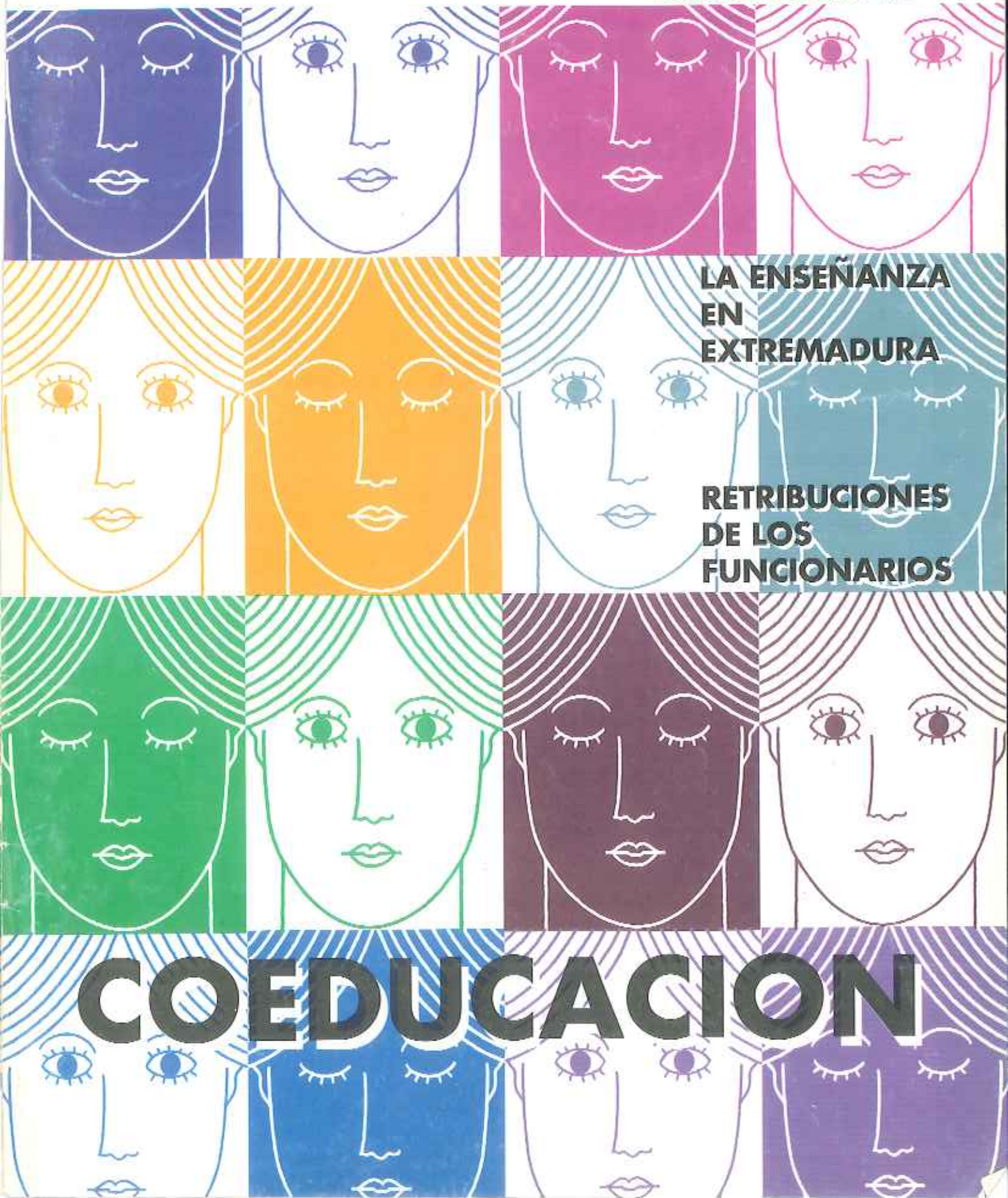


trabajadores de la

# T.E. Enseñanza

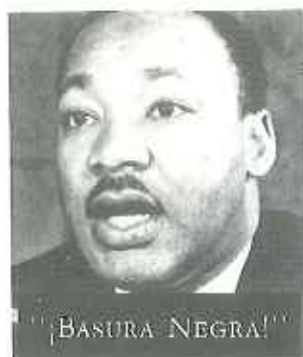
NUM. 140 • FEBRERO 1993



**LA ENSEÑANZA  
EN  
EXTREMADURA**

**RETRIBUCIONES  
DE LOS  
FUNCIONARIOS**

# COEDUCACION



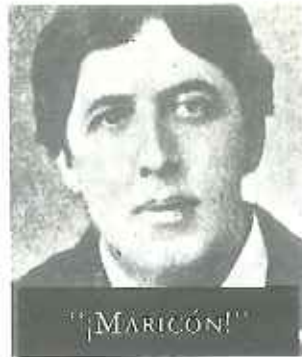
MARTIN LUTHER KING  
*Nobel de la Paz*



CARMEN AMAYA  
*Bailaora*



STEPHEN W. HAWKING  
*Físico y Matemático*



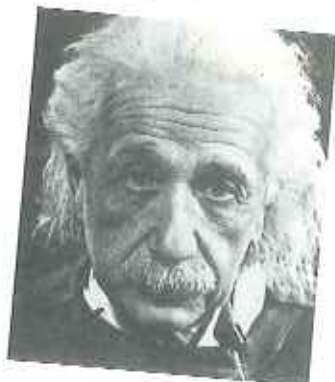
OSCAR WILDE  
*Escritor*

## ¿ACASO TE CREES MEJOR QUE ESTAS PERSONAS? POR TODAS Y TODOS, UN RESPETO.

Hay gente que parece olvidar que todos los seres humanos tenemos los mismos derechos, sin importar nacimiento, etnia, sexo, religión, opinión, minusvalía, orientación sexual...

Por ello, bajo el lema "Democracia es Igualdad", nos comprometemos públicamente para luchar conjuntamente contra cualquier conducta discriminatoria y sensibilizar a todas las personas e instituciones de que el rechazo a las diferencias significa una violación de los derechos humanos incompatible con los genuinos valores democráticos.

Y para conseguirlo tú eres muy importante. Porque tu apoyo y tu solidaridad son la mayor garantía de la democracia, la convivencia, el bienestar, la tolerancia y el respeto mutuo que debe disfrutar todo ser humano.



  
**Democracia  
es Igualdad.**

ASOCIACIÓN PRO DERECHOS  
HUMANOS DE ESPAÑA

COMISIÓN ESPAÑOLA DE AYUDA  
AL REFUGIADO

COMISIONES OBRERAS

CONFEDERACIÓN COORDINADORA  
ESTADAL DE MOVILIZACIÓNES  
FÍSICAS DE ESPAÑA

CONFEDERACIÓN DE  
ASOCIACIONES DE VEJINES DEL  
ESTADO ESPAÑOL

CONSEJO DE LA JUVENTUD

COORDINADORA GAY LESBIANA

CRUZ ROJA ESPAÑOLA

FEDERACIÓN ESPAÑOLA  
DE UNIVERSIDADES POPULARES

S.O.S. RALISMO

UNIÓN GENERAL  
DE TRABAJADORES

DE INTERÉS  
SOCIAL  
OTROS FINES  
  
Por Solidaridad  
MINISTERIO DE ASUNTOS SOCIALES

# Beligerantes con las desigualdades

**D**ESIGUALDADES relacionadas con el sexo, la etnia, la clase social, la religión, la edad, la minusvalía o la orientación sexual; prejuicios y estereotipos suelen ser la base de la falta de consideración y de poder que sufren determinados grupos calificados de inferiores. Dichos prejuicios llevan en ocasiones a tratamientos discriminatorios, familiares, escolares, de oportunidades de empleo o sociales en su conjunto.

Siendo la escuela ese "micro-cosmos" que tiende a reproducir valores y estereotipos de la sociedad, es fácil observar la transposición a la vida escolar de los problemas sociales, que se manifiestan con mayor evidencia en los conflictos interétnicos y sexuales, agudizándose singularmente en situaciones de pobreza y marginación.

Los valores universalmente aceptables y socialmente justos, como la educación para la paz, igualdad y la tolerancia deben ser propagados por nuestras escuelas, institutos y universidades.

Se requieren, también, mayores presupuestos para gastos sociales y una mayor y mejor atención social a las personas marginadas, gitanas e inmigrantes, lo que sin duda contribuiría a una mejor integración social en el reconocimiento mutuo de las diferentes culturas.

Si el racismo hace referencia a las imágenes, actitudes, comportamientos y estereotipos discriminatorios con respecto a una etnia; el sexismo designa las diversas formas de discriminación basadas en el sexo contrario. El estereotipo, sea sexista o racista, suele

expresarse a través de un juicio de opinión o de una imagen dando lugar, por lo general, a una distorsión de la realidad porque supone una generalización abusiva o una simplificación desmesurada.

**E**N ocasiones racismo y sexismo se expresan de formas sumamente violentas. La violación de mujeres se ha empleado y se sigue empleando como un elemento más de limpieza étnica, genocidio y arma de guerra, siendo de triste actualidad la violación de mujeres en Bosnia, según Amnistía Internacional, por todas las facciones en lucha, pero las mujeres bosnias musulmanas son las principales víctimas y sus agresores, miembros de las fuerzas armadas serbias.

Que miles de mujeres, adolescentes y hasta niñas, sean víctimas de semejantes vejaciones y atrocidades no puede dejarnos indiferentes, además de denunciar esta situación hay que salvaguardar los derechos de las mujeres en situación de conflicto armado y respetar las garantías previstas en la Declaración Universal de Derechos Humanos y posteriores acuerdos internacionales que estipulan la protección contra la violación de la mujer, la prostitución forzada y otras formas de agresión sexual.

La opinión pública española e internacional debe mostrar su solidaridad con estas mujeres y con la sociedad civil en general, exigir que dichas violaciones sean declaradas crímenes de guerra y el entendimiento entre las diferentes fuerzas para acabar con esta guerra tan absurda como violenta. ■

● **Dirección**

José Benito Nieto

● **Diseño y Maquetación**

Carlos López

● **Secretaría de Administración**

Pepa Blanco

● **Consejo de Redacción**

Fernando Lezcano, Juan Carlos Jimenez, Diego Justicia, Antonio García, Eusebio Salán, Marisol Pardo, Manuel Riesco, Luis Acevedo, Marimar Fernández, Antonio Cirerol,

● **Consejo de Administración**

Antonio de la Cuesta Martín  
Iñigo Etxenike,

● **Corresponsales**

Cataluña: Virgili Burrel i Ferrer  
Andalucía: José Luis Pérez  
País Valenciá: M<sup>a</sup> Jesús Pérez  
País Vasco: Ricardo Arana  
Galicia: Manuel Vázquez Leborán  
Canarias: Florencio Luengo

● **Colaboradores**

Javier Doz, Mariano Fernández Enguita, Andrés Mellado, Pamela O'Malley, Honorio Cardoso, Antonio Guerrero, Antonio Baylos, Paco Luján, Desiderio Fernández, Jaime Ruiz, Salvador Bangueses, Carmen Perona,

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

C/ Fernández de la Hoz, 12  
Teléfono: 310 35 83

● **Publicidad: H.G. Agentes.**

Pza. Conde Valle Suchil, 7  
Tlf. 447.43.19

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

Depósito Legal: M. 4406-1992  
ISSN 1131 9615

Control O.J.D.



Impreso en papel reciclado

## TEMA DEL MES: MUJER

Editorial: Beligerantes con las desigualdades.....	3
Tema del Mes.....	5
De la discriminación a la pobreza. <i>Marisol Pardo</i> .....	6
Medidas hacia la igualdad en la educación. <i>ETUCE</i> .....	8
Educación para la igualdad en la Reforma. <i>Marisol Pardo</i> .....	16
Formación inicial y educación no sexista. <i>Fernando Cereza</i> .....	37
Papel social de las mujeres... <i>Carmen Herodero</i> .....	38
El camino hacia la igualdad. <i>Elvira S. Llopis</i> .....	39
El aborto por angustia, la angustia de abortar.....	40

## NOTICIAS SINDICALES

Comedores escolares: La ocasión perdida.....	19
Privada: Movilizaciones del trimestre.....	23
Universidad: Una foto fija.....	24
Confederación: Jornada de acción europea.....	25
Mural Sindical: 8 de Marzo. ¡¡Rompeamos!!.....	26
Cataluña: Propuesta unitaria de horario y jornada escolar.....	28
Euskadi: Entre vascos anda el juego.....	29
Galicia: Dificultades con la LOGSE.....	30
Andalucía: Esta casa es una ruina II.....	31
Canarias: Problemas y respuestas.....	32
País Valenciá: Senderos de gloria.....	33
Internacional: Cooperación entre la CDT Marroquí y CC.OO.....	34

## SECCIONES FIJAS

La enseñanza en Extremadura.....	41
Retribuciones de los funcionarios.....	46

Coordinado por:

**Marisol Pardo**

Responsable del Área de Mujer de la F.E. de CC.OO.

## 8 de marzo

### Discriminación, pobreza,... ¡Rompamos!

**C**OMO cada año, el 8 de marzo celebraremos el Día Internacional de la Mujer Trabajadora. En esta ocasión merece la pena recordar que, si bien se han conseguido logros importantes para las mujeres, todavía siguen siendo las que sufren un trato más discriminatorio. Llamamos la atención sobre la "nueva feminización de la pobreza" y los fenómenos de racismo, xenofobia y sexismo que golpean especialmente a las mujeres inmigrantes.

En este número de T.E. se aportan reflexiones y propuestas relacionadas con las mujeres en general, con las reivindicaciones laborales y sociales de las trabajadoras de la enseñanza, sin olvidar la importancia de la educación no sexista y coeducativa para avanzar en el camino de la igualdad.

Abrimos el tema del mes con el artículo "De la discriminación a la pobreza". La autora plantea la feminización de la pobreza y la necesidad de hacer visible "la nueva pobreza de las mujeres", su situación en el mercado de trabajo marcada por la división sexual; cómo la mujer engrasa filas del paro, economía irregular y sumergida, tiene salarios más bajos en los casos en que tenga trabajo retribuido. Finaliza el artículo manifestando la especial dificultad para salir de esa situación en momentos de crisis y recesión económica si no se llevan a cabo otras políticas económicas y sociales que permitan, en la práctica, la igualdad real de oportunidades.

Reproducimos el documento "Hacia la igualdad en la educación" publicado por ETUCE (Federación de sindicatos europeos, reconocida por la CES) y que divulgamos desde F.E.C.C.OO. por considerarlo de interés. Proporciona ideas y medidas concretas para poner en práctica estrategias de igualdad de oportunidades en los centros de enseñanza y la contribución que los sindicatos pueden hacer para sus afiliados/as y para la educación en general.

