las madres. Y todo esto no puede hacerse por la imposición de una de las partes sino a través de la participación y del acuerdo de la comunidad escolar. ■

Juan Jorganes Díez  
Secretariado de la Federación de  
Enseñanza de CC.OO. de Andalucía

## LA COMUNIDAD EDUCATIVA SE MOVILIZA POR UNA REFORMA DE CALIDAD

CON EL LEMA "La reforma educativa ha de ser una inversión de futuro para Catalunya", las organizaciones representativas de la comunidad educativa catalana (federación de asociaciones de padres de alumnos, movimientos de renovación pedagógica, asociaciones de estudiantes y sindicatos docentes), han iniciado una campaña de sensibilización social que pretende movilizar a la ciudadanía en torno a los principales problemas que hoy presenta la educación catalana. La campaña culminará el domingo 16 de febrero con una manifestación central en Barcelona.

Se renueva así la dilatada tradición de colaboración entre los sectores de la comunidad educativa en un difícil momento para la reforma catalana: con la renuncia a una Ley Educativa propia, desde el inicio del presente curso el Departamento de Enseñanza de la Generalitat ha optado por un despliegue parcial de la LOGSE fundamentado en decretos unilaterales orientados a la privatización del servicio escolar y vacíos de medidas de calidad educativa. Por otro lado, la parálisis política del Departamento -con el anunciado relevo del conseller Laporte después de las elecciones catalanas-, ha desembocado en un bloqueo total de las negociaciones con los docentes después de varios días de huelga en los sectores privado y público. Por si fuera poco, los últimos años han servido para constatar los reiterados incumplimientos por parte de la Generalitat de los compromisos adquiridos con la comunidad educativa en materia de calidad de enseñanza: la generalización del aula de tres años, la incorporación de maestros especialista, la dotación de personal administrativo en los centros de EGB, los planes de formación del profesorado..., son algunos ejemplos de lo que Laporte deja pendiente para quien le sustituya el próximo mes de marzo.

Nadie a estas alturas cree ya que en Catalunya sea posible llevar a cabo una reforma en condiciones de calidad si no se produce una inflexión en la actual po-

lítica educativa; las arbitrariedades del Departamento de Enseñanza desvirtúan todos y cada uno de los objetivos y mecanismos de actuación previstos para la reforma. El documento de base de la campaña pone de manifiesto cuatro aspectos de suma importancia sobre los que se pide una rápida rectificación.

En primer lugar, el Mapa Escolar de las diversas comarcas y localidades catalanas se está elaborando al margen de la comunidad educativa, presentando a los ayuntamientos proyectos ya decididos de antemano para la red pública y dejando fuera del control social la aplicación de la reforma en los centros privados, el 60% de los cuales no cumple el decreto de requisitos mínimos de calidad. Además, los mapas escolares del Departamento de Enseñanza sustraen a los consejos escolares de centro y municipales cualquier información sobre plantillas, adecuación de centros, especialidades de FP, tipos de bachillerato, etapa 0-3 años, formación de personas adultas, centros de educación especial, presupuestos previstos para la inversión en el parque escolar... En estas condiciones, la extensión de la escolarización no obligatoria y la mejora del servicio educativo pueden quedar para mejor ocasión, y no digamos la determinación de una oferta de plazas públicas de calidad en todos los tramos, cuando los decretos del Departamento de Enseñanza van dirigidos a acelerar el ritmo y las cuantías de las subvenciones en la educación infantil y secundaria privadas.

La ampliación de las plantillas docentes y de administración de los centros públicos es otro de los motivos de preocupación de la comunidad educativa: el Departamento de Enseñanza se obstina en rechazar las demandas sindicales de ampliación y consolidación de plantillas, niega la estabilidad al colectivo de profesorado interino..., y se limita a avanzar vaguedades en los medios de comunicación que después quedan en el olvido. Mientras tanto, cierra aulas en los centros de EGB, retrasa la reducción de ratios, suprime por decreto los equipos

de apoyo y orientación previstos en la LOGSE para los centros de secundaria..., CC.OO. ha calculado que hacen falta en la enseñanza pública catalana unas 10.000 nuevas plazas docentes para cubrir adecuadamente la extensión de la escolarización que prevé la reforma, pero todo indica que las autoridades catalanas no están por la labor.

La formación permanente del profesorado siempre ha sido considerada como uno de los elementos capitales de la reforma. Los cursillos de formación básica para la reforma organizados por el Departamento de Enseñanza, iniciados en enero, son un ejemplo de cómo no deben hacerse las cosas: sin proporcionar a los centros sustitutos para cubrir el servicio educativo mientras se realizan, sin consultar al profesorado, restringidos en la oferta y nombrando a dedo a los formadores, desvinculados de la práctica pedagógica cotidiana, concentrados en localidades y dificultando el acceso al profesorado rural..., la indignación de los docentes por todo esto se ha traducido en numerosas protestas y la no asistencia a los cursos en muchas zonas de Catalunya. Es urgente la negociación de un plan de formación alternativo si se quiere abordar con seriedad el cambio.

Por último, el documento de la comunidad educativa subraya el derecho del profesorado a la homologación retributiva con los funcionarios no docentes de la Generalitat, contemplada ya en los acuerdos de 1989 que el Departamento se niega a cumplir. Resulta incomprensible que al iniciarse la reforma el gobierno catalán sea prácticamente el único del Estado español que no ha solucionado todavía este asunto: ¿qué esfuerzo puede pedirse al profesorado si se le niega la equidad?

La defensa de todas estas reivindicaciones constituye el núcleo de la campaña iniciada; el objetivo es conseguir una reforma de calidad mediante la colaboración y el consenso de todos los sectores de la comunidad educativa, cerrando el paso a las actuaciones unilaterales y las imposiciones de la Administración. Participar en ella ahora es trabajar por el futuro de la educación catalana. ■

Virgili Burrel i Ferrer

## No todo son desgracias en el sector de la Privada Concertada

# CENTROS EN CRISIS

**L**A ALEGRIA por la firma del Acuerdo de Centros en Crisis del P.V. de 29 de septiembre, conseguida gracias a la firme postura de los trabajadores que realizaron 5 días de huelga hasta conseguir doblegar a Patronales y Administración, se ha visto enturbiada últimamente por el malestar que está creando el Ministerio de Educación, primero modificando a la baja unilateralmente los acuerdos alcanzados en Febrero, luego reduciendo todavía más las cantidades ya menguadas, y finalmente manifestando su decisión de incumplir el acuerdo de Homologación del 88.

No obstante, en el P.V. el Acuerdo de Centros en Crisis se va cumpliendo, respetando los plazos y objetivos que en él se señalaban (salvando la interrupción que supuso el cambio de la Secretaría General y de los Directores Generales).

Y así, tres meses después de firmado, podemos decir que la comisión de seguimiento y la mesa sindical se ha reunido con regularidad, para elaborar la lista definitiva de afectados, para elaborar un nuevo baremo, tratar el tema de la recolocación en vacantes, confeccionar listas de Centros que pueden y quieren profesores de apoyo, estudiar el mecanismo de recolocación como interinos, etc.

El acuerdo recogía cuatro vías fundamentales entre las que los trabajadores afectados podían optar: Recolocación como profesores de Apoyo en Centros Concertados, Recolocación en las vacantes que se produzcan en los Centros Concertados, Recolocación como interinos en la Escuela Pública y renuncia a la recolocación con el cobro del 100% de la indemnización que determine en cada

caso el Fondo de Garantía Salarial.

Con respecto a la recolocación en vacantes dos han sido las causas de que este apartado no haya podido desarrollarse plenamente, una las fechas en las que nos encontramos, las vacantes en los centros se suelen producir a final y a comienzo de curso, y en segundo lugar el no tener desarrollado el mecanismo de cobertura de las mismas, existiendo tan sólo un borrador que presentó CC.OO. y sobre el que se está trabajando.

La vía del interinaje es más compleja. Después de dos reuniones (Sindicatos-Administración) se han ido aproximando posturas, al principio encontradas incluso entre sindicatos. A esto hay que añadir que el tema, debido a compromisos adquiridos previamente entre Administración y sindicatos (Acuerdo de Interinos, bolsas de trabajo, etc), tiene muchas dificultades aunque ninguna de ellas insalvable, como se ha podido comprobar en las reuniones. El acuerdo necesariamente se dilatará en el tiempo, aunque existe el compromiso de dejarlo cerrado antes de finalizar el curso.

A falta del desarrollo de estas dos vías a los trabajadores afectados se les ha ofrecido la posibilidad de permanecer en una lista de espera hasta septiembre del 92 o bien elegir la vía abierta de profesores de apoyo o la indemnización.

El pasado día 9 de enero, como daban los acuerdos se celebró un acto

público en la Consellería de Educación en el que los afectados eligieron entre una de las tres posibilidades: Profesor de apoyo, lista de espera o indemnización.

La lista definitiva de afectados fue de 126 trabajadores: 114 de unidades reducidas en 1991, dos de un centro que perdió el concierto por sanción, un sustituto de un liberado sindical, y siete de cursos anteriores.

Los 126 han quedado así: 30 han sido recolocados por la patronal en vacantes de sus propios centros, o aprobaron la oposición y no hizo falta despedir a nadie; 15 solicitaron la indemnización, 52 eligieron plaza como profesores de apoyo, 27 prefirieron quedarse en la lista a la espera de recolocarse en vacantes de la propia patronal o como interinos si se llega a buen término en la negociación, y dos no se presentaron en el acto público con lo que perdieron todos sus derechos.

De las 103 plazas de profesor de apoyo ofertadas quedaron 51 por cubrir (sin contar los centros que no solicitaron o manifestaron que no querían profesor de apoyo), para el próximo curso.

Resumiendo, hoy 126 compañeros tienen resuelto el problema gracias a la movilización unitaria de los sindicatos y la respuesta solidaria, masiva, y contundente de los trabajadores del P.V. ■

Rafa Domenech

# SE DESATO LA TORMENTA

**L**OS NEGROS NUBARRONES que ensombrecían el panorama sindical de la enseñanza en Canarias en forma de improvisación, escasa voluntad negociadora y recortes presupuestarios protagonizados por los responsables educativos de nuestra autonomía (T.E., diciembre 1991 y enero 1992), han desembocado en una profunda borrasca sin perspectivas inmediatas de mejoría en los momentos de redactar estas líneas. El incumplimiento del pacto de estabilidad de los interinos -firmado en marzo de 1990- y la negativa a aceptar las enmiendas presupuestarias precisas para el incremento de las retribuciones del profesorado contratado de ambas universidades canarias hasta el tipo 3 de los asociados, no son sino las manifestaciones más evidentes del deterioro acelerado del marco de relaciones sindicales con la Consejería.

## INCUMPLIMIENTO DEL PACTO DE ESTABILIDAD

El incumplimiento del pacto de estabilidad de los interinos, suscrito por la Consejería de Educación y todos los sindicatos, se produce a raíz de la no contratación de 23 sustitutos de EGB en la provincia de Santa Cruz de Tenerife a partir del 13 de noviembre pasado. De acuerdo con el apartado siete, segundo párrafo, de dicho acuerdo, estos profesores, que el curso anterior habían prestado servicios por un período superior a cinco meses, debían ser contratados como muy tarde el 30 de diciembre pasado; en caso contrario, se verían privados de percibir las retribuciones de julio y agosto y de la puntuación por curso completo a efectos de oposiciones.

Esta situación tiene su origen en la práctica que mantiene la Consejería de no cubrir las sustituciones de corta duración e incluso algunas largas, así como las de diferentes programas como EPAs, Compensatoria, etc. y en la aplicación de diferentes criterios de contratación entre las Direcciones Territoriales de Las Palmas de Gran Canaria y Santa Cruz de Tenerife, nombrándose en la primera muchos más profesores en este curso que en el anterior, al contrario de lo que ocurre en la segunda

cuando las necesidades no son menores.