El artículo "El papel social de las mujeres condiciona su situación laboral", parte de las respuestas dadas por las profesoras sobre la participación y discriminación profesional en el trabajo por razón de sexo, que se planteaba

en la encuesta sobre condiciones de trabajo. La autora analiza las posibles causas de esa situación y alerta sobre las discriminaciones indirectas y cómo éstas, por lo sutiles, son más difíciles de detectar.

El artículo "El camino hacia la igualdad", plantea la necesidad de establecer medidas de acción positiva encaminadas a contrarrestar situaciones de partida desiguales. Señala algunas medidas concretas que ayudarían, sin duda, a eliminar obstáculos que dificultan o impiden una igualdad real.

En el artículo "La formación inicial del profesorado y educación no sexista", el autor plantea el interés de una formación no sexista y multicultural en la carrera de los/as estudiantes de Magisterio como eslabón de gran importancia en la cadena de transmisión y crítica de la cultura dominante en el sistema educativo.

"Educar para la igualdad en la Reforma" es un exhaustivo análisis de la situación actual. En la primera parte del artículo, la autora aborda, desde el marco teórico, cómo se contempla la no discriminación por razón de sexo en la LOGSE y D.B.C., como área transversal.

La segunda parte analiza el tema desde la realidad cotidiana de los centros y las dificultades con que se encuentra el profesorado para llevar a cabo una auténtica coeducación.

Finalmente, se plantean propuestas para modificar esa realidad y medidas concretas que van desde la formación inicial y permanente del profesorado, al currículo escolar, pasando por la organización de los centros y la aportación de recursos materiales y humanos necesarios.

El artículo de la Secretaría Confederal de la Mujer, "El aborto por angustia, la angustia de abortar".

Una breve reseña sobre las campañas llevadas a cabo sobre la aplicación no restrictiva de las leyes y el Mural Sindical que sintetiza nuestras reivindicaciones puede permitir, al conjunto de trabajadores y trabajadoras de la enseñanza, una panorámica general de la problemática de las mujeres. ■

# De la discriminación a la pobreza

Los debates sobre la pobreza han ignorado el sexo y la pobreza de las mujeres ha permanecido oculta e invisible.

El polémico concepto "feminización de la pobreza" lo interpretamos en el sentido, no de que las mujeres tienen ahora más posibilidades que antes de ser pobres, sino que su pobreza empieza a hacerse cada vez más manifiesta. La pobreza en general resulta de la incidencia de un factor sobrevenido sobre una discriminación estructural por razones de clase, raza, sexo y edad.

LA ESTRUCTURA social asigna trabajos en función del sexo, signándoles a las mujeres la realización de un trabajo imprescindible, el doméstico, pero al que se le niega el valor social productivo y, por tanto, no se remunera.

Aunque los datos macroeconómicos las ignoren, las mujeres son auténticas protagonistas de la economía. Más del 50% de la población mundial son mujeres, aportan casi las 2/3 partes del total de horas trabajadas en el planeta y producen más de la mitad de los alimentos del mundo. Sin embargo sólo reciben una décima parte de la renta mundial y poseen menos del 1% de la propiedad. Las mujeres viven la pobreza tradicional en regiones subdesarrolladas o como inmigrantes y viven un nuevo tipo de pobreza fruto de las transformaciones económicas que producen nuevos efectos.

En la Comunidad Europea (C.E.), la pobreza es de 44 millones de personas, siendo las mujeres el grupo más amplio que vive en pobreza. La extensión de la pobreza en la C.E. se ha atribuido, en parte, a manifestaciones de distinto tipo de la "nueva pobreza" y la mujer parece un sujeto importante de la misma.

## CAUSAS DEL FENÓMENO

Algunas de las causas de esa "nueva pobreza" podrían manifestarse en hechos como los siguientes:

- **Cambios en el mercado de trabajo** y nuevas tendencias en las pautas de empleo, flexibilización de jornadas laborales, trabajos sumergidos, trabajo a tiempo parcial y aumento generalizado del desempleo entre las mujeres.

- **Tensiones debidas a movimientos migratorios** en los países de acogida, tensiones que se manifiestan en forma de discriminación racial y segregación laboral, que afectan de forma especial a las mujeres de distintos grupos étnicos.

- **Descargar en las mujeres la responsabilidad** de la atención de niños/as, personas ancianas y enfermos.

- **Aumento considerable de familias monoparentales**, formadas en su mayor parte por mujeres que se convierten así en únicas responsables de sus hijos.

El conjunto de prejuicios encaminados en la división sexual del trabajo y que se perpetúan en estereotipos. Pese al aumento de la participación de la

mujer en el mercado de trabajo, persiste la idea de que las mujeres dependen económicamente de los hombres y acaba por legitimar la pobreza de la mujer.

## MUJER Y MERCADO DE TRABAJO

En España, y a pesar de que en los últimos años la incorporación laboral de la mujer ha ido en progresivo aumento, continúa existiendo una sustancial diferencia ante la media de la Tasa de Actividad Femenina (TAF) 33,31% y la media comunitaria 42% (datos de 1.991).

A pesar de la baja tasa de actividad femenina, ésta va acompañada de elevadas tasas de paro. Así frente a una tasa de paro masculina del 11,94%, la femenina es del 23,19%, siendo especialmente elevada entre las mujeres menores de 25 años (37 de cada 100 mujeres activas menores de 25 años están en paro).

En cuanto a la evolución del empleo se continúa dando en las profesiones tradicionalmente femeninas como la medicina y la enseñanza, reforzándose la presencia de mujeres en los servicios en general. Produciéndose una segregación, tanto vertical como horizontal, ya que las mujeres suelen ocupar las categorías más bajas.

La mujer es protagonista principal de los colectivos marginales, engrosa las filas del paro, de la economía irregular y sumergida (42% de las mujeres que trabajan frente al 19% de los hombres) y, en el mercado de trabajo, ocupa mayoritariamente puestos de escasa retribución y cualificación.

Según la "Encuesta Piloto sobre ganancias y subempleo" elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (INE), las mujeres reciben un 19% menos de salario que los hombres.

Muchas veces esta diferencia salarial se produce mediante discriminaciones indirectas. En la misma categoría a través de: complementos, por la vía del no reconocimiento o por cualificación profesional al tener ma-

poros dificultades en la formación continua y finalmente, obviando la igualdad salarial por trabajo de igual valor o responsabilidad.

Otro aspecto a tener en cuenta es la relación entre formación y empleo de las mujeres. Ciertamente es menos difícil encontrar empleo cuando el nivel de formación es mayor, pero sin duda hay otros factores que inciden fuertemente, ¿cómo entender sino que el 92% de los hombres con estudios, tengan empleo frente a sólo el 75% de las mujeres en las mismas circunstancias, cuando además, es mayor el éxito académico de las alumnas?.

### NORMATIVAS COMUNITARIAS

Una amplia normativa legal a favor de la igualdad y la no discriminación se ha desarrollado en la C.E., convirtiéndose toda la normativa comunitaria de obligado cumplimiento para los países miembros.

Sin embargo, los programas de acción que fomentan la igualdad de oportunidades sobre la base de las recomendaciones no han modificado sustancialmente las prácticas discriminatorias hacia la mujer, proporcionándoles más amplias oportunidades en la formación y el empleo. Sin una contribución sustancial de los recursos de la Comunidad, la buena voluntad de los programas, por sí sola, no sacará a las mujeres de esa situación de pobreza.

Si a la falta de recursos le agregamos la fuerza de la costumbre y usos sociales con la falta de mecanismos que desarrollen lo legislado, nos da como resultado las situaciones de discriminación antes descritas.

El deseo de que la situación de las mujeres cambie sustancialmente, resulta más difícil en contextos de crisis y recesión económica. Aunque nada prueba que la expansión económica de los últimos años, haya ido acompañada de una mejor distribución de la riqueza y en particular, entre las mujeres pobres.

### POR OTRA POLITICA ECONOMICA Y SOCIAL

Teniendo en cuenta la especial vulnerabilidad de las mujeres ante la pobreza, es imprescindible realizar una política económica y social que mejore los servicios sociales, que favorezca la integración de las mujeres en el mundo laboral, como principal respuesta a la feminización de la pobreza.

Cualquier política que se diseñe para combatir la discriminación existente por razón de sexo, debe tener en cuenta que la situación de las mujeres en el mercado de trabajo viene marcada por la división sexual del trabajo y por el reparto de tareas establecido por la sociedad, lo que acaba configurando el destino de muchas mujeres, convirtiendo su participación social en una tarea subsidiaria y atribuyéndole como su principal responsabilidad, el sostenimiento afectivo y la atención al hogar, considerándose así el salario de la mujer como ayuda al núcleo familiar.

Por consiguiente y para cambiar sustancialmente esta situación, es preciso actuar en el cambio de mentalidad y en las estructuras socio-económicas a través de medidas que deberían acometerse desde diferentes instancias.

- Potenciar políticas de empleo y formación que garanticen a las mujeres el acceso, permanencia y promoción en el empleo, en igualdad real de oportunidades y eliminando todo tipo de discriminación directa o indirecta en las retribuciones.

- Políticas coeducativas que integren la pedagogía de la igualdad y una orientación profesional sin estereotipos sexistas.

- Seguimiento de la aplicación de las Directivas Comunitarias a favor de la igualdad.

- Incremento y mejora de servicios sociales: escuelas infantiles, comedores, vivienda, sanidad,...

- Medidas judiciales disuasorias del impago de pensiones en favor de los hijos, en los casos de separación y divorcio.

- Transposición de los aspectos más beneficiosos de la Directiva Comunitaria sobre maternidad al ordenamiento jurídico español.

- Potenciar políticas encaminadas a corresponsabilizar a hombres y mujeres en el cuidado de los hijos, tareas domésticas y responsabilidades asistenciales.

- Revisión crítica del papel de la familia patriarcal como elemento de distribución de rentas y prestaciones sociales.

- La adopción de medidas de Acción Positiva como estrategia destinada a establecer la igualdad real de oportunidades y que permitan corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o sistemas sociales. ■

Marisol Pardo

Secretaría de la Mujer F.E.CC.OO.

## OPOSICIONES A PROFESORES

Para Licenciados, Ingenieros, Titulados Medios, Diplomados y FP2

### - PROFESORES DE ENSEÑANZA SECUNDARIA

- Filosofía
- Geografía e Historia
- Lengua y Literatura
- Ciencias Naturales
- Física y Química
- Psicología y Pedagogía
- F. Empresarial
- Téc. Electricidad
- Téc. Serv. Comunidad
- Téc. Automoción/Metal
- Matemáticas
- Inglés/Francés
- Dibujo
- Música
- Latín
- Tecnología
- Téc. Informática G.
- Téc. Electrónica
- Téc. Administrativo
- Téc. Sanitaria

### - PROFESORES TECNICOS F. P.

- Práct. Electricidad
- Práct. Electrónica
- Práct. Serv. Comunidad
- Práct. Sanitaria
- Práct. Automoción/Metal
- Práct. Administrativas
- Práct. Informática G.
- Práct. Peluquería/Estética

### - MAESTROS DE ENSEÑANZA PRIMARIA

- Educación Física
- Inglés
- Educación Especial
- Logopedia
- Educación Musical
- Educación Preescolar

Preparación o difusión: TEMAS desarrollados, EJERCICIOS de examen, PLANTEAMIENTOS DIDACTICOS, VIDEO Informative-Didactico. TODO LO NECESARIO PARA LAS PRUEBAS. Solista información y recibir bases, subidas, plus, etc. y un TEMA-MUESTRA, envíar a cualquier punto. Clases directas los sábados.



**CENTRO DOCUMENTACION**

C/ Cartagena, 129 - 28002 Madrid  
Tels.: (91) 564 42 94 - 562 30 86

# MEDIDAS HACIA LA IGUALDAD EN LA EDUCACION

*ETUCE es una federación de sindicatos de profesores de toda Europa que está reconocida por la Comunidad Europea y por la Confederación Europea de Sindicatos como la voz representante de la profesión. Al publicar este documento sobre la igualdad de oportunidades en la educación, nuestra intención es orientar y proporcionar consejos a los profesores que deseen poner en práctica estrategias de igualdad de oportunidades en sus respectivos colegios, escuelas superiores y universidades.*

*Es responsabilidad de los sindicatos de profesores el obtener información de los gobiernos nacionales sobre el progreso en el establecimiento de la igualdad de oportunidades en la educación, así como asegurarse que proporcionan una igualdad de oportunidades a sus propios afiliados. Publicamos este documento con la esperanza de que será ampliamente leído y usado por profesores de toda Europa*

**L**A EDUCACION es una herramienta de gran valor para la creación de la igualdad de oportunidades. Esta creencia fundamental está aceptada en todos los países europeos: la Comisión de las Comunidades Europeas cuenta con un programa de acción destinado a promover la igualdad de oportunidades para niños y niñas y ha publicado su tercer programa de acción sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Por su parte, los gobiernos nacionales de los países europeos están implementando normas y actividades para fomentar la igualdad de oportunidades en la educación.

Los sindicatos de la enseñanza juegan un papel importante de apoyo a dichas iniciativas. Este documento, producido por el Grupo de Trabajo para la Igualdad de Oportunidades de ETUCE, tiene como fin hacer que se tenga un mayor conocimiento sobre las medidas prácticas que deben adoptarse para hacer de la igualdad de oportunidades en la educación una realidad. Esperamos que sirva a los sindicatos afiliados

para estimular iniciativas de igualdad de oportunidades a nivel nacional y local y, aún más importante, en los colegios, escuelas superiores y universidades de toda Europa.

## COMBATIR LA DESIGUALDAD

En todos los países europeos se dan desigualdades de muchos tipos. El denominador común de todas ellas, ya estén éstas relacionadas con el sexo, la raza, la etnicidad, la clase social y el status económico, la religión, la edad, la minusvalía o la orientación sexual, es que la calificación de inferioridad y la falta de consideración y de poder que sufren determinados grupos, suele basarse en prejuicios y estereotipos. Dichos prejuicios pueden llevar a un tratamiento discriminatorio, ya sea en el colegio, en el acceso a una educación superior o en las oportunidades de empleo, y pueden también limitar las opciones de vida de los grupos que los sufren. El presente documento presenta medidas

para contrarrestar la desigualdad por sexo, si bien hay que reconocer que las desigualdades no suelen venir solas. Las probabilidades de éxito de las medidas que se adopten para eliminar la desigualdad, aumentarán considerablemente si éstas se configuran en una estrategia coherente que promueva la igualdad de oportunidades para todos.

En el sector de la enseñanza, ello supone tomar medidas positivas hacia la eliminación de todas aquellas barreras que impidan a los estudiantes desarrollar todo su potencial como seres humanos con actitudes imparciales, que puedan desempeñar debidamente su papel en la sociedad en la que viven. Se trata de fomentar un amor por el aprendizaje a lo largo de toda la vida y desarrollar una capacidad de análisis de mentalidad abierta por el cual se pueda reconocer el valor real de cada persona, cualquiera que sea su sexo, nacionalidad, capacidad, valores culturales o religiosos y status social. Se trata también de conseguir que la gente sea consciente de las



## Tema del mes

desigualdades existentes y de desarrollar la capacidad de poner en duda y combatir los modelos y jerarquías establecidas que representan la norma. Se trata finalmente, de romper las expectativas estereotipadas basadas en el sexo de los estudiantes, en una sociedad cada vez más tecnológica.

### OPORTUNIDADES DESIGUALES PARA MUJERES Y NIÑAS

Existe documentación irrefutable sobre la desigualdad estructural en la educación, un ejemplo de esto es la diferente elección de materias que hacen los niños y niñas en función del sexo. Los niños suelen obtener mejores resultados en ciencias físicas y tecnología, mientras que las niñas sobresalen tradicionalmente en arte, materias domésticas, idiomas y humanidades. Esta tendencia se hace aún más evidente en la educación superior y complementaria y lleva a una elección de carrera estereotipada, una limitación de las oportunidades de empleo y una diferencia en la remuneración, status y satisfacción profesional entre ambos sexos.

El hecho de que los profesionales de la enseñanza sean en su mayoría mujeres, sobre todo en colegios para niños pequeños y, que sin embargo, las mujeres estén desproporcionadamente excluidas de la promoción y de los puestos de mayor responsabilidad en los colegios, escuelas superiores y universidades, es otra desigualdad que debe resolverse por medio de estrategias positivas. Sin duda, el hecho de que las mujeres sólo lleguen a ocupar puestos de menor autoridad en la educación, forma parte del programa educativo "subyacente" que representa un poderoso mensaje a los estudiantes sobre el valor que se da al talento de la mujer y sobre la importancia que tienen determinados sectores de la educación. La situación de los profesores a media jornada o con contrato temporal, la mayoría de los cuales son mujeres, que no se pue-

den beneficiar de la promoción ni de la seguridad de un sueldo y un empleo fijos, es otro factor a tener en cuenta.

Los sindicatos de la enseñanza también muestran una desigualdad por sexos entre sus líderes, en sus puestos oficiales permanentes y en la representación de la mujer en los puestos ejecutivos a los que se accede por elección. Los sindicatos de profesores tienen un importante papel que desempeñar como centros de influencia en la política del gobierno nacional y local sobre la igualdad de oportunidades y como agentes del cambio a nivel de colegios, escuelas superiores y universidades.



En este documento, por consiguiente, se presentarán una serie de estrategias para influir en el progreso de:

- la igualdad de oportunidades para estudiantes de ambos sexos en todas las etapas de su educación
- la igualdad de oportunidades para los profesores
- la igualdad de oportunidades dentro de los sindicatos.

Asimismo se considerará la forma de conseguir una mejora en la actitud, se analizará el papel de la legislación,

el empleo y la política de contratación y formación de personal y se estudiarán las medidas positivas que los sindicatos y sus afiliados puedan adoptar para implementar la igualdad de oportunidades en la educación y, por consiguiente, en el conjunto de la sociedad.

### PLANTEAMIENTO INSTITUCIONAL Y DEL CONJUNTO DE LA ESCUELA

CADA colegio, escuela superior y universidad deberá definir una política de igualdad de oportunidades y un método de ponerla en práctica que llegue a todos los niveles de la institución. Un primer paso sería establecer un pequeño grupo de trabajo que redactara una declaración de intenciones, con el fin de conseguir el apoyo de la dirección superior en consulta con los padres y con el organismo que gobierna la institución, antes de presentarlo a todo el personal para su aprobación. Resulta útil nombrar a un/a coordinador/a para la igualdad de oportunidades y que dicha persona ocupe un puesto que le permita influir sobre la institución.

Idealmente el/la coordinador/a para la igualdad de oportunidades deberá poder acceder en su área geográfica a un asesor o representante oficial para la igualdad de oportunidades y formar una red de apoyo junto con otros profesores que trabajen en este campo desde colegios e instituciones próximas, con el fin de compartir estrategias útiles y comentar aspectos prácticos. Este tipo de ayuda podrá ofrecerse a través de las oficinas locales de los sindicatos.

Aspectos del programa educativo de niñas y niños

La declaración de intenciones deberá cubrir todos los aspectos del programa educativo escolar de forma que éste garantice una igualdad de acceso a niñas y niños, onlase el programa oficial y el "subyacente" y defi-

na medidas para combatir los estereotipos sexuales, lo que supone la utilización, material didáctico, lenguaje e imágenes no discriminatorios. Asimismo la declaración deberá observar medidas para tratar el acoso sexual y garantizar la imparcialidad de los métodos de evaluación y criterios de examen, la igualdad de acceso a la experiencia laboral, la formación profesional, la educación complementaria y superior y la igualdad de oportunidades en la orientación profesional para asegurar que los estudiantes hagan una elección no condicionada por estereotipos.

En muchos países el programa educativo nacional es el mismo tanto para las niñas como para los niños. Por lo tanto, en teoría, ambos sexos tienen las mismas oportunidades. Sin embargo, desde los primeros años escolares, la experiencia educativa de niñas y niños es distinta debido a lo que de los estudiantes esperan tanto sus padres como los profesores. En la etapa más avanzada de la educación estas expectativas llevan a una diferenciación basada en el sexo que se hace patente en la elección de materias y en los resultados de los exámenes. A su vez, ello lleva a unas tendencias tradicionales en la educación complementaria y superior y en la elección de carrera profesional.

Para que los colegios traten debidamente estos aspectos, los profesores tendrán que empezar por el principio y fijarse en los materiales de juego que elijan para los niños y niñas más pequeños, asegurándose de que los niños realicen actividades domésticas y de crianza, como por ejemplo cocinar u otros juegos que se puedan realizar en la zona de la clase que represente el hogar. A la vez se animará a las niñas a utilizar grandes juegos de construcción y desarrollar su habilidad manual con herramientas, dándoles asimismo el debido acceso al ordenador, para el que hay que desarrollar programas que resulten más atractivos a las niñas. Todos los estudiantes tienen que practicar aspectos básicos



de la vida y prepararse para ser padres y madres, para que en la vida adulta los hombres asuman su parte de las responsabilidades domésticas y de cuidado de los hijos, lo que permitirá a las mujeres desarrollar sus respectivas carreras en igualdad de condiciones.

## MÉTODOS Y ACTIVIDADES NO DISCRIMINATORIOS SEXUALMENTE

En el programa educativo oficial, los profesores eligen los ejemplos para ilustrar los temas tratados. Concretamente en matemáticas y ciencia es importante que elijan ejemplos que representen la vida cotidiana de ambos sexos, de forma que las chicas no se sientan desanimadas ante lo que parece considerarse un campo dominado por los hombres. Varios estudios importantes han analizado la forma de conseguir que las matemáticas, la ciencia y la tecnología estuvieran más "orientadas a las chicas". Los profesores deben exigir a los responsables los materiales didácticos adecuados en este sentido.

Asimismo, hay que destacar ejemplos de mujeres que hayan llegado a

ser grandes científicas o ingenieras, con el fin de animar a las chicas a superarse en esas áreas. Del mismo modo, hay que animar a los chicos a apreciar el valor de la lengua y de la competencia lingüística desde los primeros años. Tanto ellos como ellas necesitan tener un acceso a las artes, la música, la educación física, la tecnología y las humanidades para poder convertirse en adultos completos.

Debe prestarse atención a la política para la igualdad de oportunidades que adopte una institución educativa, de forma que se garantice la indiscriminación sexual en el acceso a las distintas actividades, labores o tareas. Un ejemplo de ello sería exigir a los niños igual que a las niñas que ordenen los materiales que utilicen y mantengan aseado su sitio de estudio. Todos deberán poder participar en las actividades extraescolares y el código ético del centro deberá combatir activamente la utilización de un lenguaje discriminatorio que resulte ofensivo para las niñas. Del mismo modo, cualquier forma de acoso sexual se tratará como asunto disciplinar, puesto que en los colegios mixtos las niñas tienen que sentir que se les respeta la dignidad, para sentirse seguras en el entorno de aprendizaje. El código de conducta no discriminatoria sexualmente deberá aplicarse al personal de la escuela al igual que a los alumnos y alumnas.

Los estudios realizados demuestran que en la clase los profesores tienden a prestar más atención a los niños que a las niñas, lo que a menudo se debe a que las niñas son más tranquilas y menos exigentes. Un ejercicio útil para el personal docente consiste en que vigilen su propio comportamiento para ver si esta diferenciación se produce y que hagan un esfuerzo consciente por cambiar su modo de tratar a las alumnas. Concretamente en las asignaturas científicas y técnicas, las niñas pueden sentirse intimidadas, por lo que se les debe animar a participar con igualdad. En algunos casos, los mejores resultados en este aspecto se obtienen for-

## Tema del mes

mando grupos de un sólo sexo para impartir estas materias.

### EXAMENES Y EVALUACIONES

Los métodos de evaluación, los tests y los exámenes no deberían ser discriminatorios para con las niñas. Los ejemplos expuestos en las preguntas tienen que estar relacionados con la experiencia de las niñas igual que con la de los niños. En el caso de los exámenes finales de los colegios privados, que suelen controlar el acceso a la educación superior, los exámenes deberán identificarse de forma alternativa sin que aparezca el nombre del estudiante, puesto que los estudios realizados demuestran que los examinadores tienen a puntuar a las niñas de forma menos favorable ya que esperan menos de ellas. Este método también debería seguirse en niveles superiores, en escuelas de estudios avanzados y universidades.

### EL COLEGIO Y EL TRABAJO

Numerosos países cuentan en la actualidad con programas de formación profesional que onlazan el colegio y la educación complementaria y superior con el mundo laboral. Es de suma importancia que la orientación dada a los estudiantes los anime a tomar decisiones no condicionadas por estereotipos. Los responsables de asignar a los estudiantes a puestos de trabajo de prácticas, deben colaborar con las empresas participantes con el fin de animar a las chicas a considerar áreas profesionales no tradicionales. El sistema por el cual un estudiante acompaña a un profesional de cualquier campo durante un periodo de tiempo para ver de cerca el mundo del trabajo, puede constituir una manera útil de dar a los estudiantes una idea práctica de lo que supone desempeñar determinados empleos. De este modo, se podría asignar a una chica a ver de cerca el trabajo de un/a director/a de una gran compañía, un/a

ingeniero/a, un/a arquitecto/a, un/a consultor/a informático/a o un/a investigador/a científico/a. Se trata de una idea muy sencilla que puede contribuir en gran medida a romper con las expectativas estereotipadas, aunque por supuesto, requiere una planificación detallada y una estrecha supervisión.

### ORGANIZACION

Todos los puntos mencionados anteriormente se refieren exclusivamente a los aspectos educativos del programa que cada escuela decida seguir para lograr la igualdad de oportunidades. Pero hay muchos otros aspectos



de la vida de una escuela que hay que examinar, como por ejemplo: ¿se registra la asistencia de niños y niñas en listas separadas? (no hay ninguna necesidad de que así sea). ¿Se alinean los niños y las niñas en filas separadas? (este sistema debería abolirse). ¿Representa la asamblea general, las reuniones y la junta del colegio o escuela, los intereses de las mujeres y las niñas del mismo modo que representa los de los hombres y los niños? La estructura del personal de un cen-

tro también transmite mensajes importantes. ¿Quién ocupa los cargos de mayor responsabilidad y tiene autoridad para tomar decisiones?.

### SEGUIMIENTO DEL PROCESO

Se recomienda que paralelamente al desarrollo de la política escolar en los temas tratados en esta sección, se encomiende la observación del progreso de las medidas adoptadas, a un grupo de trabajo reducido que esté dirigido por el/la coordinador/a para la igualdad de oportunidades. Este grupo prepararía regularmente informes para el personal en general, los directivos del centro y los padres de alumnos. Es posible que algunos de los resultados de todo este proceso resulten intangibles, como por ejemplo el aumento generalizado de la confianza y la seguridad entre las niñas o la disminución de la conducta discriminatoria entre los niños. No obstante, hay otras consecuencias, tales como la elección de asignaturas, los resultados de los exámenes, el acceso a la educación complementaria o superior y la elección de carrera, de las que sí se puede llevar un registro anual por sexos. Los respectivos gobiernos nacionales suelen recopilar este tipo de datos, lo que permitirá a cada centro educativo comparar sus propios resultados con los expuestos por el gobierno.

### CUESTIONES RELATIVAS A LA ACTITUD DE LA SOCIEDAD

**R**ESULTA evidente que la actitud de los propios profesores y profesoras hacia la igualdad de oportunidades representa un importantísimo factor de influencia positiva sobre los estudiantes. Desde muy temprana edad los niños y las niñas están condicionados por la imagen que se da en los libros, periódicos y otros medios

de comunicación de hombres y mujeres desempeñando papeles atribuidos a cada sexo. Inconscientemente los niños y niñas captan las actitudes que ven en su familia, en su entorno y en las imágenes visuales, publicitarias y televisivas, que muestran a las mujeres en papeles pasivos. Los profesores y profesoras deben recibir una formación específica que les permita contrarrestar y contestar a este tipo de imágenes, para presentar a los estudiantes ejemplos alternativos de vidas de mujeres.

## LECCIONES CONCRETAS

Se pueden preparar lecciones concretas para tratar estos temas, haciendo una crítica de la distinta imagen que los medios de comunicación y la publicidad dan de las mujeres y de los hombres y el peso que dicha imagen tiene en la consolidación de las funciones tradicionales. Hay que ayudar a los estudiantes a comprender la larga e histórica lucha de la mujer por recibir un trato igualitario, las campañas por el derecho a voto, la igualdad de sueldo y la provisión de servicios para el cuidado de los hijos. La formación inicial y permanente debe preparar al personal docente para enseñar y dar a los estudiantes una auténtica igualdad de oportunidades.

## EXPECTATIVAS DEL PERSONAL DOCENTE

La formación de profesores y profesoras deberá tratar de lo que el personal docente espera de los alumnos y alumnas, estudiándose concretamente la asunción de que el rendimiento académico de las niñas es inferior al de los niños. En realidad, los resultados de los exámenes demuestran lo contrario, sobre todo en los primeros años de escolarización. Las altas aspiraciones académicas de las niñas necesitan el aliento de los profesores. Es todavía cierto que hay muy pocas niñas que consideren la opción de co-



ger asignaturas de ciencia y tecnología en la educación superior o que decidan desarrollar su carrera en estas áreas. Ello se debe, en parte, a un problema de actitud y a la falta de atractivo "humano" de estas asignaturas. La resolución a este problema radica en los métodos y el contenido de la enseñanza. Es igualmente cierto que muy pocos niños dan valor a los idiomas, por lo que hay que hacerles ver la utilidad económica del conocimiento de otros idiomas en su carrera profesional futura, así como los beneficios de dicho conocimiento desde el punto de vista cultural.