La respuesta del colectivo afectado, con el apoyo de todos los sindicatos presentes en las Juntas de Personal docente, se traduce en comunicados, ruedas de prensa, concentraciones y un encierro de cinco días en las dependencias de la Dirección Territorial de Santa Cruz de Tenerife secundado por otro a cargo de delegados de la Junta de Personal de Las Palmas en la Dirección General de Personal. La Consejería responde con el desalojo de este último y una propuesta de mediación para la interpretación del pacto de estabilidad.

En estos instantes, tras la huelga del día 16 de enero, con un porcentaje de participación del 90% del profesorado interino sustituido articulada en torno a tres ejes: la contratación con efectos de uno de enero de los 23 afectados, la publicación en el BOC (Boletín Oficial de Canarias) del pacto de estabilidad para posibilitar la defensa jurídica de los afectados y la normalización de la bolsa de sustituciones, la única interpretación posible de la actitud de la

Consejería reside en un intento de vaciar de contenido el pacto de estabilidad, evadiendo responsabilidades contraídas previamente, en el marco de una política restrictiva de gasto educativo.

## HUELGA GENERAL DEL DÍA 29

Ante esta situación de bloqueo al proceso de negociación y la aplicación dura de la política de restricción del gasto educativo, nuestra Federación convoca una JORNADA DE HUELGA GENERAL DE LA ENSEÑANZA el día 29 de enero, coincidiendo con la posición adoptada en la Asamblea del Profesorado que participó en la movilización anterior y lo manifestado en la misma por los representantes del STEC y FETE-UGT. Exigimos la negociación, con carácter prioritario, en la Mesa Sectorial de Enseñanza de la situación del colectivo afectado y otros problemas relacionados con la restricción del gasto educativo (Desarrollo de la LOGSE, Educación infantil, Plan de Formación del Profesorado, publicación de la Orden de Jornada Continua Experimental, respuesta a las peticiones de jornada singular de los viernes, negociación de las consecuencias laborales de la condición de calcedrático).

## UNIVERSIDAD

Relacionado con toda la problemática anterior, el profesorado de ambas universidades canarias mantiene movilizaciones desde hace dos meses en torno a las demandas planteadas por ambas Juntas de PDI, en las que se pide el "incremento en las retribuciones del profesorado contratado (ayudantes y asociados) hasta el tipo 3 de los asociados" y el "reconocimiento del derecho a la homologación del profesorado universitario". Tanto estas reivindicaciones como la constitución de la Mesa sectorial de Universidades son deliberada y sistemáticamente ignoradas por la Consejería de Educación, llegando a descalificar el mismísimo Director General a todo el profesorado universitario canario bajo acusaciones de irresponsabilidad y oscura responsabilidad. ■

**E**L PACTO DE ESTABILIDAD del profesorado interino de Canarias fue suscrito, tras 14 días de huelga del colectivo, el día 14 de marzo de 1990 por el anterior Gobierno autónomo y los cinco sindicatos de enseñanza, y aprobado por Consejo de Gobierno en la sesión de 8 de mayo de 1991. La vigencia del mismo se extiende hasta la finalización del curso académico 1992-93.

En su apartado siete se recoge lo siguiente:

"Los profesores interinos no incluidos en el apartado anterior (los nombrados por más de seis meses en el curso 89-90) tendrán garantizado, globalmente, un tiempo de contratación similar al servido en el curso anterior.

No obstante, a quienes hayan prestado sus servicios docentes por un período superior a cinco meses en cada curso se les garantiza como mínimo un período igual al del curso anterior y, si alcanzaran los cinco meses y medio de servicios docentes durante el curso siguiente, podrían acogerse a lo dispuesto en el apartado 8 del presente preacuerdo (cobro de julio y agosto).

## ACUERDO DE CENTROS EN CRISIS

# UN ACUERDO NECESARIO

¡POR FIN! Después de reclamar insistentemente la negociación sobre Centros en crisis, ya tenemos ACUERDO.

Han sido muchos los obstáculos que tuvimos que superar. Para la Administración Educativa no existía ningún problema, mantenía una actitud dilatoria y optaba por la situación más cómoda renovar los conciertos a todos los centros que lo solicitasen, cumpliesen o no los requisitos necesarios; ocultando de este modo la crisis en el sector con la concesión de conciertos provisionales o condicionados.

Para la FE de CC.OO., siempre ha sido una cuestión prioritaria el buscar una solución que posibilitase la recolocación de los trabajadores y trabajadoras de los centros privados concertados con dificultades para proseguir su actividad docente.

El objetivo de los sindicatos era y sigue siendo la conservación de los puestos de trabajo del personal afectado. En este sentido los sindicatos hemos hecho grandes esfuerzos para que los diferentes equipos de gobierno de la Consellería de Educación reconociesen la necesidad de negociar un acuerdo de recolocación. Haciendo un poco de historia, habría que recordar que la negociación sistemática de la Administración Educativa, hizo que los sindicatos elaborásemos un texto que permitiese abrir la negociación.

Dicho documento fue suscrito por la Patronal y rechazado por la Consellería, haciendo gala de su poca sensibilidad delante de un problema que ya empezaba a ser una preocupación para el sector.

Desde aquel momento, la exigencia de formalizar la Mesa de Negociación, se convirtió en una reivindicación permanente de las organizaciones sindicales: denuncias en la prensa, recogida de firmas, diversas medidas de presión,...

En el momento actual, este Acuerdo cobra especial importancia por la situación de incertidumbre que crea la aplicación de la LOGSE en la privada.

Para la Federación de Enseñanza de CC.OO., la firma de este Acuerdo es positiva y supone un avance al reconocer la necesidad de adoptar una actitud preventiva ante la reorganización (reordenación) que pueda sufrir el sector. Aunque consideramos que no es solución definitiva, sí puede considerarse una vía para el mantenimiento del empleo.

### CARACTERISTICAS

El acuerdo a punto de ser firmado entre la Consellería de Educación, los sindicatos y las organizaciones patronales, consta de 12 artículos, en los que se especifica el ámbito, procedimientos y medidas aplicables al profesorado de los centros afectados por la no renovación de los conciertos educativos.

### CENTROS AFECTADOS

Tendrán la consideración de Centros en Crisis, a efectos de este acuerdo, los siguientes:

a) Todos los centros concertados a los que no se les renueve total o parcialmente el concierto.

b) Todos los centros con prórroga anual, siempre que ésta sea revocada.

Se exceptúan los centros a los que se rescinda el concierto por un expediente administrativo sancionador.

### PROFESORADO

a) **Profesores y profesoras con pago delegado** incluidos en nómina antes del 1 de junio de 1991 y con contrato laboral indefinido o temporal desde el comienzo del curso 1990/91. Se incluyen igualmente los profesores que estén en situación de excedencia forzosa.

b) Profesores y profesoras de preescolar con contrato indefinido antes del 1 de junio de 1991 (preescolar subvencio-

nado). En este supuesto, su recolocación dependerá de las disponibilidades presupuestarias.

En todos los casos han de tener un horario no inferior al 50% de la jornada contemplada en el Convenio Colectivo vigente.

### PROCEDIMIENTO

a) **Recolocación:** La Comisión de Seguimiento gestionará, a través de una bolsa de empleo, la recolocación de los afectados como profesorado de apoyo en centros de EGB, FP y centros con aulas de integración.

- Vacantes: el total de plazas vacantes que se generen por ampliación de unidades se cubrirá con profesorado de dicha bolsa.
- Otras vacantes: jubilaciones, bajas voluntarias...

b) **Indemnizaciones:**

- Profesores y profesoras con menos de 40 años de edad: hasta 2 millones de pesetas.
- Profesores y profesoras con más de 40 años de edad y menos de 50 años: hasta 2'5 millones de pesetas.
- Profesores y profesoras con más de 50 años de edad: hasta 3 millones de pesetas.

c) **Jubilaciones:** A diferencia de los acuerdos de otras comunidades, este texto introduce algunos aspectos positivos no contemplados hasta el momento:

- Los profesores y profesoras serán recolocados en el mismo curso escolar que se produzca la situación de paro.
- Los profesores y profesoras de la bolsa gestionada por la Comisión de seguimiento, tendrán tres oportunidades para su recolocación. Si rechazan voluntariamente una segunda oferta pasará a ocupar el último puesto de la lista de recolocación.
- Los profesores cooperativistas o autónomos que no opten por la recolocación, serán indemnizados en un 50% de las cantidades señaladas.

Milagros Portabales Vázquez  
Secretaria de Acción  
Sindical Privada

## ENSEÑANZA PRIVADA

CELEBRADA LA PRIMERA REUNIÓN trilateral (sindicatos de enseñanza, patronales y administración) en la enseñanza privada vasca.

CC.OO. asistió dentro de la representación de la UTEPE (que agrupa al STEE-EILAS y a la propia CC.OO.). La reunión celebrada el pasado 18 de Diciembre ha culminado con compromisos que afectan al mes de enero. En concreto se producirá una segunda reunión también tripartita el 22 de enero para intercambio de materiales sobre la problemática de centros en crisis.

Como es conocido, en la Comunidad Autónoma Vasca no existe ningún acuerdo que posibilite la recolocación de los trabajadores de la enseñanza privada, afectados por la reducción del número de aulas.

La reunión supondrá por lo tanto el comienzo de un trabajo sobre este tema tan importante.

Igualmente se acordó celebrar una reunión durante el mes de febrero, en la cual se responderían a las propuestas presentadas por CC.OO. y STEE.

Sin embargo el panorama no se puede calificar de optimista, al continuar el Gobierno en su política de no diferenciar a la red privada de los trabajadores de ésta. Es más, existen serios indicios que permiten suponer que el ajuste a la financiación a las redes privadas sería meramente el intentar imponer un techo salarial e incluso no resolver el problema pendiente de la equiparación.

Algo grave que puede dejar a los trabajadores y trabajadoras del sector en una grave situación.

#### PROPUESTAS CONCRETAS PRESENTADAS POR UTEPE (STEE-EILAS, CC.OO., IND.)

**Pago Delegado.**— Exigimos al Departamento la puesta en marcha de un proceso de cualificación de los/as trabajadores/as docentes y no docentes de los centros de enseñanza privada: ratios (profesor-alumno, profesor-aula, tipos de contrato, horas de trabajo, horas que se imparten por niveles, pluses...).

Estimamos que este proceso debe estar concluido en el plazo de 4 meses (enero-abril).

En mayo se pondría en marcha el Pago Delegado a través de una nómina 0 para corrección de posibles errores y junio-92 sería

la culminación del proceso.

**Centros en Crisis.**— Punto de partida: Normativa planteada por el Ex-Viceconsejero de Administración Educativa: Sr. Mikel Eloza.

#### Calendario:

— 15 de enero del 92 formación de una Comisión de Centros en Crisis para la elaboración de una normativa propia de aplicación en la C.A.V. Tal comisión estaría integrada por Administración, Patronales y Sindicatos.

— Esta comisión se reunirá las veces necesarias y tendrá como fecha límite, de elaboración de una propuesta definitiva, finales de marzo-92.

— El objetivo de este calendario de trabajo supondría, que a partir del curso 92-93, se inicia la recolocación de los/as posibles trabajadores/as afectados/as.

#### Homologación.

**Calendario:** estimamos totalmente imprescindible el que se aborde y finalice el proceso de homologación dentro de la propia legislatura (3 años).

Aspectos retributivos: Compromiso mínimo de no deshomologación.

**Compromiso de homologación:** Subida bruta de la pública +1/3 del diferencial existente/anual. Aspectos laborales.

**Reciclaje y Euskaldunización y Aplicación de la LOGSE.**— Creación de una comisión que diseñe las pautas de actuación en este campo. Tal Comisión, integrada por Administración, Patronales y Sindicatos, tendría su primera reunión en la primera quincena de enero.

Estimamos totalmente necesario que en este proceso se comprometan Administración, Patronales y Trabajadores/as.

#### En los niveles concertados:

— Aplicación de los mismos criterios que rigen en la pública y hacer una oferta proporcional al número de trabajadores/as contratados/as. En este primer momento el número de plazas en cada una de las bandas de liberación total sería de 350.

— Otro tipo de reciclajes: música, educación física, educación especial, aquellos que se programen como consecuencia de la aplicación de la Reforma... mismos criterios que en la pública.

Todo esto llevaría consigo un control exhaustivo de contratos de sustitución.

#### En los niveles concertados parcialmente:

— Administración y Patronales deberán comprometerse a financiar en partes iguales el reciclaje y euskaldunización de los/as trabajadores/as de estos niveles. ■

## COMEDORES ESCOLARES

EL SINDICATO DE ENSEÑANZA DE CC.OO. de La Rioja consiguió por sentencia la integración de 11 cocineras en el Convenio de Personal Laboral del M.F.C. Con la negociación del IV Convenio se ha conseguido que todo el personal que viene prestando servicios regularmente en los comedores escolares, pase a integrarse en este Convenio, a partir del año 1992 como Personal Laboral fijo discontinuo.

A partir de aquí y según nuestros datos, que han sido contrastados en todos los comedores escolares de los centros públicos de La Rioja, en este curso se ha producido un drástico descenso del número de becas concedidas (una reducción en torno al 20%) con respecto al curso pasado. Esto supone que un número importante de alumnos no podrá utilizar el servicio de comedor, al no obtener la correspondiente beca, y pone en claro peligro al funcionamiento de algunos comedores escolares.

Entendemos, desde CC.OO., que debemos ir no sólo al mantenimiento, sino a la ampliación y extensión de este servicio que, por otra parte, es cada vez más necesario en la sociedad actual. Así lo reconocía la propia Dirección Provincial en el acuerdo firmado con CC.OO. el 11 de octubre de 1990. Por ello no parece lógico que se recorte presupuesto dedicado a este servicio.

También disponemos de datos que confirman que el ayuntamiento de Logroño, que es el organismo encargado de gestionar las solicitudes, estimó que el número de becas necesarias era muy superior al que realmente concedió la Dirección Provincial.

Asimismo se constata que en aquellos centros donde el personal de cocina ha sido asumido por la Dirección Provincial, después de la sentencia favorable a CC.OO., la reducción ha sido todavía más drástica, no concediéndose ni una sola beca en algunos comedores.

Entendemos que el número de becas de comedor que se concedan no debe de estar en función de si el personal de cocina lo tiene asumido o no la Dirección Provincial, sino en función de las necesidades concretas de cada alumno (para ello realiza el informe correspondiente al ayuntamiento).

Por todo lo anteriormente expuesto, el Sindicato de Enseñanza de CC.OO. de La Rioja reiteró una vez más su disposición a negociar con la Dirección Provincial esta problemática que afecta a un número importante de alumnos, precisamente los más necesitados, y al correcto funcionamiento de los comedores escolares. No obtuvimos ninguna respuesta por parte del Director Provincial. Por lo tanto convocamos a la prensa para denunciar esta situación.

El Sindicato de Enseñanza, sostiene que un logro social y laboral como ha sido la integración del personal de comedores escolares en el Convenio Colectivo del Personal Laboral no debe ser el motivo para que otros miembros de la Comunidad Escolar como son los propios alumnos, se vean perjudicados, sino que, por el contrario, sirva para mejorar un servicio cada vez más necesario. ■

Blanca Martínez del Camp  
Sotria, Personal Laboral.

# IMPROVISACION

## UNA EDUCACION CONDICIONADA POR LA ESTRUCTURA GEOGRAFICA Y SOCIAL

*Las islas presentan un elevado porcentaje de población en edad escolar –más del 20% entre los 4 y 18 años–, concentrada fundamentalmente en las dos islas capitalinas. Las islas no capitalinas son altamente deficitarias en cuanto a oferta cultural, lo que unido a los elevados precios de las viviendas –del mercado en general– y la falta de cursos de*

*formación, determinan que la movilidad de los docentes en estas islas (El Hierro, La Gomera, La Palma, Lanzarote y Fuerteventura) sea frecuente hasta el punto que un porcentaje elevado (un 70%) de las plazas es ocupado por interinos o profesores de primer destino. La enseñanza concertada y privada ocupa un segmento de alumnado ínfimo.*

### LA REFORMA A LA VISTA, PRESUPUESTOS NO COMPATIBLES.

Los presupuestos del Gobierno de Canarias en materia educativa han experimentado para este año una importante desaceleración; los gastos en construcciones escolares de EGB (cero pesetas), el mismo presupuesto que el año anterior en perfeccionamiento (con 1200 profesores más), o la disminución de 400 millones dedicados a innovación educativa, ponen en cuestión las bases en las que se va a sustentar la reforma educativa. Estos presupuestos han sido contundentemente denunciados por la Plataforma Canaria para la Mejora de la Calidad Educativa (formada por la Confederación de APAs y todos los sindicatos de profesores y estudiantes).

### EDUCACION INFANTIL.

Incumpliendo el Real Decreto por el que se aprobaba el calendario de aplicación de la nueva ordenación del sistema educativo, la Consejería de Educación hasta la fecha no ha matriculado alumnos de tres años. En enero ha publicado un orden para la presentación de solicitudes de "experimentación" y no la implantación gradual que es lo que exige el decreto.

La orden de convocatoria no ha sido de recibo en los centros puesto que concordo escaso tiempo (una semana) para la elaboración de un proyecto, aprobación del Consejo Escolar, equipo docente y diagnóstico de los futuros alumnos!

La Consejería a todo esto sólo se compromete mediante el "digital" equipo de apoyo a la Reforma a los profesores que impartan enseñanza a estos alumnos. De igual modo, no asume compromisos de ampliación de plantilla en estos centros, por lo que suponemos que los alumnos de tres años se unificarán con los de cuatro. Lamentable. Esto desalino ha sido asimismo denunciado por la Plataforma Canaria.

### PRIMARIA.

A diez meses de la implantación del primer ciclo de Primaria, la Consejería de Educación no ha avanzado las medidas que pueden hacer factible la mejora de la calidad de la enseñanza en esta Etapa.

¿Se cubrirán con especialistas las áreas de Música, Idiomas y Educación Física?

¿Se produce como consecuencia de una reducción del horario lectivo del profesorado?

¿Qué sistemas de apoyo al centro y profesor van a crear?

La falta de perspectiva es la tónica general.

### SECUNDARIA.

No se producen avances en la experimentación del nuevo ordenamiento educativo, que básicamente ha quedado para los últimos que llegan a los seminarios de los centros, dada la desidia hacia la experimentación mostrada por la Consejería. En la actualidad, ésta pretende que se adelante el calendario de aplicación de la reforma, el escepticismo del profesorado es la respuesta generalizada.

En estos momentos se imparten 30 módulos profesionales de nivel II y III, algunos de los cuales vienen funcionando desde hace tres años. La financiación tardía y escasa, los currículos no estructurados y la falta de formación permanente y asesoramiento son las características comunes a su desarrollo. De estas mismas características participan en general los centros de FP del archipiélago.

### FORMACION DEL PROFESORADO

La Consejería publicó el año pasado el Plan de Formación del Profesorado al que considera el pilar básico de la reforma en Canarias. La nueva/vieja administración PSOE-ATI mantiene di-

# La enseñanza en

cho plan, que fue criticado por nuestro sindicato por:

- no aportar estudios sobre las características del profesorado canario (titulación, movilidad, edad, etc.).
- aparece como un listado de cursos a deglutir voluntaria e individualmente por el profesorado.
- no especifica previsiones presupuestarias que pudieran concretar las prioridades y el crecimiento de los recursos.
- no aparece el perfil de los asesores ni el papel de los CEPs.
- los proyectos de centro quedan para otra época.

En la actualidad de dicho plan se ha puesto en funcionamiento cuatro cursos de actualización científico-didáctica que agrupan a 140 profesores que lo imparten en julio y primeras semanas de septiembre.

Durante este curso se han puesto en marcha seminarios permanentes (40 horas) en los que se da a conocer al profesorado los nuevos currícula.

Frente a esta situación, nuestro sindicato reclama:

- Centros de recursos en cada una de las zonas educativas con plantillas que dependerán de las necesidades educativas y culturales del medio.
- Extensión de la red de CEPs y democratización de los mismos.
- Coordinación de los servicios de inspección y multiprofesionales con los consejos escolares de zona.
- Nueva relación con las universidades.
- Formación específica para los asesores. Negociación de su perfil.
- Convenios con la UNED y Radio ECCA.
- Gabinetes de apoyo en los centros de Primaria y Secundaria.
- Cursos de choque sobre los nuevos currícula.

## LA ENSEÑANZA UNIVERSITARIA EN CANARIAS.

La Universidad en Canarias ha sido, en los últimos años, uno de los principales escenarios donde se ha dirimido el "pleito insular" entre las dos islas capitalinas (Tenerife y Gran Canaria).

Desde hace algo más de tres años, el sistema universitario canario, mediante la "Ley de Reorganización Universitaria de Canarias" (L.R.U.-C), quedó configurado en base a dos universidades, una en la isla de Tenerife (Universidad de La Laguna) y otra en la isla de Gran Canaria (Universidad de Las Palmas) ambas con plena capacidad para impartir estudios científicos, técnicos y humanísticos.

Todavía no se han cerrado las heridas de la batalla a la que dió lugar la L.R.U.-C. La financiación de las dos universidades a través de los presupuestos asignados al Plan Universitario

de Canarias es uno de los temas más conflictivos a los que tiene que hacer frente año tras año la Consejería de Educación. Los retos a afrontar pasan por la consolidación de la Universidad de Las Palmas lo cual implica dotarse de infraestructura, mejorar su oferta de estudios y ampliar y estabilizar su plantilla; por lo que respecta a la Universidad de La Laguna, la creación de nuevas especialidades es uno de los temas prioritarios a abordar en el futuro inmediato. Actualmente, en ambas universidades existe una situación conflictiva ante la falta de respuestas satisfactorias a las demandas planteadas por ambas Juntas de P.D.I., en las que se pide el "incremento en las retribuciones del profesorado contratado (ayudantes y asociados) hasta el tipo 3 de los asociados" y el "reconocimiento del derecho a la homologación del profesorado universitario".

Esta situación ha dado lugar a la convocatoria de varios días de huelga durante el primer trimestre del presente curso.

## PRIVADA: ¿NO SOPLAN LOS ALISIOS?

Las grandes diferencias existentes en el ámbito de la Comunidad entre la Pública y la Privada hacen que este sector sea ignorado casi siempre por los responsables de Educación, aunque las últimas movilizaciones del profesorado empiezan a romper esa dinámica. Es indudable que el sector debe tener más protagonismo ya que la atención a la sexta parte del alumnado canario así lo exige.

Los trabajadores del sector han luchado siempre por mejorar sus condiciones de vida (Convenio colectivo, Acuerdo de Analogía) y por intentar resolver los graves problemas que en Canarias aquejan a la Privada (Centros en crisis, LOGSE, subvenciones, etc.). La Patronal nunca se ha preocupado por buscar soluciones a los problemas presentados, salvo en aquellos casos en los que ven en peligro sus intereses.

La dedicación al sector de la Consejería es la mínima necesaria, la de "obligado cumplimiento", ya que sólo se ha limitado a aplicar normativas, órdenes y decretos vía MEC. No ha adoptado iniciativas propias, no ha efectuado inversión alguna y dilata la apertura de una Mesa de negociación propuesta por nuestra Federación. El futuro no es halagador, pues de seguir las cosas como están, la enseñanza concertada será testimonial y en la privada sin concierto sólo sobrevivirán los grandes centros.