El Memorándum de la Comisión Europea sobre Educación Superior señala el camino hacia una mayor integración de los idiomas con otras asignaturas. Con ello se conseguiría desviar a las alumnas de los "guetos de asignaturas" tradicionales, mostrando al mismo tiempo el valor de las lenguas a los estudiantes varones.

## NECESIDADES FORMATIVAS DEL PERSONAL DOCENTE

Puesto que los problemas de "actitud" siguen siendo tan difíciles de tratar, sería provechoso que los gobiernos

nacionales y el mundo empresarial colaboraran en la financiación de iniciativas de apoyo a los profesores por medio de subvenciones para programas de formación en funcionamiento sobre la igualdad de oportunidades. Los sindicatos jugarían un papel muy importante en la negociación con las empresas para conseguir el respaldo a estas iniciativas. También se podría pedir a las empresas que pusieran en práctica campañas publicitarias que dieran una imagen positiva y que fomentaran las visitas a los colegios por parte de mujeres que hayan triunfado profesionalmente, proporcionando así modelos a seguir para las niñas o influyendo en su forma de ver su futura carrera.

## IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA CONTRATACION DE PERSONAL DOCENTE

LOS ESTUDIOS realizados por la OCDE y la International Labour Organisation (ILO) demuestran que en todos los países hay una representación insuficiente de profesoras en los puestos de mayor responsabilidad de los colegios, escuelas superiores y universidades, si se compara con la proporción de mujeres en la enseñanza. Sobre todo en la enseñanza secundaria, hay muy pocas mujeres que lleguen a directoras. Por otro lado, a pesar del principio de igualdad de sueldo, existe todavía una diferencia considerable entre el sueldo medio de profesores y profesoras. Si bien cada país europeo presenta sus propias diferencias, la situación general viene a ser la misma para todos ellos. ¿Qué puede hacerse para corregir esta desigualdad entre profesores y profesoras?

## SISTEMAS JUSTOS DE DISTRIBUCION DE CARGOS

Una medida importante que hay que adoptar es asegurar que los pro-

cedimientos y criterios seguidos para asignar cargos y promocionar al personal sean justos. Con frecuencia las mujeres salen perdiendo en las oportunidades de promoción debido a haber hecho un paréntesis en sus carreras para tener hijos o para cuidar de familiares de la tercera edad o que no pueden valerse por sí mismos y después haber vuelto al trabajo, en muchos casos a media jornada. Si la sociedad espera de las mujeres que cumplan esta función, también tiene que ofrecer su reconocimiento y recompensarlas en sus carreras profesionales. El paréntesis en la carrera profesional debería reconocerse como un factor que influye en la igualdad de oportunidades y habría que establecer sistemas de remuneración que tuvieran en cuenta el tiempo pasado fuera de las aulas cuidando a los hijos. Todas las profesoras deben tener derecho a volver al trabajo por lo menos con un sueldo igual al que tenían cuando lo dejaron para ser madres y estos paréntesis en el servicio no deberían suponer una desventaja al intentar promocionarse.

Los sistemas de remuneración no pueden ser discriminatorios y deben cumplir con la legislación europea vigente. Siempre que en un sistema de remuneración existen elementos discrecionales o de "remuneración por méritos", éstos suelen favorecer a los hombres, de quienes se sigue pensando que son los que mantienen a la familia. Por consiguiente, hay que supervisar estrechamente los sistemas de remuneración del personal docente y todas las formas de gratificación por rendimiento, para asegurar que los complementos específicos no se asignen de forma desproporcionada a los hombres.

En cuanto a las solicitudes de promoción a puestos de mayor responsabilidad en los colegios, siempre deberá haber un jurado que las estudie y seleccione a los candidatos siguiendo criterios bien definidos y relacionados con el trabajo a realizar. Los miembros de este jurado deberán ser cons-

cientes de su tendencia a clarificar a las mujeres como no aptas para puestos de dirección. En realidad, el estilo de dirección de la mujer, más cooperativo y su capacidad de trabajo en equipo y de motivar a los compañeros, son cualidades muy valiosas para las instituciones educativas.

### ESTRATEGIAS POSITIVAS PARA LOS PARÉNTESIS PROFESIONALES Y EL CUIDADO DE LOS HIJOS

Por lo general, las mujeres que se presenten candidatas a cargos directivos, serán mayores si han tenido hijos, por lo que la edad, el estado civil



o la información sobre los hijos son cuestiones que no tendrán por qué figurar en los impresos de solicitud ni habrá que tratar en las entrevistas. Las cualificaciones, capacidad, conocimientos y experiencia de la candidata es lo que demostrará su aptitud para desempeñar el puesto y sus circunstancias domésticas no debieran interferir. No obstante, se pueden y se deben adoptar medidas para ayudar a las profesoras que deseen volver al trabajo después de haber sido ma-

dres. Entre otras posibilidades de gran utilidad se encuentra la educación preescolar, servicios de cuidado de los hijos fuera de horas escolares, guarderías para bebés en el propio lugar de trabajo, cursos de reciclaje, programas para "mantener el contacto", sistemas de trabajo compartido y asesoría profesional.

La mayoría de profesores a media jornada o con contrato temporal son mujeres, a menudo por motivos domésticos. En toda Europa se percibe una tendencia hacia la "informalización" de la enseñanza y de otras profesiones, que hay que contener puesto que los profesores a media jornada y a corto plazo se ven perjudicados en términos de condiciones contractuales, acceso a las oportunidades de promoción, derecho a sueldo en caso de baja o maternidad y pensiones. Las profesoras que opten por trabajar a media jornada deben tener el mismo derecho que los demás profesores a recibir contratos fijos, no temporales y a disfrutar de la protección del empleo y de otros beneficios. En la actualidad, las condiciones laborales y las perspectivas de dichos profesores, en su mayoría mujeres, son objeto de gran preocupación entre los sindicatos de la enseñanza y se analizaron detenidamente en el Informe I.L.O. de 1.991 sobre las Condiciones del Personal Docente.

### DESARROLLO DE LA CARRERA

Es necesario instar a los centros de enseñanza a que ofrezcan a las profesoras cursos de dirección orientados al desarrollo de la carrera profesional. Esta sería una forma de contrarrestar el efecto negativo de los prejuicios existentes contra las mujeres como directoras, que se suman al efecto que el cuidado de los hijos y las responsabilidades domésticas tienen sobre las posibilidades de las profesoras. No es aceptable que los sueldos de las profesoras se encuentren concentrados en la parte inferior de la escala salarial y

que no se reconozca su valiosa labor en términos de promoción.

Hay que definir y poner en práctica una serie de estrategias positivas y supervisar su progreso durante un período concreto de tiempo por medio del análisis de datos estadísticos. Sería interesante que los centros de enseñanza definieran "objetivos" en cuanto al número de profesoras que deban ocupar puestos directivos en un plazo de tiempo establecido. Para alcanzar dichos objetivos, las medidas anteriormente descritas serían de gran ayuda.

## UTILIZACION DE LA LEGISLACION PARA CORREGIR LA DISCRIMINACION

**M**UCHOS gobiernos nacionales han aprobado legislación antidiscriminatoria, que está respaldada por el Tratado de Roma y por otras directrices subsiguientes relacionadas con la igualdad. Entre éstas últimas se encuentran la directriz del "sueldo igual por trabajo de igual valor" y la de la "igualdad de trato" que reclama el mismo trato para mujeres y hombres en el acceso a los puestos de trabajo, la promoción, la formación y las condiciones laborales. Esta directriz contiene el concepto de discriminación indirecta y posibilita la adopción de medidas positivas para combatirla. Existe también una nueva directriz que protege a las mujeres embarazadas en el trabajo y prohíbe la discriminación debida al embarazo, así como un borrador de directriz sobre el cuidado de los hijos y la baja por maternidad, aspectos que afectan a la igualdad de oportunidades para la mujer.

### TRABAJO DE IGUAL VALOR

Esta legislación está respaldada por programas de acción iniciados en toda Europa para promover la igualdad entre



hombres y mujeres. Las disposiciones legales complementan las estrategias de acción positiva y pueden servir a los sindicatos para persuadir a los centros de enseñanza de que adopten medidas positivas. A menudo, la sola amenaza de presentar una demanda por discriminación sexual o desigualdad de sueldos será suficiente para asegurar la buena disposición de los centros a negociar y a adoptar medidas positivas para corregir la situación discriminatoria que se haya producido. En el caso de las demandas por desigualdad de sueldo, la responsabilidad recaerá en el centro para demostrar que el sistema de remuneración no es discriminatorio. Para los profesores y profesoras, la existencia de un sistema que dé un sueldo igual por trabajo de igual valor, es de suma importancia dada la desigualdad estructural que parece existir en la profesión. En el caso que los directivos del centro tengan autoridad para conceder aumentos de sueldo y promocionar a los empleados y siempre que los aumentos y las promociones se concedan injustamente a los profesores en lugar de las profesoras, éstas podrán presentar demandas, habiéndose conseguido recientes victorias en varias de ellas. Con ello se ha sentado un im-

portante precedente legal y se ha hecho llegar a los centros de enseñanza el mensaje de que es imprescindible practicar la igualdad de oportunidades en la contratación de personal. Asimismo se ha hecho un avance significativo en las perspectivas de promoción de las profesoras en general.

### RECOPIACION DE EJEMPLOS

ETUCE tiene previsto recopilar ejemplos de casos que se hayan resuelto con éxito por sindicatos afiliados actuando en nombre de profesoras (o profesores) que han sufrido una discriminación. Al hacerse públicos estos ejemplos se conseguirá que la sociedad sea más consciente de la necesidad de definir marcos de trabajo nacionales y locales que contribuyan a la igualdad de oportunidades. Del mismo modo se hará evidente la necesidad de que los sindicatos y los centros de enseñanza negocien la forma de poner en práctica la igualdad de oportunidades por medio de procedimientos justos de contratación, nombramiento de cargos y promoción.

### FUNCION DE LOS SINDICATOS DE LA ENSEÑANZA

**L**A CONTRIBUCION más importante que los sindicatos de la enseñanza puedan hacer a la igualdad de oportunidades para sus afiliados y para la educación en general, es mostrar el más alto grado de compromiso y apoyar activamente a las iniciativas para lograr la igualdad de oportunidades. Los sindicatos pueden organizar conferencias, talleres de trabajo y seminarios, pueden llevar a cabo estudios y publicar los resultados, asesorar en temas de normativa y ayudar a los afiliados por medio de la asistencia social individualizada. Además pueden organizar programas de formación especial relacio-

nados con la igualdad de oportunidades y ofrecer su consejo sobre la forma de conseguir la participación de la mujer a todos los niveles del sindicato. Pueden asimismo proporcionar servicios de cuidado de los niños y guardería para que las mujeres puedan asistir a las reuniones y dar a las mujeres la oportunidad de trabajar en comités y de participar en delegaciones y conferencias. Pueden elegir a mujeres para cargos ejecutivos nacionales y como presidentas de sindicato. Lo más importante es que den publicidad a la necesidad de la igualdad en el trabajo, observen la situación en su propio país y expongan las desigualdades ante toda la sociedad.

En la actualidad muchos sindicatos cuentan con un responsable máximo a nivel nacional dedicado exclusivamente a la igualdad de oportunidades, además de tener a representantes para trabajar en este sentido desde las oficinas locales. La elección de comités asesores para la igualdad de oportunidades constituye un buen método para dar importancia a esta reivindicación y conseguir la participación de un mayor número de mujeres en la definición de normativas.

## CURSOS DE FORMACION SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Algunos sindicatos han observado que los cursos de formación especial para mujeres sobre el desarrollo de la carrera profesional y la participación en actividades del sindicato, han tenido mucho éxito y han animado a muchas mujeres a adoptar un papel activo y de liderazgo en su sindicato. Este tipo de cursos pueden incluir actividades destinadas a aumentar el grado de seguridad y confianza en uno mismo, practicar técnicas de negociación y reafirmación, participar en comités y lograr establecer una comunicación efectiva con la dirección superior y los centros de enseñanza. En caso de que se prevea ofrecer este tipo de cursos, también es importante conse-

guir la participación de los afiliados varones en otros aspectos de la formación sobre la igualdad de oportunidades, de manera que éstos entiendan la igualdad de oportunidades como un tema que afecta a todos los afiliados y afiliadas de un sindicato.

## EL CAMINO HACIA ADELANTE

El conocimiento y entendimiento de los aspectos y los hechos relacionados con la discriminación, configurará una base sólida sobre la que los sindicatos y los centros de enseñanza podrán negociar el código de práctica que garantice una igualdad de oportunidades en el trabajo y la igualdad de sueldo por trabajo de igual valor. Asimismo se acordarán medidas como el trabajo compartido y el cuidado de los niños que permitan a las profesoras desarrollar su carrera en igualdad de condiciones. Por su parte, los sindicatos supervisarán el proceso e informarán a sus afiliados sobre el progreso que se vaya haciendo.

Por otro lado, los sindicatos podrán editar publicaciones y consejos para sus afiliados y deberán compartir con sindicatos de otros países aquellas ideas que hayan dado buenos resultados. Esperamos que este documento sea un pequeño paso hacia esta puesta en común de ideas. Aún queda mucho por hacer.

Se puede conseguir una lista de los nombres de responsables de la igualdad de oportunidades en sindicatos afiliados de ETUCE. 33 rue de Trèves, 1040 Bruselas.

## REFERENCIAS

1. Recomendaciones para la Igualdad de Oportunidades en la Educación, adoptadas por la Asamblea General de ETUCE, noviembre 1.988.
2. Informe sobre la Implementación de las Recomendaciones de ETUCE para la Igualdad de Oportunidades en la Educación. ETUCE, 1.990.
3. Informe sobre la Igualdad de Oportuni-

dades para Niños y Niñas en la Educación, Documento de Trabajo de la Comisión de las Comunidades Europeas, 1.989.

4. Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres, Tercer Programa Comunitario de Acción a Medio Plazo 1.991-95 (Comisión Europea).
5. El Profesor de Hoy, OCDE, 1.991.
6. Profesores: desafíos de los 90. International Labour Office. Ginebra, 1.991.