El resto de sectores permanece olvidado, como la educación infantil, donde no hay ningún control ni normativa; la educación especial, con un número de centros escaso y diverso, y el sector de autoescuelas, con una explotación laboral sin límites y un bajo índice de conciencia sindical. ■

**Las grandes diferencias existentes en el ámbito de la Comunidad entre la Pública y la Privada hacen que este sector sea ignorado casi siempre por los responsables de Educación**



## RADIOGRAFIA SINDICAL

EGB - EE.MM.		CC.OO.		STEC		UGT		ANPE		CSIF		ANPP - FP	
		90	87	90	87	90	87	90	87	90	87	90	87
Tenerife	votos	836	755	1.997	2.131	456	611	800	702	319	436	132	165
La Palma		145	170	298	205	65	82	87	80	32	83	11	50
La Gomera		22	35	87	71	22	35	27	33	19	4	1	3
El Hierro		24	7	32	40	7	14	5	12	18	3	3	2
Prov. Sta. C. de Tenerife	votos deleg.	1.027	967	2.414	2.447	550	742	919	827	388	526	147	220
		7	6	16	15	4	4	6	5	2	3	-	-
Gran Canaria	votos	451	818	3.465	2.615	921	444	409	888	404	623	-	-
Lanzarote		111	78	502	248	73	94	28	81	54	78	-	-
Fuerteventura		58	77	261	174	44	29	31	31	13	39	-	-
Prov. Las Palmas de G.C.	votos deleg.	620	973	4.234	3.037	1.038	567	468	1.001	471	741	-	-
		3	5	23	17	6	3	2	6	2	4	-	-
CANARIAS	votos deleg.	1.647	1.940	6.648	5.484	1.588	1.309	1.387	1.828	859	1.267	147	220
		10	11	39	32	10	7	8	11	6	7	-	-

UNIVERSIDAD	CC.OO.		STEC		UGT		CSIF		SOC	
	90	87	90	87	90	87	90	87	90	87
P.D.I. La Laguna	8	7	6	5	3	4	4	5	-	-
Las Palmas	-	4	8	-	7	11	-	-	-	-
P.A.S. La Laguna	3	3	-	-	3	-	2	-	3	4
Las Palmas	-	4	-	-	3	1	-	-	4	-

PRIVADA 90	SC/TFE	LPGC	TOTAL	%
CC.OO	14	33	47	19,7
UGT	61	105	166	69,4
FSIE	5	-	5	2,1
Otros	3	11	14	5,8
No Afiliados	2	5	7	2,9
<b>TOTALES</b>	<b>85</b>	<b>154</b>	<b>239</b>	<b>100</b>

## ESCOLARIZACION

CENTROS	PUBLICA	PRIVADA CONCER.	PRIVADA NO CON.	TOTAL
E.Especial	16	-	6	22
Preescolar	42	-	36	78
EGB	759	72	33	864
BUP	75	15	15	105
FP	53	5	11	69
<b>TOTALES</b>	<b>945</b>	<b>92</b>	<b>101</b>	<b>1.138</b>

### CENTROS 1990 - 1991

### ALUMNOS 1990 - 1991

CENTROS	PUBLICA	PRIVADA CONCER.	PRIVADA NO CON.	TOTAL PRIVADA	TOTALES
Pedag. Terap.	1.513			600	<b>2.113</b>
Preescolar	3.571			838	<b>4.429</b>
EGB - Prees.	254.251	36.695	13.343	53.038	<b>307.289</b>
BUP	62.692	3.672	4.324	7.996	<b>70.688</b>
FP	39.870	2.216	465	2.678	<b>42.548</b>
<b>TOTALES</b>	<b>363.410</b>			<b>65.150</b>	<b>428.560</b>

### PROFESORES PUBLICA 1989 - 90

PROFESORES PUBLICA 89-90	PREESC. EGB	EE.MM.	TOTALES
Lanzarote	517	285	<b>802</b>
Fuerteventura	339	168	<b>507</b>
Gran Canaria	4.172	2.685	<b>6.857</b>
<b>Prov. Las Palmas</b>	<b>5.028</b>	<b>3.138</b>	<b>8.166</b>
El Hierro	46	36	<b>82</b>
La Gomera	123	56	<b>179</b>
La Palma	458	329	<b>787</b>
Tenerife	3.735	2.335	<b>6.070</b>
<b>Prov.S. C. Tfe.</b>	<b>4.362</b>	<b>2.756</b>	<b>7.118</b>
<b>TOTALES</b>	<b>9.390</b>	<b>5.894</b>	<b>15.284</b>

### PROFESORES PRIVADA 1989 - 90

PROFESORES PRIVADA 89-90	PREESC. EGB	EE.MM.	TOTALES
Lanzarote	43	10	53
Fuerteventura	15	0	15
Gran Canaria	2.000	335	2.335
<b>Prov. Las Palmas</b>	<b>2.058</b>	<b>345</b>	<b>2.403</b>
El Hierro	0	0	0
La Gomera	2	0	2
La Palma	49	0	49
Tenerife	1.304	197	1.501
<b>Prov.S. C. Tfe.</b>	<b>1355</b>	<b>197</b>	<b>1.552</b>
<b>TOTALES</b>	<b>3.413</b>	<b>542</b>	<b>3.995</b>

## RETRIBUCIONES Y PENSIONES DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS EN 1992 (II)

*Este artículo completa el publicado en el número de diciembre de nuestra revista, y adecúa las cuantías de los conceptos retributivos y de las pensiones a la aplicación de la cláusula de revisión salarial de 1.991. También incluye la nueva tabla de retenciones a cuenta del IRPF que entró en vigor el pasado mes de enero.*

EL RESULTADO de la aplicación de la Cláusula de Revisión Salarial (Acuerdo Sindical de febrero de 1.990, entre el Gobierno, CC.OO. y UGT), producirá, en 1.992, un incremento general del 5,7% sobre las retribuciones percibidas en 1.991 por los empleados públicos y el derecho a cobrar una paga extra, equivalente al 0,6667% del total de las retribuciones devengadas en 1.991, con excepción de la paga de compensación de 1.990, los complementos familiares, los complementos personales y transitorios y las indemnizaciones por razón de servicio.

La desviación del IPC interanual a 30 de noviembre sobre el 5% previsto por el Gobierno, fue de 0,6667 puntos. El hecho de que la subida general en 1.992 sea del 5,7%, sobre las retribuciones de 1.991, se debe a que la tasa de aumento de 1.992, el 5%, se aplica a las cuantías de 1.991, previamente incrementadas en el 0,6667%. El resultado de esta operación es, exactamente, el 5,7%.

Estos y otros extremos son tratados en la Resolución, de 2 de enero de 1.992, de la Secretaría de Estado de Hacienda, por la que se dictan instrucciones para la confección de las nóminas (BOE de 3 de enero de 1.992). La Ley de Presupuestos Generales del Estado para 1.992 (BOE de 31 de diciembre de 1.991), son las referencias obligadas para quienes quieran completar la información contenida en estas páginas. Me limitaré, pues, a comentar, muy brevemente, los aspectos no tratados en el citado artículo.

El incremento general salarial para la negociación colectiva de los contratados laborales se sitúa en el 5,7%. Los fondos adicionales previstos en el Acuerdo Sindical de 15 de noviembre de 1.991 pueden permitir, sin embargo, un aumento medio para todo el colectivo del personal laboral del 7,6%.

Dado que los cálculos de la primera parte de este artículo se basaban en una provisión de incremento general, una vez aplicada la cláusula de revisión salarial de 1.991, del 5,7%, que se ha cumplido exactamente, para comparar los incrementos salariales de los distintos colectivos de empleados públicos, derivados de la aplicación del aumento general, del Acuerdo de noviembre y del Acuerdo de junio de 1.991 (docentes de primaria y secundaria), remito al nº 128 de TE (págs. 13 a 15 y especialmente, el cuadro nº 4).

La cláusula afecta también a las pensiones, en su doble vertiente, la determinación de las pensiones nuevas y la actualización de las pensiones vigentes de todos los regímenes públicos de seguridad social. El incremento, en casi todos los casos es del 5,7% para las pensiones en curso. Por encima de este porcentaje se sitúan las pensiones mínimas de viudedad de la seguridad social (6,93%; 10,23% y 18,09%, según tramos de edad) y la pensión mínima no contributiva (15,38% para situarse en 30.000 pesetas mensuales). La cantidad máxima que se puede percibir por una pensión, o suma de pensiones, de cualquier régimen público se sitúa en 233.631 ptas. mensuales (3.270.834 ptas. anuales), con un incremento del 5,7%.

El cuadro nº 11 recoge la actualización de los haberes reguladores de las Clases Pasivas del Estado, aumentados en un 5,7% sobre los vigentes en 1.991, que sirven para la determinación de las pensiones de los funcionarios públicos y para calcular descuentos de derechos pasivos y de MUFACE (ver cuadro nº 9).

El cuadro nº 10 es la nueva tabla de retenciones a cuenta del IRPF. La disminución de los tipos de retención se sitúa entre uno y cinco puntos (esta última sólo

para ingresos anuales inferiores a un millón de pesetas), excepto para los tramos "más de 18 millones", que permanece igual, y "más de 20 millones" que aumenta en un punto. La gran mayoría de los funcionarios docentes verán disminuida su retención en dos puntos porcentuales.

He agrupado los cuadros, que contienen diversas notas explicativas en cuatro apartados:

### I. Conceptos Retributivos Generales de los Funcionarios Públicos:

Comprende los cuadros nº 1 al 3. "El cuadro nº 3, de complementos específicos, no se aplica a los docentes.

### II. Retribuciones de los Funcionarios Docentes:

Reune los cuadros nº 4 al 8. Las cuantías globales de 1.992 coinciden con las publicadas en el nº 128 de TE (pág. 15). No así las correspondientes a cada uno de los conceptos retributivos a los que no apliqué entonces la provisión de desviación del IPC. Se incluyen, ahora dos supuestos de antigüedad, de seis y de dieciocho años.

El hecho de que los profesores de primaria y secundaria tengan incrementos en los meses de enero y de octubre así como la percepción, por todos, de las pagas de compensación por desviación del IPC previsto, introduce problemas a la hora de elaborar los cuadros y determinar los incrementos reales.

Por eso he separado el cuadro nº 6, que pormenoriza la nómina de enero, de los cuadros nº 7 y 8, en el se expresan dos enfoques: el resultante de proyectar en computo anual la nómina de octubre y compararla con la de enero de 1.991, también proyectada anualmente (cuadro nº 7), y el que se deriva de comparar lo

efectivamente percibido en cada año en todos los conceptos. (cuadros nº 7 y 8).

En el número 128 de TE (cuadro nº 4, pág. 15) se establecía otra comparación: nómina de enero de 1.992 con respecto a la nómina de enero de 1.991, ambas en proyección anual, lo que daba otras tasas de incremento retributivo (11%; 10,7%; 10,2%; 9,7%) de los profesores de primaria y secundaria distintas. No hay con-

tradición o error, sólo cálculos distintos según el enfoque escogido.

### III Descuentos:

De derechos pasivos, MUFACE y a cuenta del IRPF en los cuadros nº 9 y 10.

### IV Pensiones:

Con la nueva tabla de Haberes Reguladores de las Clases Pasivas del Estado

que han sido actualizados, mientras que se mantienen la tabla de porcentajes del regulador.

Espero que las aclaraciones precedentes y las notas de los cuadros sirvan de suficiente guía para la maraña de números y conceptos que siguen. ■

Javier Doz

## I. TABLAS DE LOS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS GENERALES DE LOS FUNCIONARIOS PUBLICOS

CUADRO 1

RETRIBUCIONES BASICAS		
Grupo de funcionarios	Cuantía mensual íntegra	
	Sueldo	Un trienio
A	139.285	5.347
B	118.215	4.278
C	88.121	3.210
D	72.054	2.142
E	65.779	1.607

Fuente: Resolución de 2 de enero de 1992 de la Secretaría de Estado de Hacienda.

CUADRO 2

COMPLEMENTOS DE DESTINO		
Cuerpos Docente	Nivel complemento de destino	Cuantía mensual íntegra
—	30	122.306
Catedráticos Univ.	29	109.707
	28	105.092
Titular U/Catedrático E.U.	27	100.477
Titular E.U./Catedrát. Sec.	26	88.149
	25	78.208
Profesores Secundaria	24	73.593
	23	68.980
	22	64.364
Profesores de EGB	21	59.759
	20	55.510
	19	52.673
	18	49.839
	17	47.003
	16	44.170
	15	41.334
	14	38.500
	13	35.664
	12	32.828
	11	29.996
	10	27.161
	9	25.744

Fuente: Resolución de 2 de enero de 1992 de la Secretaría de Estado de Hacienda.

CUADRO 3

COMPLEMENTOS ESPECIFICOS (1)	
Cuantía mensual 31-12-1991 (sin aplicar revisión salarial)	Cuantía mensual a partir de 1-1-1992
260.941	280.954
252.158	271.671
234.594	253.105
217.030	234.540
208.247	225.257
196.539	212.881
184.828	200.503
170.191	185.031
161.411	175.751
152.628	166.467
146.772	160.278
135.062	147.900
123.354	135.525
114.573	126.243
106.328	117.528
98.678	109.442
91.579	101.939
80.864	90.613
73.202	82.514
64.637	73.461
58.512	66.987
54.301	62.536
49.158	57.100
43.405	51.019
39.291	46.670
34.695	41.812
31.074	37.985
25.265	31.845
19.458	25.707
16.876	22.977
14.294	20.248
11.713	17.520
8.486	14.109
5.904	11.380
3.969	9.335
0	5.139

Fuente: Resolución de 2 de enero de 1992 de la Secretaría de Estado de Hacienda.

(1) Corresponden a los puestos de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, con la excepción de: los docentes de todos los niveles, los de funcionarios de administración y servicios de las universidades, de funcionarios de Correos y Telégrafos y los sujetos al régimen retributivo previsto en el Real Decreto-Ley 3/1987, de 11 de septiembre.

## II. TABLAS CORRESPONDIENTES A LAS RETRIBUCIONES DE LOS FUNCIONARIOS DOCENTES

**CUADRO 4**

PAGA EXTRA DE REVISION SALARIAL 1991 (1)		
CUERPOS	Sin antigüedad	Con 18 años de antigüedad
Profesores de EGB	16.207	18.463
P. Técnicos de F.P.	17.254	19.520
Profesores Secundaria	19.114	21.947
Catedráticos Secund.	21.316	24.149
Titulares de E.U.	20.545	29.214 (2)
Titulares de U/ Catedráticos de E.U.	24.272	34.003 (2)
Catedráticos de U.	29.965	41.315 (2)

Fuente: Federación de Enseñanza de CC.OO. (Secretaría de Acción Sindical de la E. Pública). Elaboración propia.

(1) Son cuantías íntegras.

(2) Son cuantías máximas. Corresponden al supuesto de que en 1991 percibieran el máximo de «quinquenios» y de «sexenios» posibles con 18 años de antigüedad.

**CUADRO 5**

COMPLEMENTOS ESPECIFICOS DOCENTES (1)				
Cuerpos docentes	Componente general		Componente: Antigüedad y méritos docentes (2)	Componente: Antigüedad y productividad investig. (3)
	ENERO 92	OCTUBRE 92		
Profesores de Primaria y Secund.	24.375	29.375	7.000 (1.º sexenio) (octubre 1992)	
Catedráticos de Secundaria	38.909	43.909	7.000 (1.º sexenio) (octubre 1992)	—
Titulares de Escuela Univ.	20.792		12.852 (cada quinquenio)	12.852 (cada sexenio)
Titulares de Universidad/ Catedráticos de E.U.	57.702		15.192 (cada quinquenio)	15.192 (cada sexenio)
Catedráticos de Universidad	123.694		18.754 (cada quinquenio)	18.754 (cada sexenio)

Fuente: Presupuestos del Estado 1992; Resolución (2-1-1992) de la S.E. Hacienda. Elaboración propia.

(1) Son cuantías íntegras mensuales. Se perciben en 12 pagas.

(2) En primaria y secundaria son «sexenios». El primero se cobrará en octubre de 1992. Los sucesivos tendrán cuantías diferentes: 9.000, 12.000, 17.000 y 5.000 pesetas mensuales el quinto y último «sexenio». En la Universidad son «quinquenios» de igual cuantía.

(3) Los perciben sólo los profesores universitarios funcionarios en función de la evaluación de su actividad investigadora. Son «sexenios» de igual cuantía.

**CUADRO 6**

### LA NOMINA DE ENERO DE LOS FUNCIONARIOS DOCENTES EN 1992 (1)

Cuerpo/Conceptos	Sueldo	C. destino	C. específico	Total mensual	Cada trienio	Incremento mensual	
						Enero 92/enero 91	Enero 92/oct. 91
Profesores de EGB	118.215	59.759	24.375	202.349	4.278	+ 20.913	+ 10.913
Prof. Técnico de FP	118.215	73.593	24.375	216.183	4.278	+ 21.659	+ 11.659
Profesores Secundaria	139.285	73.593	24.375	237.253	5.347	+ 22.796	+ 12.796
Catedráticos de Sec.	139.285	88.149	38.909	266.343	5.347	+ 24.365	+ 14.365
Titulares de E.U.	139.285	88.149	20.792	248.226	5.347	+ 13.388	
Titulares de U/ Catedráticos de E.U.	139.285	100.477	57.702	297.464	5.347	+ 16.043	
Catedráticos Universidad	139.285	109.707	123.694	372.686	5.347	+ 20.100	

Fuente: Presupuestos del Estado 1992; Resolución (2-1-1992) de la S.E. de Hacienda. Elaboración propia.

(1) Son cuantías íntegras mensuales.

**CUADRO 7**

### RETRIBUCIONES DEL PROFESORADO DE LAS ENSEÑANZAS PRIMARIA Y SECUNDARIA EN 1992 (1) (ANUALES A PARTIR DE OCTUBRE Y DOS SUPUESTOS DE ANTIGÜEDAD)

Cuerpo/Conceptos	SIN ANTIGÜEDAD						ANTIGÜEDAD: 6 AÑOS (2)		ANTIGÜEDAD: 18 AÑOS (2)	
	Octubre de 1992			Anuales efectivas 1992 (3)			Octubre de 1992		Octubre de 1992	
	Total mensual	Proyección anual (4)	Δ% oct. 92/ enero 91 (proyecciones anuales) (4)	Anual efectivo 1992 (íntegro)	Δ efectivo íntegro	Δ efectivo %	Mensual	Proyección anual (4)	Mensual	Proyección anual (4)
Profesores de EGB	207.349	2.724.618	13,5	2.695.825	+244.536	10,0	222.905	2.928.402	240.017	3.167.970
P. técnicos de FP	221.183	2.890.626	13,0	2.862.880	+253.202	9,7	236.739	3.094.410	253.851	3.333.978
Profesores Secundaria	242.253	3.185.606	12,3	3.159.720	+268.612	9,3	259.947	3.419.322	281.335	3.718.754
Catedráticos Secund.	271.343	3.534.686	11,6	3.511.002	+286.839	8,9	289.037	3.768.402	310.425	4.067.834

Fuente: Presupuestos del Estado 1992; Resolución (2-1-1992) de la S.E. de Hacienda. Elaboración propia.

(1) Son cuantías íntegras.

(2) La antigüedad de 6 años adiciona: dos «trienios» en 14 pagas y un «sexenio» de 7.000 ptas/mos, que se percibirá como c. específico en 12 pagas; a partir de octubre. La antigüedad de 18 años: seis «trienios» y un «sexenio» (los siguientes «sexenios» se cobrarán en años sucesivos).

(3) Las retribuciones efectivamente percibidas resultan de la suma de cada nómina mensual (aumentada a partir de octubre) y de la paga única de la revisión salarial de 1991. Los incrementos respecto a 1991 comparan conceptos homogéneos.

(4) Las proyecciones anuales son el resultado de elevar a cómputo anual las nuevas retribuciones mensuales derivadas de un aumento en un mes intermedio (en nuestro caso: octubre de 1992).

**CUADRO 8**

**RETRIBUCIONES DEL PROFESORADO DE LAS UNIVERSIDADES EN 1992 (1)**

Cuerpo/Conceptos	SIN ANTIGÜEDAD				ANTIGÜEDAD: 6 AÑOS		ANTIGÜEDAD: 18 AÑOS		
	Total mensual	Total anual	Δ Anual íntegro	Δ Anual %	Anual efectivo (2)	Máximo mensual (3)	Máximo anual (3)	Máximo mensual (3)	Máximo anual (3)
Titulares de Escuela Universitaria	248.226	3.257.282	+175.680	5,7	3.277.827	284.624	3.715.446	357.420	4.631.774
Titulares de Universidad/ Catedráticos de E.U.	297.464	3.848.138	+207.540	5,7	3.872.410	338.542	4.362.462	420.698	5.391.110
Catedráticos de Univers.	372.686	4.750.802	+256.224	5,7	4.780.767	420.888	5.350.614	517.292	6.550.238

Fuente: Presupuestos del Estado 1992; Resolución (2-1-1992) de la S.E. de Hacienda, Elaboración propia.

(1) Son cuantías íntegras.

(2) Incluye la paga única de revisión salarial de 1991.

(3) Son el resultado de computar los trienios correspondientes (dos y seis según los casos) y el número máximo de «quinquenios», de méritos docentes, y «sexenios», de productividad investigadora, que se puedan obtener en los periodos considerados: un «quinquenio» y un «sexenio» en el primer supuesto y tres «quinquenios» y tres «sexenios» en el segundo. Dado que dependen de una evaluación, tienen el carácter de retribuciones máximas posibles. Para calcular cualquier supuesto, consultar los cuadros 1 y 5.

**III. TABLA DE DESCUENTOS**

**CUADRO 9**

Grupo de Funcionarios	Derechos pasivos		MUFACE	
	Cuota mensual	Cuota anual	Cuota mensual	Cuota anual
A (2)	10.127	141.778	3.122	43.708
B (2)	7.970	111.580	2.457	34.398
C	6.121	85.694	1.887	26.418
D	4.843	67.802	1.493	20.902
E	4.129	57.806	1.273	17.822

Fuente: Resolución de 2 de enero de 1992 de la S.E. de Hacienda.

(1) Son el resultado de aplicar los tipos 3,86 % y 1,19 % a los haberes reguladores de las pensiones que aparecen en el cuadro 11.

(2) Los profesores de EGB y los profesores técnicos de FP pertenecen al grupo B; los demás cuerpos docentes forman parte del grupo A.

**CUADRO 10**

**TABLA DE RETENCIONES PARA 1992 (1)**

Rendim. anual ptas.	N.º de hijos y otros descendientes											
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 o +
hasta 1.000.000	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
más de 1.000.000	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
más de 1.100.000	3	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
más de 1.200.000	6	4	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0
más de 1.300.000	7	6	4	3	1	1	1	0	0	0	0	0
más de 1.400.000	8	7	5	3	3	2	1	1	0	0	0	0
más de 1.600.000	10	9	7	6	5	4	3	1	1	0	0	0
más de 1.800.000	12	11	10	9	8	6	5	4	3	1	0	0
más de 2.000.000	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	1
más de 2.200.000	14	13	12	11	10	9	8	7	7	6	5	3
(2) más de 2.500.000	16	14	14	13	12	11	10	9	9	8	7	5
(3) más de 2.800.000	17	16	15	14	13	12	12	11	10	10	9	7
(4) más de 3.200.000	18	17	16	16	15	14	13	13	12	11	10	9
(5) más de 3.600.000	19	18	17	16	16	15	14	14	13	12	11	11
(6) más de 4.000.000	20	19	19	19	18	18	17	16	15	14	12	11
(7) más de 4.600.000	21	21	21	20	20	19	18	17	17	16	15	14
más de 5.200.000	23	23	23	22	22	21	20	19	18	17	16	15
más de 6.000.000	24	24	24	23	23	23	22	21	21	20	19	18
más de 7.000.000	26	26	26	25	24	24	24	24	23	22	22	21
más de 8.000.000	28	28	28	27	27	26	26	25	24	23	22	21
más de 9.000.000	30	30	30	29	29	28	28	27	26	25	24	23
más de 10.000.000	32	32	32	32	31	31	30	30	30	30	30	29
más de 12.000.000	35	35	35	35	35	34	34	34	33	33	33	32
más de 14.000.000	38	38	38	38	38	37	36	36	35	35	35	34
más de 16.000.000	40	39	39	39	39	38	37	37	36	36	36	35
más de 18.000.000	42	42	42	42	41	41	41	41	40	40	40	40
más de 20.000.000	43	43	43	43	43	43	43	42	42	42	42	42

Fuente: Federación de Enseñanza de CC.OO. (Secretaría de Acción Sindical de la Enseñanza Pública).