## DIRECTRICES Y LEGISLACION COMUNITARIA PERTINENTE

1. Artículo 119 del Tratado de Roma -derecho a un sueldo igual.
2. Directriz sobre la igualdad de sueldo por trabajo de igual valor (1.975)
3. Directriz sobre el trato igualitario a mujeres y hombres en el acceso al trabajo, promoción, formación y condiciones laborales (1.976).
4. Directrices de seguridad social de 1.979 y 1.986 sobre la igualdad de trato en programas de la seguridad social y planes de jubilación.
5. Directriz sobre seguridad y sanidad de las mujeres embarazadas y de la mujeres que han dado a luz recientemente.
6. Recomendación del Consejo sobre la Protección de la Dignidad de Mujeres y Hombres en el Trabajo y Código de Práctica sobre el Acoso Sexual, 1.991.
7. Recomendación del Consejo sobre el Cuidado de los Niños, incluyendo la baja por maternidad y servicios de cuidado de niños y el reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres, 1.992.
8. La Carta Social (1.989), recomienda la igualdad de trato a mujeres y hombres en aspectos de remuneración, acceso al empleo, protección social, educación, formación profesional y desarrollo de la carrera profesional. Adoptado por 11 estados miembros.

*Para mayor información escribir a la Unidad para la Igualdad de Oportunidades, Comisión Europea, 200 rue de la Loi, 1049 Bruselas.*

# Educación para la igualdad en la Reforma

*En el marco de la LOGSE y los Decretos que establecen los currículos de las distintas etapas educativas, se definen ciertas enseñanzas que deben recogerse a través de las diferentes áreas. Entre otras: la educación para la paz, la educación ambiental y la educación para la igualdad de oportunidades entre los sexos.*

## I. MARCO TEORICO

### LOGSE

La LOGSE recoge como principio normativo "la no discriminación por razón de sexo" y plantea objetivos para adquirir habilidades y capacidades que permitan al alumnado una mayor autonomía en la vida doméstica y social (art. 13. d.). Contempla la superación de estereotipos en la elaboración de materiales didácticos (art. 57). Así mismo, en el tema de Orientación académica y profesional, en especial en lo que hace referencia a distintas opciones educativas y a la transición del sistema educativo al mundo laboral, el artículo 60 dice: "Las Administraciones educativas garantizarán esa Orientación prestando singular atención a la superación de hábitos sociales discriminatorios que condicionan el acceso a los diferentes estudios y profesiones".

El anteproyecto de Ley salió mejorado, sin duda, gracias a la presión de colectivos de mujeres, sindicatos y del propio Instituto de la Mujer.

La Federación de Enseñanza de CC.OO. planteó también, pero no fueron suficientemente recogidos, otros aspectos que iban en el sentido de "superar los mecanismos de discriminación social" que, pese a la configu-

ración de un único tramo hasta los 16 años, subsisten. Es evidente que una reforma en profundidad de la F.P. o la existencia de una red pública de Escuelas Infantiles, con una oferta de plazas públicas suficientes para los dos ciclos 0-3, 3-6 años y con personal cualificado, es una garantía para que las mujeres se incorporen, en mejores condiciones, a la vida laboral o a los centros educativos ordinarios. Apostar por la calidad de la enseñanza y otorgar a la reforma viabilidad requería un compromiso y una ley de financiación que no llegó. El fracaso de la política económica del gobierno y unos Presupuestos que recortan los gastos sociales, incidirán en los aspectos más cualitativos de la Reforma, en las capas más desprotegidas de la población y en las mujeres que, ante la ausencia de infraestructuras suficientes para servicios sociales, seguirán asumiendo las tareas que aquellas deberían cubrir.

### FUENTES DEL CURRÍCULO

Una lectura en profundidad de la Reforma, desde una visión del análisis de género, no puede olvidar las fuentes del currículo porque se parte de supuestos que deberían ser subvertidos.

#### ● Fuente Socio-Cultural

No olvidemos que la Fuente Socio-

Cultural parte de una organización social patriarcal. Lo que supone un reparto claro de los espacios de poder, jerarquizados, y con muy escaso acceso de las mujeres a las instancias sociales, políticas, económicas y culturales.

#### ● Fuente Sicológica

Cuando nos acerquemos a la Fuente Sicológica en todo lo relacionado con el proceso de aprendizaje habrá que tener en cuenta que la evolución sicológica del niño y de la niña está marcada, también, por el género y en consecuencia el modelo masculino tiene que dejar de ser hegemónico.

En las características del sujeto habrá que tener en cuenta la diferente experiencia en la socialización de niños y niñas ya que el principio de igualdad, hoy por hoy, no está reconocido en la práctica.

#### ● Fuente Epistemológica

Al adentrarnos en la Fuente Epistemológica y estudiar la evolución científica, habrá que cuestionar una ciencia legitimadora de desigualdades. Una ciencia androcéntrica que condiciona la metodología y la estructura interna de las distintas disciplinas.

#### ● Fuente Pedagógica

Al analizar la Fuente Pedagógica en los fines de la educación, habrá que explicitar intenciones educativas en lo que se refiere a la igualdad de sexos; introducir la variable sexo/género como indicador de calidad de enseñanza.

En la práctica educativa se deberá intervenir con medidas de acción positiva que contrarresten la práctica social cotidiana y revisar el currículo, el explícito y el oculto; la organización escolar y la formación del profesorado.

Habrà que superar la dicotomía masculino/femenino e integrar los mejores valores de ambos en una educación integral de la persona y favorecer su derecho a elegir en función de sus capacidades y deseos y no del estereotipo sexual.

Si no contemplamos y desarrollamos estos conceptos la Reforma parte,



desde mi punto de vista, de unos presupuestos teóricos escasos para educar en la igualdad de oportunidades.

Conceptos que debían haber sido más desarrollados en el primer nivel de prescripción y ser, por tanto, obligatorios, ya que esas ausencias se perciben en los Reales Decretos que han establecido los currículos de las diferentes etapas y áreas.

Aunque la LOGSE determina que en los currículos de Primaria y Secundaria, la educación para la igualdad estará presente a través de todas las áreas a lo largo de las dos etapas, haciendo un análisis de los contenidos, vemos, por ejemplo, que no se introduce nada del tema en los programas de matemáticas y ciencias experimentales.

Los aspectos que no son contemplados en el nivel prescriptivo deberán ser reforzados en las adaptaciones curriculares del segundo y tercer nivel de concreción: Proyecto Curricular de Centro (P.C.C.) y Programa de Aula. Inmediatamente surge la pregunta: ¿con qué formación e instrumentos hará esas adaptaciones el profesorado?

## LA COEDUCACION EN EL DISEÑO CURRICULAR BASE (D.B.C.)

En diferentes apartados y niveles del DCB se plantea explícitamente la dimensión coeducativa. Se recoge como área transversal en la idea de que la igualdad de oportunidades "impregne" 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, familiar, escolar y social.

## HAY QUE APROVECHAR LA REFORMA

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 que garanticen la consecución de esos objetivos y que sean capaces de transformar las buenas intenciones en medidas e intervenciones que garanticen la consecución progresiva del objetivo indicado.

Desde la Federación de Enseñanza de CC.OO. venimos insistiendo en la imperiosa necesidad de incrementar los recursos si no queremos que el aspecto que nos ocupa, entre otros, quede reducido a un conjunto de declaraciones de principios sin traducción práctica concreta. Pues no cabe duda de que la inmensa mayoría de las propuestas que podamos plantear para "impregnar la acción educativa en su conjunto del enfoque coeducativo" pasa, ineludiblemente, por aportar los necesarios recursos materiales y humanos, en definitiva, presupuestos específicos.

Se requiere también voluntad política y hacer un buen diagnóstico para poder intervenir con medidas concretas en la realidad cotidiana de los centros de enseñanza.

Diagnóstico e intervenciones que deben ir desde la organización escolar a la formación inicial y permanente del profesorado, pasando por el currículo escolar (objetivos, contenidos, orientación, evaluación) y, cómo no, los recursos educativos humanos y materiales necesarios.

## "CAJAS ROJAS"

Además de actuar en los campos mencionados, hay que facilitar al profesorado el desarrollo curricular de las enseñanzas transversales, ofreciéndole documentos orientativos sobre diferentes temas.

Siendo crítica en cuanto al tiempo y espacio de discusión de las famosas "cajas rojas", en justicia, hay que decir que el documento que se refiere a la igualdad de oportunidades, es un instrumento valioso y útil para el profesorado. Identifica, en los contenidos cu-

riculares y en los criterios de evaluación de cada etapa, aquellos en los que se hace presente la igualdad de oportunidades entre los sexos. Proporciona orientaciones didácticas y para la evaluación, e incluye una guía comentada sobre bibliografía y recursos útiles al profesorado.

Es un buen instrumento, principalmente en lo que se refiere a primaria y secundaria obligatoria, pero observamos que depende más de que en los grupos de expertos/as haya mujeres interesadas en el tema, que de una verdadera voluntad política del MEC por la igualdad real de oportunidades. Así, sería interesante que se proporcionaran también materiales para la Secundaria postobligatoria, donde cada vez se pierde más la globalidad. Introducir la igualdad de oportunidades en los planes de estudio de las diferentes carreras universitarias y dar respuesta a muchos interrogantes del profesorado.

¿Cómo se tratará el tema en los diferentes bachilleratos y en los módulos de F.P. de Grado Medio?

¿Qué sucede con la igualdad de oportunidades en la política universitaria y de formación inicial del profesorado?

¿Acaso el Real Decreto que fija los criterios de elaboración de los planes de estudio para las Escuelas Universitarias contempla la transversalidad?

## II. LA PRACTICA EN LOS CENTROS DE ENSEÑANZA

Veamos ahora cómo es la realidad en los centros de enseñanza y cuál es la situación del profesorado para llevar a cabo el tratamiento transversal que el DCB otorga a la igualdad de oportunidades.

Apuntaré algunas dificultades:

1. Los factores ideológicos de la educación no sexista: la mayoría del profesorado no está suficientemente sensibilizado con el tema. Es cierto

## Tema del mes

que una vanguardia viene trabajando desde hace algunos años, con no pocas dificultades pero con muchas ganas y enorme voluntarismo.

2. La "aparente igualdad entre los sexos que se le presupone a la escuela mixta": la escuela mixta, por sí misma, no garantiza un trato de igualdad a las niñas y los niños. La transmisión de valores sexistas, importantes en la sociedad, se siguen dando en la escuela a través del currículum oculto.

La escuela mixta tiene, además, que ser coeducativa y garantizar la igualdad real entre los sexos.

3. La resistencia al cambio por... "Coeducación es Innovación" y eso cuesta: para que se produzca una auténtica coeducación ha de darse un proceso intencionado a través del cual omorja lo oculto y se potencie el desarrollo de los alumnos y alumnas, partiendo de la realidad de sexos diferentes, hacia un desarrollo personal que integre los mejores valores de ambos y contribuya a una construcción social no enfrentada.

4. Valores y actitudes del profesorado y la Comunidad Educativa: que son reflejo de la situación social. La escuela participa y refuerza los valores vigentes en la sociedad y en ella se reproducen comportamientos, valores y normas.

Esa permeabilidad de la escuela se plasma a dos niveles, por un lado en la ausencia de conciencia crítica respecto a su propio funcionamiento; por otro, en la imposición de determinadas normas y prácticas.

Uno de los más graves obstáculos que nos hemos encontrado en la práctica docente cotidiana ha sido el hecho de que no exista, ni por parte de las profesoras ni por parte de las alumnas, una conciencia clara de los mecanismos discriminatorios a los que se ven sometidas en función de su sexo/género.

Las docentes no se sienten discriminadas, el hecho de que la escuela sea mixta, la igualdad en el acceso de las mujeres a la docencia, o la elegibilidad de los cargos directivos, vela de

tal forma una realidad discriminatoria de raíz social, tal vez, y no tanto profesional, que gran parte del profesorado y del alumnado sigue trivializando esta cuestión y negando, incluso, que se produzcan otras discriminaciones directas o indirectas más sutiles y, por tanto, difíciles de detectar.

Todo lo anterior hace difícil incidir en prácticas y actitudes, bien sea para denunciarlas, bien sea para modificarlas.

Creemos que es necesario llevar a cabo un esfuerzo para sensibilizar a la Comunidad Educativa, haciéndole reflexionar sobre el sexismo presente en todos los sectores: profesorado, personal no docente, padres-madres y alumnado, y llevar a cabo un análisis crítico de las diferentes situaciones educativas mediante el que se pongan de manifiesto tales elementos discriminatorios.

5. La existencia de una clara división sexual en el trabajo y organización escolar podemos observarla con una mirada atenta en la vida cotidiana de los centros:

Así, las profesoras ocupan los niveles más bajos del sistema educativo (infantil y primaria) y las áreas y disciplinas de letras mientras los profesores suelen dominar el ámbito de las ciencias y la tecnología.

No existe un reparto equilibrado de responsabilidades, siendo pocas las mujeres que ocupan puestos de dirección.

Si nos referimos al alumnado vemos que, con demasiada frecuencia, a las alumnas se les indica que ordenen la clase, por ejemplo, mientras que a los alumnos se les demandan trabajos de organizar o manipular audiovisuales.

Igualmente se constata una escasa presencia de las alumnas en los Consejos Escolares y otras estructuras de representación.

En las relaciones personales y comportamientos del alumnado no es difícil observar que los chicos acaban dominando los espacios (patio, taller, laboratorio,...) que provocan en ocasiones situaciones de agresión verbal y física a las chicas.

### III. ¿QUÉ HACER PARA AVANZAR? ALGUNAS PROPUESTAS

Dado que la coeducación no debe ser una práctica aislada, ya que todas las niñas y niños tienen derecho a una formación integral que les configure una nueva realidad desde la perspectiva de la igualdad, la coeducación, decimos, no puede depender del voluntarismo de una parte del profesorado: ha de impregnar la práctica educativa y el funcionamiento de los centros. Para salvar las dificultades antes mencionadas y avanzar en el camino de la coeducación se precisa de:

- Un tratamiento específico de cara a la formación inicial y permanente del profesorado.

- De tiempos y espacios de reflexión para elaborar materiales y adaptaciones curriculares.

- Intervenciones positivas en la orientación profesional, en la organización escolar, en los materiales didácticos y libros de texto.

En definitiva, pasar de la detección a la prevención, a través de medidas de acción positiva encaminadas a lograr la igualdad real entre hombres y mujeres.

#### FORMACIÓN COEDUCATIVA PARA EL PROFESORADO

Destacamos algunos aspectos significativos a tener en cuenta:

Las Instituciones y centros de enseñanza deben empezar por reconocer la coeducación y la igualdad de oportunidades como medida de calidad del propio sistema educativo y, por tanto, susceptible de ser evaluada. Integrar todas las disposiciones relativas a la igualdad de oportunidades, en todos los planes de estudio de la formación inicial y permanente del profesorado, además de fomentar el desarrollo de la investigación sobre el tema de coeducación y estudios de la mujer.