(1) Las indicaciones contenidas en las siguientes notas pueden sufrir alguna ligera variación a partir de octubre de 1992. La complejidad de las retribuciones del profesorado de Universidad—tres conceptos dependientes de la antigüedad—nos llevan a no incluirlo en las notas que siguen para simplificarlas.

(2) Profesores de EGB (hasta 2 trienios).

(3) Profesores de EGB (de 2 a 8 trienios); profesores técnicos de FP (hasta 6 trienios).

(4) Profesores de EGB (más de 8 trienios); profesores técnicos de FP (más de 6 trienios); profesores de secundaria (hasta 6 trienios).

(5) Profesores de secundaria (más de 6 trienios); catedráticos de secundaria (hasta 1 trienio).

(6) Catedráticos de secundaria (entre 1 y 6 trienios).

(7) Catedráticos de secundaria (más de 6 trienios).

**IV. PENSIONES**

**CUADRO 11**

**HABERES REGULADORES DE LAS PENSIONES (1)**

Grupo de funcionarios	Reguladores (ptas/año)
A	3.672.923
B	2.890.684
C	2.220.096
D	1.756.462
E	1.497.523

(1) Correspondientes al régimen de Clases Pasivas del Estado. Para calcular la cuantía de las pensiones hay que aplicar a estas cantidades los porcentajes, determinados por los años de servicio, que aparecen en la TABLA DE PORCENTAJES DEL REGULADOR (ver n.º 128 de TE, diciembre de 1991, pág. 17).

**"ENTRE LA URGENCIA Y EL DESINTERES"**

## EDUCACION SEXUAL EN LA ESCUELA

**U**NA VEZ MAS, todo parece indicar que la ausencia de una política educativa en el área de la Educación Sexual continuará siendo uno de los aspectos característicos de nuestro sistema educativo.

Es esta una situación que no deja de ser paradójica si tenemos en cuenta que parece existir entre los distintos sectores de población un acuerdo unánime a la hora de valorar la necesidad de que en nuestras escuelas e institutos se empiecen a emprender iniciativas en este campo. Madres y padres son conscientes de que también en materia de sexualidad es conveniente brindar a sus hijos o hijas los conocimientos y la formación adecuadas, conocimientos y formación que por muy diversas circunstancias a ellos les fueron negados. Por su parte, son también muchos los profesores y profesoras que participan de este sentimiento, ya que en el desarrollo cotidiano de su labor docente se encuentran ante hechos y situaciones que no es posible soslayar.

El marco idóneo para realizar esta educación es, sin duda, la familia, pero teniendo en cuenta las circunstancias actuales, no queda más remedio que reconocer que la mayoría de los padres y madres no se sienten capacitados para abordar este aspecto de la educación de sus hijos o hijas, por lo que acaban inhibiéndose. De ahí, que la escuela se presente hoy como la institución más apropiada para asumir esta tarea. A esta le corresponde el papel de proporcionar conocimientos en los diferentes campos de la actividad humana, por lo que es lógico pensar que ha de hacerlo igualmente en el campo de la sexualidad, mediante los contenidos o actividades que directa o indirectamente se relacionen con el tema, preferentemente



desde una perspectiva interdisciplinaria.

En la mayor parte de los países europeos, la Educación Sexual Escolar, aparece reflejada en los programas de estudio de las enseñanzas básica y media desde hace ya buen número de años. Este es el caso de países como Noruega, Francia, Alemania, Suiza, Suecia, Inglaterra, etc. Hay que decir no obstante que en estos países, salvo en Dinamarca donde se lleva 20 años haciendo Educación Sexual, el tratamiento de este tema no está suficientemente sistematizado limitándose en muchos casos a programas puntuales. Sin embargo, podemos afirmar que en nuestro país muy poco es lo que hasta ahora se ha hecho en este sentido. La mayoría de las iniciativas han partido de profesionales de la enseñanza que unilateralmente, y con un cierto espíritu de mili-

tancia progresista, se han interesado por este tema y han emprendido acciones y experiencias de carácter aislado con el objetivo de salvar esta laguna en la educación de sus alumnos y alumnas. Estos profesores y profesoras han actuado la mayor parte de las veces a sabiendas de que corren el riesgo de verse amonestados o sancionados por el mero hecho de explicar a sus chicos y chicas "esas cosas del sexo". En ocasiones, los sectores más tradicionales y conservadores de la comunidad educativa han convertido a estos educadores en el blanco de sus iras, dando lugar a escándalos suficientemente aireados por la prensa.

Por fortuna, también algunas instituciones han comenzado a mostrar cierta preocupación por el tema. Así, el Parlamento de Navarra aprobó, de forma oficial, la Educación Sexual en 1981. A su vez, en el marco de las "Jornadas de trabajo sobre sexualidad", que organizadas por el Instituto de la Mujer y con participación exclusiva de personal de la administración central y autonómica se celebraban en abril de 1985, quedaba planteada la necesidad de que al inicio del curso escolar 1985-1986, la Educación Sexual apareciera ya contemplada en los planes de estudio de la E.G.B. Hay que decir que esta recomendación fue tenida en cuenta tan solo en la Comunidad Autónoma Catalana. En los últimos años las actuaciones más importantes se llevan a cabo en Canarias, Murcia, País Vasco, Cataluña y Andalucía mediante experiencias y programas en el marco de la Educación para la Salud.

Resulta obvio que a pesar de los cambios que la sociedad española ha experimentado durante los últimos años, la Educación Sexual es un tema

## ¡A VER!



Un libro de imágenes para niños y padres. Fotografiado y transcrito por Will McBride. Explicado por Helga Fleischhauer-Hardt. Prólogo de Helmut Kentler. Lóguez Ediciones.

---

**Nuestros niños y niñas, muchachas y muchachos, reciben su información sexual a través de unos canales que no dudamos en calificar como absolutamente inadecuados. "Jaimito" nos educó a los adultos, y continúa educando a las nuevas generaciones.**

que todavía asusta a mucha gente. El Ministerio de Educación manifiesta periódicamente su voluntad de emprender acciones en este área fundamentalmente en el marco de la Educación para la Salud, pero lo cierto es que la carencia de una política educativa al respecto sigue siendo una constante. Se trata de un tema que molesta, que inquieta, y en consecuencia es "aparcado" un año tras otro.

Y sin embargo no podemos ignorar que mientras tanto nuestros chicos y chicas tienen acceso a la información sexual y lo hacen valiéndose de los mismos canales que los que hoy somos adultos ya utilizamos en el pasado, hoy como entonces, todo lo relacionado con la sexualidad continúa aprendiéndose en la calle, es decir, la transmisión de conocimientos en este área sigue siendo monopolio de los amigos, chistes, revistas, películas, etc. Esto significa que nuestros niños y niñas, muchachas y muchachos, reciben su información sexual a través de unos canales que no dudamos en calificar como absolutamente inadecuados.

"Jaimito" nos educó a los adultos, y continúa educando a las nuevas generaciones.

Como fruto de esta situación, la información manejada por jóvenes y adultos es una información cargada de concepciones erróneas, de nociones precarias, de tópicos, de mitos y tabúes. El panorama de confusión y desinformación no puede ser más lamentable.

### ¿HACIA QUE EDUCACION SEXUAL?

Llevamos un largo retraso por lo que se hace necesaria una respuesta amplia y efectiva. Nada en materia de educación puede dejarse en manos de la improvisación, por lo que también la labor en Educación Sexual ha de ser debidamente programada y planificada. Es aquí donde surge la siguiente pregunta: ¿Hacia qué Educación Sexual hemos de caminar?. Tradicionalmente, está entendida en dos sentidos:

### INFORMACION SEXUAL PARA NIÑOS



Los libros de la editorial LOGUEZ, ¡A VER! (suscitado tantos años por nuestra estrenada Democracia, y el más veces premiado en Europa) e INFORMACION SEXUAL PARA NIÑOS (que tanto revuelo originó en su día cuando la Junta de Andalucía lo distribuyó en los colegios públicos) siguen siendo los mejores libros de Educación Sexual en la Escuela.



- Para muchos consiste únicamente en explicar a la niña o al niño algunos datos sobre anatomía de los órganos genitales, o en revelar que a los bebés no los trae la cigüeña de París.
- Otros conciben la Educación Sexual como un instrumento para luchar contra los "efectos negativos" del sexo, es decir se pretende evitar situaciones poco deseables como embarazos no deseados, o abortos, difusión de enfermedades de transmisión sexual, SIDA, etc. En efecto, la inexistencia de Educación Sexual hace que España sea el país europeo con mayor tasa de partos en jóvenes adolescentes, y éste es un proceso creciente tal y como se reveló en el I Congreso de Sexología celebrado en España. Más alarmantes son aún los datos manejados por otras fuentes, la revista "Ser Padres" afirma que, hoy, en nuestro país, nacen cada año 60.000 niños de madres adolescentes, "y esto sin contar las interrupciones voluntarias del embarazo que se realizan clandestinamente y que por tanto, se escapan a las estadísticas". Según los especialistas el 24% de los chicos y el 12% de las chicas han mantenido relaciones sexuales con penetración antes de los 16 años, a la vez que estos jóvenes carecen de la más elemental información sobre anticonceptivos. Las consecuencias no pueden ser más desastrosas.

Pero en nuestra opinión, la Educación Sexual, no puede quedar reducida al mero hecho de impartir una serie de conocimientos sobre anatomía, biología o reproducción humana. Tampoco debe consistir en una charla o cursillo sobre anticonceptivos o enfermedades de transmisión sexual. Y esto es así por la sencilla razón de que la sexualidad es un componente más de la persona, se encuentra integrada en la personalidad del individuo y va ligada a aspectos fundamentales de la vida y en concreto a la salud y el bienestar del individuo. Por ello la Educación Sexual escolar ha de estar orientada hacia dos objetivos básicos:

- Ofrecer una información sexual ob-

---

## **La Educación Sexual, no puede quedar reducida al mero hecho de impartir una serie de conocimientos sobre anatomía, biología o reproducción humana.**

jativa. Basada en criterios científicos y rigurosos. A la vez se ha de aportar un lenguaje adecuado.

- Posibilitar un cambio de actitudes y promover comportamientos saludables, promocionando una mejor vivencia de la sexualidad. Para ello es preciso eliminar miedos y temores, haciendo que la sexualidad sea asumida como un valor de la persona, como un aspecto positivo y no como un problema.

En síntesis podemos decir que la Educación Sexual ha de estar dirigida hacia el enriquecimiento de la personalidad del alumno o alumna y de sus relaciones con los demás.

### **¿QUE PASOS HAY QUE DAR?**

Pero tampoco debemos ser ingenuos. No podemos negar que existen dificultades para abordar el tema desde la perspectiva que proponemos, el peso de muchos años hace que todavía hoy todo lo relacionado con el sexo y la sexualidad sea etiquetado de grosero, sucio, pecaminoso, vulgar etc. La vergüenza y el silencio siguen siendo la pauta de conducta más común en estos temas. Para superar esta situación es imprescindible que desde la administración e instituciones educativas se promuevan una serie de medidas entre las cuales nosotros subrayaríamos las siguientes:

**1. Desarrollar** una normativa legal que apoye la Educación Sexual

**2. Realizar** un esfuerzo para superar la carencia de recursos teóricos y prácticos.

**3. Dotar** a los profesionales de la educación de la preparación teórica y capacidad práctica indispensables. Para ello ha de actuarse en dos frentes:

- Incluyendo aspectos básicos de sexología en los planes de formación inicial del profesorado y especialmente en las Escuelas de Magisterio.
- Prestando la atención que este toma requiere en los programas de formación permanente

**4.- Y, por último, fomentar** y apoyar el desarrollo de experiencias educativas en este área.

### **ESCUELA - FAMILIA**

Pero, como ya hemos señalado, la escuela no puede olvidar que en este aspecto de la formación, la familia tiene una gran parte de responsabilidad.

Es imprescindible desarrollar un trabajo coordinado y en estrecha colaboración entre los educadores y los padres-madres. Estos, deben conocer qué tipo de información-formación se aporta a sus hijos e hijas y cuales son las actitudes que los profesores y profesoras mantienen en sus clases, con el fin de establecer unos criterios comunes de acción y evitando caer en antagonismos y contradicciones. La Educación Sexual ha de llegar a ser una responsabilidad compartida.

En los nuevos Diseños Curriculares Base se contempla una modesta pero en ocasiones ambigua aportación en este campo. En todo caso parece claro que estas iniciativas deben ir acompañadas de la voluntad decidida o inequívoca de emprender actuaciones urgentes en este área. La sociedad española actual lo demanda. Nuestros niños y niñas, chicos y chicas lo necesitan. ■

**Gerardo Gonzalez Ruiz**  
Profesor de EGB

# TENEMOS TRIMESTRE CONFLICTIVO



LA SITUACION CONFLICTIVA en este trimestre está servida, los sindicatos han dado sobradas muestras de paciencia ante el MEC:

- **El 28 de septiembre** nos dirigimos al Secretario de Estado de Educación pidiendo el inicio de las negociaciones.

- **El 24 de octubre** presentamos una relación de temas a negociar que concretamos en la propuesta unitaria del 20 de noviembre tras el primer día de huelga.

- **Hasta la fecha** solo tenemos una respuesta parcial a temas no retributivos e incumplimiento de compromisos sobre los temas retributivos.

- Ha pasado un trimestre y el MEC no ha dado la respuesta que todos deseábamos.

Con este retraso la duda de los trabajadores sobre el cumplimiento del Acuerdo de Analogía firmado en el 88 aumenta y cada día que pasa es mayor la provocación hacia unos trabajadores que exigen de este Ministerio y

de este gobierno el cumplimiento de lo que firma.

Y ante las patronales:

- Mantuvimos reuniones informales durante el trimestre pasado para abordar los problemas globales del sector como consecuencia de la LOGSE.

- Hicimos esfuerzos por iniciar las negociaciones del IX Convenio en diciembre.

- Les hemos dado un **ULTIMATUM** para resolver sus problemas de representatividad y constituir la **MESA** antes del 28 de enero.

En consecuencia los sindicatos hemos aprobado un calendario de movilizaciones para presionar y conseguir avances en los dos procesos de negociación.

El calendario se iniciará la primera semana de febrero con manifestaciones y abarcará la práctica totalidad del trimestre con dos días de huelga - 19 y 20 en febrero, 3 en marzo y 2 en abril a concretar.

*La conflictividad irá encaminada hacia aquellas instituciones que demuestren no tener voluntad negociadora.*

*La unidad sindical es la garantía del éxito de las movilizaciones*

El escalonamiento en los procesos movilizadores -hasta el 19 no hay huelga- permite no obstante, al MEC, negociar los temas retributivos y a las patronales avanzar considerablemente en aspectos fundamentales de la negociación colectiva, estando todavía en sus manos oxilar este proceso de conflictividad.

Conflictividad que irá encaminada hacia aquellas instituciones que demuestren no tener voluntad negociadora. La presión de los trabajadores se orientará primero hacia el MEC porque su oferta retributiva es fundamental para negociar uno de los puntos de nuestra plataforma reivindicativa del IX convenio, el referente a las subidas salariales de centros concertados; pero también podría orientarse hacia las patronales si éstas no clarifican su representatividad, si se empeñan en extorsionar la constitución de la MESA Negociadora o si no se avanza en la negociación de aspectos fundamentales como jornada, vacaciones o salarios de los no concertados. ■

## SIMPOSIO SOBRE ENSEÑANZA SECUNDARIA EN TOKIO

LOS DIAS 13, 14 Y 15 del mes de noviembre pasado se celebró en Tokio un simposio en el que participaron, por invitación del sindicato japonés NIKKOKYO, representantes de la FIPESO (Federación Internacional de Profesores de Enseñanza Secundaria), del sindicato de profesores australianos AUT, del sindicato holandés NGL, del francés SNES, del californiano CTU, del sueco LR y de la Federación de Enseñanza de

CCOO. NIKKOKYO, el sindicato anfitrión del simposio, es una organización joven, formada en abril de 1991 por la fusión del antiguo sindicato del mismo nombre y otros que formaban parte de ZENKYO. NIKKOKYO cuenta con una afiliación aproximada de 70.000 miembros, todos ellos trabajadores en centros de enseñanza secundaria — docentes (80% de la afiliación), bibliotecarios, administrativos y personal subalterno —.

ZENKYO, con más de 200.000 miembros, engloba tres grupos distintos: por un lado, sindicatos de trabajadores de enseñanza infantil, primaria, media y universitaria; en segundo lugar, sindicatos de trabajadores de centros privados, y por último a los trabajadores representados por NIKKOKYO.

El orden del día de las reuniones reflejaba las preocupaciones y los campos de actuación preferente de NIKKOKYO: se debatió sobre sistemas educativos, condiciones de trabajo de los enseñantes, educación para la paz y la democracia y actividades extracurriculares.

Aunque sea anecdótico, es inevitable comentar la forma en que se desarrolló el simposio. Las sesiones, con un horario de actividades muy intonso, transcurrieron en un orden y una disciplina asombrosos; nadie interrumpía los debates en ningún mo-



monio y los sindicalistas asistentes a la reunión, casi un centenar, los seguían en un silencio casi absoluto. Al mismo tiempo, la acogida de los sindicalistas japoneses a las delegaciones extranjeras no pudo ser más cálida ni más hospitalaria; en todo momento nos demostraron su simpatía y su interés por conocer detalles de la situación laboral de los enseñantes y de nuestra acción sindical.

Especial interés tuvo la reunión que celebraron las escasísimas mujeres asistentes al simposio (cuatro de un total de casi un centenar) con las delegadas de los sindicatos de California y de la FE CCOO. Esta reunión, organizada al margen del programa oficial, sirvió para comparar la situación de las docentes en los diversos países y la presencia femenina dentro de nuestras organizaciones.

La participación de la FE-CCOO en el simposio cumplió el objetivo de reforzar nuestra presencia internacional y de estrechar lazos de cooperación con sindicatos que también forman parte de organismos internacionales como la FIPESO o la CMOPE (Confederación Mundial de Organizaciones de Profesionales de la Enseñanza). ■

Lucila Benitez

### LA ACCION SINDICAL DE LOS SINDICATOS DE ENSEÑANZA EN JAPON

Tanto ZENKYO como NIKKOKYO son organizaciones muy críticas sobre la situación social y mantienen una actitud combativa muy distante de la visión tópica que tenemos comúnmente sobre los sindicatos japoneses.

Los compañeros de NIKKOKYO y ZENKYO denuncian que, en contraste con los beneficios desorbitados de las grandes empresas de su país, la vida de los trabajadores japoneses es durísima llegando a lo que ya tiene incluso un nombre concreto: "karoshi", o "muerte por exceso de trabajo". En esta línea se centran las luchas por aumentos salariales, implantación de la semana de cinco días para profesores y alumnos y reducción del número de alumnos por clase a un máximo de 40.

Estos sindicatos están también profundamente preocupados por el crecimiento militarismo o imperialismo que se pretende imponer en la sociedad nipona. Por ello han llevado luchas contra la censura previa de los materiales didácticos, y contra la implantación en las escuelas de símbolos que pretenden resucitar el espíritu imperialista del pasado. Como es lógico, dado el trauma que supuso la Segunda Guerra Mundial para su país, los compañeros japoneses dan una enorme importancia a las actividades de formación para la paz y por la democracia que organizan con sus alumnos y alumnas durante los fines de semana.

Otra de las preocupaciones de los sindicalistas japoneses se refiere a las crecientes barreras selectivas que se imponen al alumnado al terminar el primer ciclo de la enseñanza secundaria que por un lado sirven como medida discriminatoria y por otro someten a los alumnos a una presión competitiva muy perjudicial, ya que muchos, al término de su jornada escolar, asisten a academias en las que se les prepara para tales exámenes. Nuestros compañeros denuncian asimismo la enseñanza memorística y totalmente cerrada a la participación del alumnado, a la que conducen pruebas de este tipo.

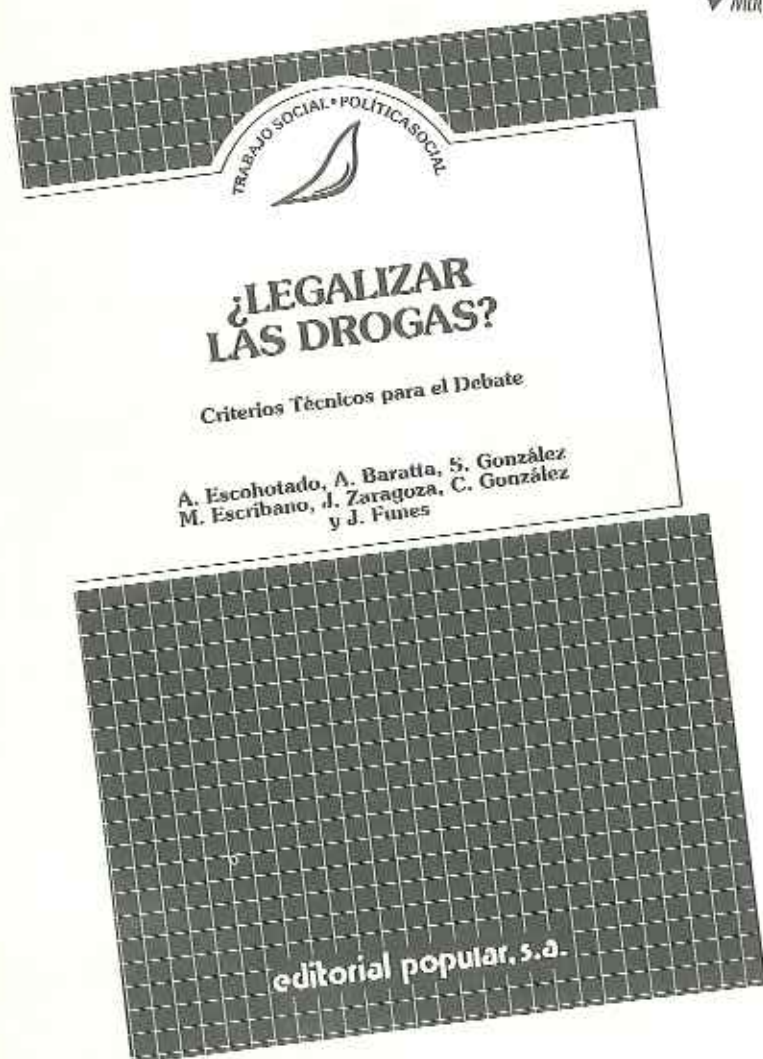
## ¿LEGALIZAR LAS DROGAS?

▼ Criterios técnicos para el debate

▼ Escotado, A. y otros.

▼ Editorial Popular S.A.

▼ Madrid, 1991.



## ADMINISTRACION Y GESTION DE CENTROS DE BACHILLERATO Y DE F.P. PUBLICOS Y PRIVADOS.

▼ Ramo Traver, Zacarias.

▼ Ed.: Escuela Española.

▼ Madrid, 1991.



A lo largo de 675 páginas, este libro viene a satisfacer una necesidad que, desde la publicación de la LODE, estaba sin cubrir: recoger de forma ordenada, clara y sistemática la normativa vigente y la actividad cotidiana para la administración y gestión de los centros de Bachillerato y Formación Profesional, incluida toda cuenta la LOGSE dispone sobre estos dos niveles.

## VIAJES POR EL TIEMPO

▼ Gardner, Martin.

▼ Ed.: Labor.