(continúa en pág. 35)

**COMEDORES ESCOLARES****LA OCASION PERDIDA**

**E**N éste tema ha habido una ausencia de marco jurídico, pues una Ley del año 1954 ha pretendido regular durante 40 años los comedores escolares. En la actualidad la confusión y la diversidad en el funcionamiento ha sido la tónica dominante.

Cuando al fin la Administración tiene a bien cambiar esta situación dicta una normativa (B.O.E. 8-12-92), en contra de las posiciones de los sindicatos y por supuesto de CC.OO., donde lejos de pretender clarificar esta asignatura pendiente ha supuesto un mayor incremento en su confusión.

Si bien es cierto que esta orden presenta algún aspecto a tener en cuenta:

- Elimina la obligatoriedad de la atención del comedor por parte del profesorado.

- Establece unas ratios para personal de cocina.

No dejan de ser una pequeña gotita, donde el núcleo central del problema sigue estando presente y día más se va incrementando, por varios motivos:

a) **Porque este servicio sigue dependiendo del profesorado**

Se elimina la obligatoriedad, pero sigue la dependencia de servicio por parte del profesorado, que conlleva una doble dificultad:

Por un lado, en los centros donde el profesorado asuma este servicio, se va a hacer a costa de ese tiempo tan escaso y necesario para la coordinación docente. Y por una miserable gratificación de 15.000 pts. mensuales, como máximo, más la comida.

Y por otro lado, en los centros donde el profesorado no lo acepte, hay que preguntarse ¿quién lo va atender?

b) **Porque solamente se deja salida a la privatización.**

En los centros de grandes poblaciones que ya estaban atendidos por contratadas privadas seguirán lógicamente en esta situación, aunque con la dudosa calidad de este servicio. No se fijan condiciones para la prestación del mismo.

Pero en los centros de gestión directa, que suele

coincidir con la de los pequeños núcleos urbanos; ¿quién va a atender a los chavales?

En estos centros hay personal contratado por el M.E.C., trabajadoras y trabajadores que han pasado a pertenecer al Convenio Colectivo de Laborales, y que son principalmente cocineras y ayudantes de cocina. Pero no hay cuidadores/as (como hubiera sido también nuestro deseo). Hasta ahora la atención de los niños/as, principalmente, la realizaba el profesor, ¿ocurrirá ahora lo mismo?. Pocas salidas los dejan a los centros, la prohibición que marca la normativa de hacer contratos a otras personas es un problema añadido a lo ya existente:

O sigue el profesorado atendiendo este servicio, o se busca una empresa privada (a veces difícil en determinadas zonas), o simplemente no se atiende, pero ¿las 2000 trabajadoras contratadas laborales del Ministerio?

**Q**UIZAS, también, el M.E.C. confía en la nefasta situación del mercado laboral y en que habrá personas que aún sin contrato de trabajo necesiten ganar unas pesetillas para ir tirando. Gran avance social.

Como vemos una normativa que genera más desastrosos y conflictos que mecanismos de gestión. Y lo peor de todo es que la repercusión de esto va directamente y como siempre a las zonas más desfavorecidas (pequeños núcleos urbanos o ultrarradios) y a los trabajadores con peor situación socioeconómica.

Lo más oportuno es que la Administración modifique rápidamente esta normativa, pues de lo contrario perderemos nuevamente la ocasión de regular adecuadamente un servicio tan necesario como son los comedores escolares.

Y que como tal servicio público deber ser la gestión competencia de la Administración Educativa, contratando personal para atender a los alumnos y alumnas, sin perjudicar la actividad docente. O, también, estableciendo convenios con la Administración Local o Comunidad Autónoma. Esperemos que algún día sea así. ■

# MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA

## 27221 Orden de 24 de noviembre de 1.992 por la que se regulan los comedores escolares

La existencia de comedores escolares en los Centros docentes del Estado es una antigua realidad hasta el punto que ya en 1.954 fue dictada la Orden de 20 de julio para establecer una regulación, siquiera fuera sumaria, del funcionamiento de dicho servicio, pero que ya no responde a las actuales necesidades y nueva situación, y régimen jurídico de los Centros docentes.

Muy posteriormente, los Reales Decretos 3180/1.978, de 1 de diciembre, y 140/1.990, de 26 de enero, vinieron a desconcentrar en las Direcciones Provinciales del Departamento determinadas funciones relativas a los comedores escolares, tales como la determinación de los Centros en que se impartiría el servicio, la concesión de toda clase de ayudas para su funcionamiento o la celebración de contratos de asistencia de servicios complementarios a los Centros docentes públicos no universitarios.

A su vez, el Real Decreto 2376/1.985, de 18 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Organos de Gobierno de los Centros públicos de Educación General Básica, Bachillerato y Formación Profesional, regula en sus artículos 14, 19 y 64 las competencias y atribuciones del Director, del Secretario y del Consejo Escolar del Centro, respectivamente. Al amparo de esta reglamentación, se establecieron ahora las competencias de dichos órganos en relación con el servicio de comedor.

Por otra parte, nuestra realidad social demanda, cada vez más, a las Administraciones Educativas la prestación del servicio de comedor escolar por lo que es ya una imperiosa necesidad proceder a ordenar y actualizar esta normativa dispersa y heterogénea, regulando el funcionamiento de dicho servicio en las provincias del ámbito de competencia del Ministerio de Educación y Ciencia, abordando su definición, usuarios, modalidades de gestión, financiación, organización y funcionamiento.

En su virtud, de conformidad con las disposiciones citadas y, previo informe del Servicio Jurídico del Estado,

He tenido a bien disponer:

**Primero.**—1. Los Centros docentes públicos dependientes del Ministerio de Educación y Ciencia que impartan enseñanzas de los niveles obligatorios y/o de Educación Infantil podrán prestar el servicio de comedor escolar siempre que cuenten con las instalaciones y los medios necesarios para proporcionarlo.

2. Los Consejos Escolares de los Centros podrán solicitar del respectivo Director provincial de Educación y Ciencia la autorización del servicio de comedor escolar en su Centro, basando su petición de creación del servicio en las necesidades de escolarización del alumno y/o socioeconómicas de sus familias.

3. El Director provincial podrá asimismo autorizar el funcionamiento de comedores escolares a iniciativa de los propios Servicios Provinciales.

4. La autorización del servicio por el Director provincial será, en cualquier caso, motivada y se apoyará en las necesidades antes descritas.

5. En su caso, será imprescindible que el Consejo Escolar del Centro se comprometa a garantizar la correcta organización y funcionamiento del comedor escolar.

6. Las actividades inherentes al servicio de comedor escolar formarán parte de la programación general anual del Centro y se acomodarán a las directrices elaboradas por el Consejo Escolar.

**Segundo.**—1. El servicio de comedor podrá ser solicitado por todos los alumnos que deseen hacer uso del mismo.

2. El coste diario del servicio de comedor escolar será a cargo de los usuarios del mismo; excepto en los casos en que tengan derecho a esta prestación gratuita de acuerdo con la legislación vigente.

**Tercero.**—1. Podrán, también, utilizar el servicio de comedor escolar, mediante el pago del importe del cubierto, los profesores y el personal no docente del Centro.

2. No obstante, no habrá lugar a dicho pago siempre que desempeñen labores de asistencia y cuidado del alumnado en el comedor y en los periodos de recreo anterior y posterior al mismo.

3. En todo caso, el menú será el mismo de los alumnos sin que proceda admitir ningún tipo de extra.

**Cuarto.**—1. La gestión del servicio de comedor escolar podrá realizarse por cualquiera de las siguientes formas:

a) Mediante concesión del servicio a una Empresa del sector.

b) Contratando el suministro diario de comidas elaboradas y, en su caso, su distribución y servicio con una Empresa del sector.

c) Gestionando el Centro, directamente, el servicio por medio del personal laboral contratado al efecto por el órgano competente, adquiriendo los correspondientes suministros y utilizando sus propios medios instrumentales.

d) Concertando el servicio con los respectivos Ayuntamientos que estén interesados en ello, a cuyo efecto se formularán los oportunos convenios con el Ministerio de Educación y Ciencia que podrían tener cabida dentro de marcos de cooperación más amplios, si ello fuera así acordado.

e) A través de acuerdos con otros establecimientos abiertos al público, Entidades o Instituciones que ofrezcan garantía suficiente de la correcta prestación del servicio.

2. Salvo en el caso de que el Ministerio de Educación y Ciencia, a través de su respectiva Dirección Provincial, haya suscrito convenio con el correspondiente Ayuntamiento, circunstancia que daría lugar a establecer necesariamente la fórmula de gestión que en tal documento se haya concertado, preferentemente se procurará que la gestión se realice por las modalidades a) o, en su defecto, b) del punto anterior. Sólo cuando por falta de ofertas o de idoneidad de la Empresa ello no sea posible, se acudirá a la gestión directa y, excepcionalmente, a la concertación del servicio con otros establecimientos públicos o Entidades.

3. En los supuestos de concertos con Ayuntamientos u otras Entidades o Instituciones a que se refieren los apartados d) y e) anteriores, el personal necesario para la prestación del servicio de comedor será contratado y dependerá del Ayuntamiento o Entidad correspondiente.

**Quinto.**—1. Cuando el servicio de comedor escolar sea gestionado por contratación con una Empresa o cuando se contrato el suministro de comidas ya elaboradas, la firma del correspondiente contrato corresponderá a los Directores provinciales, según lo establecido en el Real Decreto 140/1.990, de 26 de enero, acudiéndose al expediente a lo previsto en la legislación general de contratos del Estado.

2. Los Directores provinciales podrán agrupar varios comedores escolares de la provincia a efectos de contratación.

3. Los pliegos de cláusulas administrativas particulares deberán contener, sin perjuicio de lo establecido con carácter general en la legislación de contratos del Estado, las siguientes especificaciones:

Precio máximo del cubierto.

Número estimado de comensales.

Medios instrumentales adscritos al Centro docente que vayan a

ponerse a disposición, en su caso, de la Empresa adjudicataria, y obligación de ésta de suscribir el inventario de los mismos y su devolución íntegra y en buen uso al término de la vigencia del contrato.

Personal necesario para la correcta prestación del servicio incluido, en su caso, el de asistencia y cuidado de los alumnos, que deberá estipularse en la proporción establecida en la presente Orden.

4. Cuando la localización, dimensiones o características del servicio que se contrata no haga necesaria la contratación por el sistema de concurso, en todo caso, se dará la oportuna publicidad a la misma a través de los medios que se consideren más adecuados.

5. Cuando la adjudicación no se haga por el sistema de concurso, en las actuaciones previas, colaborará el Consejo Escolar del Centro.

6. El pago a las correspondientes Empresas se efectuará directamente por los propios Centros docentes con cargo a los créditos de que a tal efecto dispongan, bien provenientes de las aportaciones no gratuitas de los alumnos, personal docente o no docente, bien procedentes de las asignaciones de los Presupuestos Generales del Estado o de otras aportaciones.

**Sexto.**— Cuando el servicio de comedor se gestione mediante la fórmula del suministro diario de comidas elaboradas, su contratación deberá ajustarse a lo previsto para los suministros en la legislación general de contratos del Estado.

**Séptimo.**— 1. En los supuestos de gestión directa del servicio de comedor por los Centros, el órgano competente procederá a la contratación del personal de cocina y de servicio.

A tal efecto se tendrá en cuenta la normativa laboral en vigor y lo estipulado en el vigente Convenio para el personal laboral del Ministerio de Educación y Ciencia para cada categoría, en la modalidad que les corresponda.

La proporción de personal de cocina y servicio necesario se fijará con arreglo a los siguientes módulos: Un/a cocinero/a y un/a ayudante por cada 100 comensales o fracción superior a 40, que se incrementará con otro/a ayudante en los casos de comedores para alumnos de Educación Infantil o de Educación Especial.

2. La retribución del personal contratado por el Ministerio de Educación y Ciencia se efectuará por el Departamento, a través de nómina y de acuerdo con lo previsto en el convenio a que se refiere el punto 1 de este artículo.

3. Cuando los Centros docentes deban adquirir directamente los alimentos se tendrá en cuenta lo previsto en la legislación de contratos del Estado para los contratos de suministros.

4. El pago de estas adquisiciones se efectuará por los Centros docentes, con cargo a los créditos que a tal efecto dispongan.

**Octavo.**— En caso de formalización de convenio con el Ayuntamiento se estará a lo que se haya estipulado en el mismo.

**Noveno.**— La concertación con establecimientos abiertos al público u otras Entidades corresponderá, a todos los efectos, inclusive el del pago, a la Dirección Provincial.

**Décimo.**— 1. Para la financiación de los gastos ocasionados por el servicio de comedor escolar los Centros constituirán un fondo que, en cada curso, estará integrado por:

Las aportaciones pagadas por los usuarios, mediante cuotas mensuales o de otros períodos mayores de tiempo.

Las cantidades procedentes de los Presupuestos Generales del Estado, asignadas a través de la correspondiente Dirección Provincial. Estas cantidades serán establecidas para cada curso, previa la ponderación, en cada caso concreto, de la modalidad de gestión del servicio, tipo de contrato y obligaciones que de él se derivan y demás datos relativos al funcionamiento del servicio.

Las cantidades que, en concepto de subvención, ayuda, etc., puedan recibirse para tales efectos de otras instituciones públicas o privadas.

Otros ingresos que puedan recibirse por cualquier otro medio lícito.

2. La parte de financiación de los comedores escolares que deba correr a cargo de la Administración Educativa será aportada con cargo a los créditos del Presupuesto General de Gastos del Estado, de los capítulos I y II del mismo, según la naturaleza del gasto que haya de realizarse.

3. Los recursos procedentes de los Presupuestos Generales del Estado, consignados en el Programa de Gasto 423.8 de la clasificación orgánica y económica 18.11.229, se ajustarán, en cuanto a disposición de gastos, a lo previsto en el Real Decreto 2228/1.982, de 27 de agosto, de desconcentración de funciones en las Direcciones Provinciales del Ministerio de Educación y Ciencia.

4. La aplicación de las correspondientes partidas de ingresos a la satisfacción de los gastos ocasionados por el servicio de comedor escolar la realizarán los Centros docentes dentro de la autonomía que les concede la Ley 12/1.987, de 2 de julio, modificada por la Ley 37/1.988, de 28 de diciembre; el Real Decreto 733/1.988, de 24 de junio, y la Orden de 9 de marzo de 1.990.

5. Las partidas de comedores escolares deberán incluirse, tanto en el área de ingresos como de gastos, en el presupuesto anual a que se refieren los artículos 20 y siguientes de la Orden de 9 de marzo de 1.990, de manera que los gastos de los comedores, excluidas las retribuciones de personal, estén cubiertos con partidas específicas del presupuesto de gastos del Centro y financiados con la correspondiente partida de ingresos.