Martin Gardner es autor de más de cuarenta libros de matemáticas recreativas, varios traducidos por Labor.

En "Viajes por el tiempo y otras perplejidades matemáticas" presenta doce colecciones de juegos "inquietantes" y siempre novedosos, desde coincidencias que parecen infringir las leyes del tiempo y del espacio hasta la armonía que logra en los juegos propuestos a partir del arte anamórfico.

Este libro nos permite comprobar que su lectura supone, a la vez, horas de estímulo, frustración y satisfacción al abordar un tema que para muchos fuera, en otro tiempo, y sólo por desconocimiento, aburrido: las matemáticas recreativas.

La actual política criminalizadora de "algunas" drogas es percibida como incuestionable por un amplio consenso socio-político, que únicamente permite revisiones que desembaquen en "más de lo mismo". Sin embargo, tanto en nuestro país como fuera de él, y desde diversas profesiones, foros e instancias, este "status quo" criminalizador es considerado ya "agotado" por ineficaz y claramente cuestionado por los efectos perversos que en sí conlleva para los drogadictos y sus familias, para los jóvenes y ciudadanía en general, ya que los efectos delincuenciales y de inseguridad ciudadana -los más alarmantemente vividos por la población- son el resultado directo, no las drogas, sino de su actual condición criminalizada.

Es, pues, necesario interrogarse sobre la conveniencia de legalizar el tráfico de este tipo de drogas a fin de acabar con la absurda distinción entre drogas legales e ilegales; despenalizar la distribución controlada de drogas y la punición del tráfico únicamente en la medida que afecta a la libertad individual o al orden socioeconómico; la comunidad internacional debe comenzar ya la tarea de análisis de las posibilidades de acabar con el sistema de prohibición total y la de creación de sistemas de control similares a los empleados respecto de otras sustancias potencialmente nocivas, poniendo el énfasis sobre todo en la prevención a través de medidas de educación sanitaria general y de la promoción de nuevos estilos de vida, apoyando de verdad el sistema asistencial terapéutico y articulando el "informativo-educativo", que ponga ante los jóvenes otras figuras profesionales de carácter educativo, alternativas a las policiales.

La fundación Bartolomé de Carranza, de Pamplona, que un día propició un amplio encuentro en torno a un grupo diverso de expertos en el tema, brinda ahora en esta publicación los contenidos del mismo, ya que por su valor técnico constituyen una referencia necesaria para el cada vez mayor y más progresivo debate sobre la legalización de las drogas.

## CONFEDERALIZACION DEL M.C.E.P.

*Representantes de todo el Estado Español del Movimiento Cooperativo de Escuela Popular, M.C.E.P., se reunieron los pasados días 18 y 19 de enero en Madrid, para celebrar su 19º Congreso Extraordinario, en el que se constituyeron como Confederación de Movimientos de Escuela Popular.*

EL M.C.E.P. es una organización de maestras y maestros, principalmente, aunque también aglutina a profesionales de la enseñanza de otros niveles, que recoge, entre otras formas de trabajo, la práctica pedagógica del maestro francés Célestine Freinet y que incorpora en su quehacer escolar los conocimientos que la Psicología y la Pedagogía vienen aportando.

Forma parte de la Federación Internacional de Movimientos de Escuela Moderna, F.I.M.E.M., cuyos grupos integrantes se extienden por Europa, América Latina y África.

En un momento en que la sociedad propugna como un modelo a seguir la competitividad más deshumanizada, en que el individuo parece no contar más que como "objeto consumista", y la insolidaridad forma parte del vivir diario, parece resurgir con más fuerza esta forma de ver la escuela y la vida que basa su filosofía en unos puntos muy concretos: fomento de la libertad responsable de las alumnas y alumnos y respeto entre todos los ámbitos de la Escuela.

Su práctica se caracteriza por el trabajo en TALLERES, donde, a partir de una propuesta hecha por el grupo-clase, se investiga sobre el tema elegido. El maestro o maestra no explica "ex-cátedra", sino que su papel es el de un animador del grupo, un impulsor de la creatividad de los alumnos y



alumnas, alguien que les orienta en todo el proceso de trabajo y ayuda a buscar las fuentes de consulta necesarias para llegar al final propuesto.

Esta forma de trabajo se basa en la cooperación y la no competitividad, y aboga por una escuela popular que llegue a todos los ámbitos de la sociedad.

En la reunión del pasado mes se han debatido temas importantes relacionados con la actual situación de la enseñanza en nuestro país, especialmente en lo que se refiere a la actual

Reforma Educativa, de la que se critica la falta de inversiones por parte del MEC para su puesta en marcha, así como la desinformación que al respecto padecen los enseñantes.

En el acto de constitución del M.C.F.P. como Confederación de Movimientos de Escuela Popular se nombró Presidente Honorario al maestro ya jubilado Josep Alcobé, precursor durante la República, junto con otros compañeros, del Movimiento de Escuela Moderna de España, origen del actual M.C.E.P. ■

## INTERCAMBIO DE CORRESPONDENCIA, EXPERIENCIAS Y ENCUENTROS

### DE PROFESORES Y ALUMNOS CON ESPAÑA Y EL EXTRANJERO

LA FEDERACION DE ENSEÑANZA DE CC.OO. aglutina un número importante de afiliados pertenecientes al cuerpo de profesores de Enseñanza Primaria y Secundaria, lo cual explica que hayamos creado este servicio de intercambio específico para este grupo de trabajadores.

Las demandas a través de sindicatos extranjeros, con los que mantenemos contacto, o de forma particular por parte del profesorado de países europeos, es habitual. En ellas nos solicitan intercambios de experiencias, correspondencia entre alumnos y profesores con el fin de practicar el idioma español, estancias en casas de alumnos, etc.

En estos momentos en que la enseñanza de lenguas extranjeras es imprescindible y nosotros formamos parte de la realidad Europea, nos parece que esta forma de "salir al exterior" desde las aulas es un modo interesante de compartir y conocer formas y culturas diferentes y próximas a nosotros, dentro de un marco de profesionales comprometidos con una perspectiva de la enseñanza renovadora y progresista, que suele caracterizar a los trabajadores afiliados a sindicatos en la línea de CC.OO.

Para facilitar esta forma de intercambio hemos elaborado una ficha que deben cumplimentar los interesados en este tema y cuyo modelo adjuntamos. También la podéis solicitar en vuestros sindicatos provinciales y enviármolas a la Federación de Enseñanza, desde donde daremos difusión de las mismas, tanto a través de los sindicatos extranjeros, como de los nuestros, en el caso de solicitar intercambios dentro del Estado Español.

Esperamos que este servicio tenga tan buena acogida como el intercambio de casas, y que, a través de ambos, el conocimiento entre profesorado europeo sea una ayuda eficaz en nuestra tarea profesional.

#### FICHA PARA INTERCAMBIO DE CORRESPONDENCIA, EXPERIENCIAS Y ENCUENTROS

Nombre y apellido: .....  
Dirección: .....  
C.P.: ..... Municipio: .....  
Provincia: ..... País: .....  
Tel: ..... Nº Carnet CC.OO.: .....  
Curso o Edad de los Alumnos: .....  
País / Provincia con quien desea intercambiar .....

#### INTERCAMBIO

- Correspondencia
- Experiencias
- Encuentros

Otros datos del intercambio: .....

Periodo de intercambio: .....

# RESIDENCIAS DE TIEMPO LIBRE

**VERANO 1992**

Como todos los años, CC.OO. ofrece las plazas en Residencias de Tiempo Libre para los turnos de verano. El desarrollo del turismo social es un objetivo y un servicio más de CC.OO.

## NORMAS PARA LA SOLICITUD

1. La solicitud se realizará en el modelo unificado de solicitud -excepto las de Andalucía-, disponible en los locales de CC.OO.
2. Las solicitudes deben adjuntar fotocopia del DNI del solicitante y acompañantes.
3. Debe figurar: nombre, apellidos, DNI y edad de los acompañantes.
4. Debe figurar uno o más teléfonos de contacto y el código postal.
5. Se aceptará una sola solicitud por unidad familiar.
6. Cada solicitud únicamente deberá llevar dos opciones.
7. En la casilla "tipo de habitación" se indicará la habitación que se adaptó a sus necesidades familiares.
8. Tendrán prioridad quienes no hayan disfrutado de plaza los años anteriores (89-90-91); no obstante, si no se cubren las plazas con estas solicitudes, podrán adjudicarse a quienes hayan disfrutado de plaza los años anteriores.
9. Los precios reseñados son por persona y día. Incluyen pensión completa.
10. No se puede solicitar plaza para la propia Comunidad Autónoma a través del S.º de Turismo Social de CC.OO.
11. Los niños de 2 a 12 años pagarán el 50 por 100 cuando compartan habitación con dos adultos. Los niños menores de dos años van gratis, se les pondrá una cuna, no se incluyen comidas. A efectos de descuento o gratuidad, debe indicarse la edad que tendrá al comienzo del turno solicitado.
12. El pago del importe se hará una vez adjudicada la plaza, previa comunicación del S.º de Turismo Social de CC.OO., en el plazo y forma que se indique en la carta de adjudicación.
13. Las anulaciones deberán comunicarse por escrito con la suficiente antelación, estando sujetas a los gastos previos en cada caso. Se darán por adjudicadas aquellas solicitudes que, después de adjudicarse, se anulen, salvo justificación documental.
14. Fecha límite de recepción de solicitudes el 15 de marzo de 1992.
15. En caso de no cumplir los requisitos de los puntos 2 y 3, la solicitud no será admitida a trámite.

Localidad	Provincia	Alojamiento	Precios		Atractivo
			Adultos	Niños	
Aguadulce	Almería	Habit. 2, 3 ó 4 pl.	2.150	1.075	Playa
Cádiz	Cádiz	Habit. 2, 3 ó 4 pl.	2.150	1.075	Playa
La Línea	Cádiz	Habit. 2, 3, 4 ó 5 pl.	2.150	1.075	Playa
Marbella	Málaga	Chalets 2, 3, 4, 5 y 6	2.150	1.075	Playa
Punta Umbria	Huelva	Habit. 2 y 3 pl.	2.150	1.075	Playa
Pradoliano	Granada	Habit. 2, 3 y 4 pl.	1.610	805	Montaña
Llanca	Gerona	Habit. 1 plazas	2.980	1.490	Playa
Les	Lleida	Habit. 1 y 3 pl.	2.980	1.490	Montaña
Tarragona	Tarragona	Chalets 6 y 7 pl.	2.980	1.490	Mar
Orihuela del Tremedal	Toruel	Habit. 3 plazas	2.380	1.191	Montaña
Pelora	Asturias	Habit. 2 plazas	2.502	1.251	Playa
Cantabria Marcano	Cantabria	Habit. 2 ó 3 pl.	2.860	1.430	Playa
San Rafael	Segovia	Habit. 2 y 3 pl.	2.438	1.219	Montaña
Navacerrada	Madrid	Habit. 2 y 4 pl.	2.354	1.177	Montaña
San Juan	Alicante	Habit. 4, 5 y 6 pl.	2.187	1.094	Playa
El Grao	Castellón	Habit. 2, 3 y 4 pl.	2.187	1.094	Playa
Calaratjada	Mallorca	Habit. 2 y 3 pl.	3.170	1.585	Playa
Can Picafort	Mallorca	Habit. 2 y 3 pl.	3.170	1.585	Playa
Sta. Brigida	Las Palmas	Habit. 2, 3 y 4 pl.	1.573	787	Montaña
S. Pedro Pinatar	Murcia	Habit. 2, 3 y 4 pl.	2.472	1.236	Playa
Baños de Montornayor	Cáceres	Habit. 1, 2, 3 y 4 pl.	2.438	1.219	Balneario
Carballino	Orense	Habit. 1, 2, 3 y 4 pl.	2.438	1.219	Montaña
Panxon	Pontevedra	Habit. 1, 2, 3 y 4 pl.	2.438	1.219	Playa

Turnos de 15 días.

Meses Julio y Agosto.

# Al Mismo Paso