A estos efectos, en el supuesto de gestión directa del servicio por parte del Centro, los gastos de adquisición de alimentos se incluirán en el rubrica "Gastos de Alimentación" dentro del apartado "Suministros" a que se refieren los anexos correspondientes de la citada Orden de 9 de marzo de 1.990.

En el supuesto de contratación de la prestación del servicio con una Empresa, los gastos se incluirán en una nueva rubrica "Gastos de comedor" dentro del apartado "Trabajos realizados por otras Empresas" de los referidos anexos.

6. En todo caso y, sin perjuicio de que la partida de comedores forme parte de la Cuenta de Gestión que han de rendir los Directores de los Centros docentes no universitarios de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 28 y siguientes de la citada Orden de 9 de marzo de 1.990, a efectos de lograr una mayor claridad en la gestión propia del servicio de comedor, existirá una contabilidad específica de su funcionamiento y de sus ingresos y gastos, que será rotajada en el correspondiente registro contable.

**Undécimo.**— 1. Con anterioridad suficiente al comienzo de curso, la Secretaría de Estado de Educación determinará el tope máximo de los precios de los cubiertos y lo comunicará a las Direcciones Provinciales del Departamento.

2. El coste diario del cubierto en cada comedor escolar, para cada curso, será fijado por la Dirección Provincial respectiva, atendiendo especialmente al número de usuarios del comedor.

3. La cantidad autorizada será hecha pública en cada uno de los Centros.

4. En ningún Centro se podrán establecer acuerdos de cuotas complementarias que modifiquen el precio fijado.

**Duodécimo.**— 1. Para la fijación del precio diario del cubierto se tendrán en cuenta los costes de los siguientes componentes:

- Alimentos.
- Personal de cocina y servicio.
- Vigilancia.
- Limpieza.
- Combustible, energía, etc.
- Menaje.

2. Los gastos de personal incluirán tanto los salarios como la Seguridad Social.

3. Los gastos de combustible se referirán principalmente a aquel que se utilice en la elaboración de los alimentos (gas, electricidad, etc.), sólo cuando, por el establecimiento de instalaciones y contadores independientes sea posible desglosar los gastos derivados de la utilización de otros electrodomésticos distintos al de la propia cocina, el alumbrado y el agua se repercutirán estos conceptos en el precio del cubierto.

4. Los gastos de manejo incluirán la reposición prevista del servicio de mesa en el transcurso académico, así como la utilización de manteles o servilletas de papel, en su caso.

**Decimotercero.-1.** El personal docente que participe voluntariamente en las tareas de atención al alumnado en el servicio de comedor y en los recreos anterior y posterior, tendrá derecho al uso gratuito del comedor y a una gratificación por servicios extraordinarios a abonar, por una sola vez para cada ejercicio económico, en cuantía diferenciada según el número de participaciones realmente producidas, con un máximo de 160 al año, sin que esta gratificación origine ningún derecho de tipo individual respecto a ejercicios económicos posteriores.

El módulo unitario para el cálculo de las correspondientes gratificaciones queda fijado para 1.992 en 750 pesetas, importe que será actualizado en 1.993 y años sucesivos en el mismo porcentaje que se fije como incremento de las retribuciones de carácter general de los funcionarios públicos.

A estos efectos, se consideran funciones de atención al alumnado, además de la imprescindible presencia física durante la prestación del servicio de comedor y los recreos citados, las relativas a la orientación en materia de educación para la salud, de adquisición de hábitos sociales y de una correcta utilización y conservación del manejo de comedor, y cuantas otras actitudes tiendan a la vigilancia, cuidado y dinamización de los alumnos.

2. En los casos en que no haya personal docente que voluntariamente participe en las tareas descritas en el apartado anterior, la atención al alumnado constituirá parte del objeto de la correspondiente contratación con las Empresas que presten el servicio.

3. Cuando, por no existir otra posibilidad, el comedor sea de gestión directa del Centro y se produzca la circunstancia de no existir profesores que voluntariamente se encarguen de las tareas de atención al alumnado, el Director del Centro, previo informe del Consejo Escolar, adoptará las medidas que considere más oportunas, excluyendo, en todo caso, cualquier contratación que pudiera generar algún tipo de vinculación jurídico laboral con el Ministerio de Educación y Ciencia.

**Decimocuarto.** En función del carácter educativo del comedor escolar se fomentará la colaboración de los alumnos, a partir del primer año del tercer ciclo de Educación Primaria; en las labores de puesta y recogida del servicio de mesas y, a partir del primer año de la Educación Secundaria Obligatoria en el servicio de las mesas y en la atención a los más pequeños.

**Decimoquinto.-** Las dotaciones de personal para atención a los alumnos en el servicio de comedor se atenderán a los siguientes módulos:

Una persona para cada:

Cuarenta alumnos o fracción superior a veinte en Educación Secundaria Obligatoria.

Treinta alumnos o fracción superior a diez en Educación Infantil de cuatro y cinco años o en Educación Especial.

Quince alumnos o fracción superior a ocho en Educación Infantil de tres años.

En el caso de alumnos de Educación Especial sin autonomía personal, el Director provincial adecuará estos módulos en atención a los casos específicos.

**Decimosexto.- Compete al Consejo Escolar del Centro:**

Elaborar las directrices para la programación y desarrollo del servicio.

Aprobar y evaluar la programación del servicio, como parte de la programación general anual del Centro.

Aprobar el proyecto de presupuesto del servicio, como parte del presupuesto anual del Centro.

Colaborar con la Dirección del Centro y con la Dirección Provincial respectiva en las actuaciones previas a los contratos, cuando ello no requiera el sistema de concurso.

Supervisar los aspectos administrativos y funcionales del servicio.

Certificar las partidas de gasto correspondientes al servicio, a efectos de la rendición semestral de cuentas del Centro.

Aprobar los menús, de acuerdo con las necesidades dietéticas de los alumnos.

Proponer al Director provincial que autorice la asistencia de alumnos de un Centro al comedor escolar de otro, siempre y cuando el Centro solicitante garantice el traslado correctamente vigilado.

#### **Corresponde al Director del Centro:**

Elaborar, con el equipo directivo, el plan anual del servicio, como parte del plan general de actividades del Centro.

Dirigir y coordinar el servicio.

Ejercer la jefatura de todo el personal adscrito al mismo, sin perjuicio de las relaciones laborales existentes, en su caso, entre las Empresas concesionarias y su personal.

Autorizar los gastos, de acuerdo con el presupuesto aprobado, y ordenar los pagos correspondientes.

Velar por el cumplimiento de las normas sobre sanidad e higiene.

**Serán competencia del Secretario del Centro** y, en su caso, del Administrador nombrado para el mismo:

Ejercer, de conformidad con las directrices del Director, las funciones de interlocutor con los usuarios, Direcciones Provinciales, Empresas y otros proveedores.

Formular el inventario de bienes adscritos al comedor, que se utilicen en el servicio.

Ejercer, por delegación del Director, bajo su autoridad, la jefatura del personal contratado.

Elaborar el anteproyecto de presupuesto de comedor.

#### **DISPOSICIONES ADICIONALES**

**Primera.-** Los Directores provinciales del Ministerio de Educación y Ciencia podrán adaptar lo dispuesto en la presente Orden a las necesidades específicas de funcionamiento de los comedores escolares para alumnos de Educación Infantil y de Educación Especial.

**Segunda.-** Se autoriza a los Directores generales de Personal y Servicios y de Centros Escolares del Ministerio de Educación y Ciencia para desarrollar y aclarar lo dispuesto en la presente Orden.

#### **DISPOSICION DEROGATORIA**

**Única.-** Queda derogada la Orden del Ministerio de Educación Nacional de 20 de julio de 1.951 sobre comedores escolares.

#### **DISPOSICION FINAL**

**Única.-** La presente Orden entrará en vigor el día 1 de enero de 1.993.

Madrid, 24 de noviembre de 1.992

PÉREZ RUBALCABA

Excmo. Sr. Secretario de Estado de Educación e  
lmo. Ser. Subsecretario. Departamento.

# Mobilizaciones del trimestre

**C**ONTINUANDO con las movilizaciones iniciadas antes de Navidad, las organizaciones sindicales hemos elaborado un calendario de movilizaciones que comienza en enero con el diseño de esta campaña y culminará en marzo, si los trabajadores se comprometen, con una gran manifestación en Madrid y varias jornadas de huelga. Los objetivos, los de siempre:

- Homologación.
- Mantenimiento del empleo.
- Firma por parte de CEEG del IX Convenio y por ambas patronales de la revisión salarial del 93.
- Negociación de la reforma.

## ...Y NO TE DEJES ENGAÑAR:

Por el pago de los "atrasos" que se realizará en la nómina de febrero, es decir a primeros de marzo, y que, como su nombre indica, son "atrasos", es decir, cantidades que debíamos haber cobrado, en parte, hace 14 meses y que al cobrarlas con retraso perdemos al menos el índice del coste de la vida.

Por el pago a cuenta, que es un intento por parte del MEC y de las patronales de desmovilizar a los trabajadores

y de hacerles olvidar con unas pesetillas el objetivo de la Homologación y la defensa del propio acuerdo de analogía.

**Ejemplo:** en EGB van a dar a cuenta 3.173 ptas., para cumplir el acuerdo deberían dar 22.371 ptas. Además, pagar a cuenta significa:

1. Que el MEC no negoció cuando debió hacerlo, en el otoño pasado, antes de la aprobación de los PGE, y cuando los trabajadores lo demandaban.
2. Que todavía no está firmada la revisión salarial del 93, ni constituida la mesa. Una vez más las disputas patronales perjudican a los trabajadores.
3. Que los trabajadores de niveles no concertados están más indefensos que nunca.

En consecuencia, este pago a cuenta demuestra la incapacidad negociadora tanto del MEC como de las patronales y la complicidad de dichas instituciones para desvirtuar la negociación colectiva, dañar la imagen del sindicalismo e intentar comprar, con cantidades ridículas, la normalidad en el sector.

Y la respuesta de los trabajadores debe ser unánime: **movilizarse y exigir tanto al MEC como a cada una de las patronales sus responsabilidades.**

**DESGLOSE DE LA PARTE DEL MÓDULO CORRESPONDIENTE A GASTOS DE PERSONAL**

	SALARIOS 92 (1)	ANALOGIA (2) añ1-93	SUBIDA Func. (3)	SALARIOS 93	%	SALARIO Mensual	% PUBLICA	S.SOCIAL 32,19 %	RATIO (4) Prof./Aula	TOTAL Gastos (5)	DIFER Mod.93 (6)
EGB/ME.ESPEC.	2.324.281	0	44.421	2.368.702	1,91	169.193	85,30	762.485	1,00	3.131.187	-1
FPI TITULAR	2.542.687	185.060	51.543	2.750.090	8,15	196.435	84,72	805.254	1,17	4.253.350	
FPI AGREG.	2.292.490	140.600	46.478	2.479.568	8,16	177.112	85,70	798.173	0,39	1.278.319	
<b>TOTAL MÓDULOS</b>											<b>+5</b>
FPII TITULAR	2.571.165	157.370	52.117	2.790.652	8,14	198.018	85,86	895.002	1,08	3.969.803	
FPII AGREG.	2.357.045	143.640	47.763	2.548.448	8,12	187.032	86,52	820.345	0,36	1.212.765	
<b>TOTAL MÓDULOS</b>											<b>+11</b>
BUP	2.832.520	97.510	52.148	2.982.178	5,08	198.727	85,71	805.583	1,32	4.854.644	+11
<b>E. ESPECIAL APRENDIZAJE DE TAREAS</b>											
1 EGB	2.324.281	0	44.421	2.368.702	1,91	169.193		762.485	1,00	3.131.187	
1 FPI AGREG.	2.292.490	140.600	46.478	2.479.568	8,16	177.112		798.173	1,00	3.277.741	
<b>TOTAL MÓDULOS</b>											<b>-102</b>

(1) Salario según IX Convenio.

(2) Analogía del año 93 obtenida del estudio de los módulos. Estas cantidades se incrementaron en septiembre en E.G.B. en 6.280 ptas./mes. En octubre 10.912 ptas./mes. a FPI I Titular; 9.650 ptas./mes. a FPI I Agregado; 8.799 ptas./mes. a FPI II Titular; 4.316 ptas./mes. a FPI II Agregado y 2.620 ptas./mes. a BUP. Todas estas cantidades son reducidas de nuestro estudio de los módulos para el segundo periodo y no están confirmadas por el MEC.

(3) Se recoge el 1,8% de los funcionarios y el 0,1 de revisión del año 92.

(4) Relación de profesores por aula: en FP I, 1,58 repartido entre 75% Titulares (1,17) y 25% Agregados (0,39); en FP II es 1,41 repartido entre Titulares 75% (1,08) y Agregados 25% (0,36); en BUP, 1,32.

(5) Se halla multiplicando el salario más cargas sociales por la ratio.

(6) Diferencia en pesetas de nuestro estudio con respecto a los módulos.

## La Enseñanza Superior

# Una foto Fija

Con este artículo iniciamos una serie que pretende ser la radiografía de la móvil y compleja institución universitaria, que nos permita aproximarnos a un mejor conocimiento del mundo de la enseñanza superior.

**E**MPEZAREMOS por citar y, posteriormente, describir los distintos tipos de personal que la componen y que permiten el funcionamiento de la Universidad. Sin ser excesivamente exhaustivos en la exposición, que en muchos casos requeriría un análisis más pormenorizado.

La clasificación es alatoria y no pretende representar la primacía de un colectivo de trabajadores sobre otro. Entre los trabajadores de la institución universitaria se encuentra el Personal Docente e Investigador (PDI), el Personal de Administración y Servicios (PAS), los Colaboradores Sociales (ya sean parados que cobran el desempleo o que hacen la prestación social sustitutoria del Servicio Militar),

los Contratados Autónomos Administrativos, el Personal de las Fundaciones, los Becarios, el Personal de Contratas, ...

Por lo general estos son los trabajadores que componen el mundo universitario y que permiten el funcionamiento y desarrollo de la institución.

Iniciaremos la descripción de estos colectivos por el...

### PERSONAL DE CONTRATAS

Las Universidades han ido desgajando y desagregando actividades y servicios que en algunos casos, antes llevaba su propia plantilla y, en otros, diferentes organismos, como: la cons-

trucción, la hostelería, la limpieza, la vigilancia, la reprografía, algunas áreas de mantenimiento, etc.

Las actividades desempeñadas por estos trabajadores se encuentran en bastantes ocasiones sometidas a una penuria y precariedad elevada que está vinculada a distintas causas: atomización de las empresas, condiciones de la contrata, falta de control institucional de la plantilla total que figura en el pliego de condiciones de la contrata, jornadas laborales abusivas, conculidad en el empleo, incumplimiento de los Convenios del sector.

### LAS CONTRATAS

Asimismo se produce un elevado nivel de incumplimiento de las contratas por las empresas contratistas. Ya que no son supervisadas normalmente por la Universidad, ni tampoco existe un registro de empresas y titulares de las mismas que por su nivel de incumplimiento y vinculación al personal de la Universidad quedan automáticamente excluidas de la contratación con las Universidades en su conjunto.

Tampoco está evaluada la mejora del servicio ni el costo añadido que representa para la administración universitaria haber desgajado de sus propias plantillas dichas actividades; si exceptuamos el descenso del costo de los Gastos de Personal propio. Pero lo que sí resulta evidente es el incremento de la indefensión de estos trabajadores y la dificultad de que las Secciones Sindicales de Universidad les puedan aportar alternativas y respuestas a sus problemas, más allá de las situaciones puntuales.

La cuantificación total de estos trabajadores resultaría, más o menos, fácil en cada una de las Universidades existentes, así como los grados de empleo estructural y coyuntural que representan. Pero es difícilmente evaluable el total de los trabajadores de Contratas en las Universidades de todo el Estado y el conjunto de Convenios que les rigen. ■

*Las actividades desempeñadas por estos trabajadores se encuentran en bastantes ocasiones sometidas a una penuria y precariedad elevada que está vinculada a distintas causas...*



La C.E.S. convoca para el 2 de abril

## Jornada de acción europea

*Comisiones Obreras considera que, aunque la Cumbre Europea de Edimburgo ha superado la incipiente crisis política que amenazaba a la CE y despejado el camino para la admisión de nuevos socios, lo que sin duda es positivo, esto se ha producido mediante la devaluación de los contenidos del Tratado de Maastricht. La decepcionante presidencia británica de la Comunidad ha inaugurado, por lo tanto, un periodo preocupante para el futuro de la Unión Europea.*

**S**ORPRENDE, en primer lugar, la escasa atención otorgada a la grave crisis económica y monetaria que, de diferentes formas, afecta a todos los Estados miembros, máxime cuando en coyunturas similares la construcción europea se ha visto seriamente amenazada. Por otra parte resulta inadmisibile que la situación de crisis económica por la que atraviesa Europa, se despache con las ya tradicionales e ineficaces recortas de salarios más bajos y despídidos más fáciles. La situación merece una reflexión más profunda que pudiera desembocar en una estrategia concertada de crecimiento económico, capaz de invertir la actual tendencia de destrucción de empleo. En este sentido, si se pretende realizar cualquier tipo de ataque a los derechos sociales de los trabajadores comunitarios, tal y como parece haber propuesto el gobierno alemán, la "Jornada de Acción Europea", convocada por la Confederación Europea de Sindicatos (CES) para el próximo día 2 de abril de 1993, podría transformarse en un amplio y contundente movimiento de protesta.

### DERECHOS SOCIALES

Es de lamentar, por otra parte, la insensibilidad demostrada por el Consejo Europeo en el reconocimiento de derechos sociales, de ciudadanía y democráticos para todo/a aquel que vive y trabaja en la CE, de vital impor-

tancia para el futuro desarrollo democrático de la Comunidad. Ello es especialmente importante en un momento en el que el racismo y la xenofobia comienzan a resurgir con fuerza en Europa.

### PRESUPUESTOS

En relación con el compromiso presupuestario alcanzado (1,27% del PIB comunitario en 1999) si bien es menos restrictivo que la propuesta efectuada por la presidencia británica, está muy alejado de lo inicialmente recogido en el Paquete Dolors II (1,37% del PIB comunitario en 1997) tanto en cantidades como en plazos, la Confederación Europea de Sindicatos (CES) solicitó que el presupuesto comunitario se aumentase a 3% del PIB comunitario o que, en ningún caso, fuese inferior al propuesto en el Paquete Dolors II.

### INVESTIGACION Y DESARROLLO

La reducción realizada en el capítulo "políticas internas" disminuye considerablemente la capacidad inversora en Investigación y Desarrollo (I+D), lo que sin duda es grave puesto que la competitividad, en la actualidad, se mide sobre todo por el grado de I+D aplicado a los productos. Con ello parece haberse optado por un beneficio a corto plazo, renunciándose a un modelo industrial más eficaz y competitivo.

### POLITICA EXTERIOR

Asimismo es lamentable la reducción del capítulo "Acciones Exteriores", que impedirá poner en práctica, al menos de manera eficaz, la nueva política de acción comunitaria recogida en el Tratado de Maastricht de cooperación al desarrollo, que, aún de manera insuficiente, es el único instrumento de solidaridad con el Tercer Mundo.

### FONDOS ESTRUCTURALES

Aún resaltando lo negativo del nuevo y exíguo presupuesto, se observa que las cantidades destinadas a los fondos estructurales -principal instrumento comunitario de cohesión económica y social- han sufrido un recorte inferior al de otras partidas, aunque su volumen total es inferior, también a lo propuesto en el Paquete Dolors II y, por lo tanto, insuficiente para la consecución de sus objetivos.

Finalmente, Comisiones Obreras quiere reiterar que los desequilibrios económicos y sociales de la Comunidad Europea, solamente podrán ser corregidos mediante políticas cohesivas -industrial, I+D, educación, infraestructuras, etc.-, que todavía hoy están muy lejos de ser abordadas desde el ámbito comunitario, lo que cuestiona los objetivos recogidos en el artículo 130B del Tratado de la Unión Europea.

Asimismo la construcción europea estará condenada al fracaso si el proyecto se enajena el apoyo de los trabajadores comunitarios, condenándolos al papel de muros garantes de la eficacia económica y principales víctimas de sus periódicas crisis.

Ante esta situación CC.OO. recalifica la necesidad de avanzar hacia la unión política como única salvaguarda frente al incremento de las desigualdades que provocará el mercado interior, así como de fortalecer el movimiento sindical a nivel europeo. ■

# **T.E.**

## **Mural Sindical**

# **CC,00,**

# **¡¡Impámanos!!**

**MEJORAR LAS CONDICIONES LABORALES Y SOCIALES DE  
LAS TRABAJADORAS DE LA ENSEÑANZA**

### **EXIGIMOS**

- 1.** Aplicación no restrictiva de las leyes.
- 2.** Arbitrar medidas que hagan viables, en la práctica, los derechos legales para el cuidado de las hijas e hijos.
- 3.** Desarrollo legislativo que garantice, durante la gestación, el cambio de puesto de trabajo si supone riesgo para la salud, sin que suponga merma de derechos económicos o profesionales.
- 4.** La baja por maternidad es un derecho de todas las trabajadoras: que su disfrute no discrimine a las interinas en ningún concepto.
- 5.** Normativa general que garantice el disfrute de un mes de vacaciones si éstas coinciden con la baja

maternal.

6. Programas formativos para las trabajadoras en horario laboral.
7. Asistencia ginecológica, orientación y planificación familiar en el sistema sanitario público.
8. Aumentar y mejorar los servicios sociales públicos: prevención, orientación, comedores escolares.
9. Creación de plazas escolares públicas suficientes para los ciclos 0-3 y 3-6 años.
10. Medidas de acción positiva para la promoción de mujeres en los órganos de dirección de los centros.

## EDUCAR PARA LA IGUALDAD

### COEDUCACION

*La promoción de las mujeres, con vistas a la progresiva incorporación activa a todos los ámbitos de la vida social, pasa por introducir cambios sustanciales en la práctica educativa, que vayan eliminando los estereotipos sexistas aún vigentes en la enseñanza.*

1. La práctica coeducativa como indicador de calidad de enseñanza. Proceso que implica desenmascarar los prejuicios sexistas inmersos en el lenguaje, los contenidos, textos y materiales didácticos, así como en la orientación académica y profesional.
2. Contemplar adecuadamente la educación sexual y la formación en economía y tareas domésticas.
3. Medidas urgentes y recursos humanos y materiales indispensables para emprender acciones concretas y coordinadas en los centros y orientadas a introducir objetivos coeducativos en el Plan Anual de Centros.
4. Apoyo al trabajo en el aula: organización de un banco de datos para la coeducación en cada CEP o Centro de Recursos, con documentación y asesoramiento para programar actividades coeducativas.
5. Formación permanente que debe incluir una auténtica formación coeducativa en relación a los contenidos curriculares, estrategias metodológicas y recursos dentro del horario lectivo y laboral, coordinada por los/as responsables de Coeducación de los CEPs, e introducir módulos de coeducación en los cursos de actualización científico-didáctica. Cada CEP deberá disponer al menos de una responsable de coeducación.

## Propuesta unitaria de horario y jornada escolar

*Después de un dilatado proceso de estudio y debate, las organizaciones integradas en el Marco Unitario de la Comunidad Educativa -FAPAC, MRPs, organizaciones de estudiantes, sindicatos docentes-, han elaborado un documento unitario de horario y jornada escolar.*

LA PROPUESTA se dirige al Departamento de Enseñanza y al conjunto de la sociedad catalana, y aporta tanto un análisis general de la situación como un considerable grado de concreción de los horarios escolares.

### EL CONSENSO NECESARIO

En el inicio de la reforma educativa la oportunidad de este documento es innegable, ya que recoge las demandas y problemáticas de todos los sectores de la comunidad educativa y ofrece un marco de consenso para superar enfrentamientos y dar satisfacción a buena parte de las aspiraciones expresadas en los últimos años. Así, se diferencia claramente entre el horario del centro docente, del alumnado y del profesorado, estableciendo las lógicas variantes para cada nivel educativo.

El sujeto fundamental de la propuesta sobre horario es el alumnado y sus necesidades educativas en cada tramo de edad. Asimismo, la propuesta parte de la importancia de intentar adecuar el horario de los centros educativos a la jornada de trabajo de los padres y madres, considerando también el papel del centro educativo como dinamizador cultural y lúdico. Por otro lado, se recogen las demandas del profesorado de clarificación del horario laboral (lectivo, de permanencia y de libre disposición), y se introducen criterios para regular las funciones docentes a partir de la au-

tonomía de los centros. Se configuran así horarios independientes que se determinan por criterios diferentes y se interrelacionan en el centro mediante el consenso.

El documento plantea la conveniencia de establecer un pacto global sobre todos estos aspectos, en el cual el Departamento de Enseñanza se comprometa a satisfacer el conjunto de demandas mediante una aplicación racional y progresiva de las mejoras apuntadas. La propuesta se realiza para el conjunto de centros públicos y privados concertados.

### HORARIO DEL ALUMNADO

El horario del alumno considera las actividades regladas y obligatorias, la organización del servicio de acogida a los alumnos, el papel a desempeñar por el comedor y el transporte escolar y las actividades extraescolares.

Para la educación infantil se establecen 40 horas semanales de permanencia en el centro para el alumnado, considerando el comedor como espacio y actividad educativa. En la educación primaria se proponen 25 horas lectivas para los alumnos y en la secundaria obligatoria de 27 a 30 horas. El tope en la secundaria post-obligatoria se sitúa en 32 horas semanales, con una amplia flexibilidad entre todos los días de la semana y considerando la posibilidad de que los alumnos y alumnas realicen horario intensivo. El horario máximo de perma-

nencia en el centro se fija en 45 horas semanales para la educación obligatoria y post-obligatoria.

### HORARIO DEL CENTRO ESCOLAR

Se parte de la concepción del centro escolar como educativo y cultural, teniendo presente que los colegios e institutos a menudo son espacios infrautilizados, y también los déficits existentes de instalaciones para niños, niñas y jóvenes. Para desarrollar la dimensión cultural de los centros, se prevé la potenciación de los colegios desde la Administración y la formación de personal específico para llevar a cabo las tareas relacionadas con la función social que se otorga a la escuela.

La propuesta concreta de horario se pone en manos del Consejo Escolar de cada centro docente, tanto a efectos lectivos como para actividades complementarias, extraescolares y de relación con el entorno.

Se prevén acuerdos con los municipios y otras entidades para optimizar los recursos de los centros.

### HORARIO DEL PROFESORADO

El horario de los docentes se define en base al conjunto de funciones que deben desarrollar: docencia con alumnado, coordinación de niveles, áreas y centro; formación permanente, preparación de clases, evaluaciones, tutorías... En función del proyecto de cada centro, la Administración dotará de una cuota anual de horas que se distribuirá aplicando la autonomía pedagógica y de gestión. La dotación de horas supone en la práctica un aumento de las plantillas docentes y del personal administrativo que revertirá directamente en la calidad de la enseñanza y del servicio que se ofrece a la comunidad educativa.

El horario lectivo se fija en términos generales en los siguientes parámetros:

- Educación infantil 0/3 años, hasta 24 horas.

- Educación infantil y primaria 3/12 años, hasta 20 horas.
- Educación secundaria 12/18 años, hasta 18 horas.

A todos los efectos, el tiempo destinado a la acción tutorial con alumnos se considera dentro del horario lectivo de los docentes. Se prevén una serie de reducciones de horario lectivo para mejorar la organización y gestión actual de los centros, incrementando el volumen de horas para funciones de dirección y coordinación, considerando el número de grupos de alumnos de cada centro y potenciando el trabajo colectivo. Por otro lado, se propone también reducir 2 horas lectivas al profesorado que imparta clases a más de 4 grupos diferentes cursos o a más de 160 alumnos en total.

En cuanto al horario de permanencia en el centro, se fija en un mínimo de 5 horas semanales para las tareas de coordinación dentro del centro y atención a las familias, y se remite al equipo directivo -escuchados el claustro de profesores y el Consejo Escolar-, la fijación de los horarios del profesorado para estos asuntos. Se constata la flexibilidad que ha de tener tanto el horario de formación como el caracterizado de libre disposición para preparación de clases.

El documento contiene por último un apartado dedicado a los mecanismos de seguimiento y revisión de la aplicación de la propuesta de jornada y horario.

En definitiva, la propuesta de la comunidad educativa catalana abre una nueva perspectiva de trabajo conjunto de todos los sectores implicados en la educación y comprometidos con la calidad de la enseñanza. Como no podía ser de otra manera, la propuesta supone una considerable inversión, en especial en plantillas docentes, de personal administrativo y para tareas de apoyo. Corresponde ahora a la Administración catalana valorar su importancia y efectuar una toma de posición clara que haga posible su progresiva aplicación en nuestro sistema educativo. ■

Virgili Burrel

## Entre vascos anda el juego

**Es conocido que en la Comunidad Autónoma del País Vasco (CAPV) y en la de Navarra no han surtido efecto los intentos de recorte salarial de los empleados públicos.**

**C**ONTINUAN adelante los compromisos firmados y que son, en lo salarial, con carácter general en la CAPV el IPC pasado +0,5, o el IPC previsto en el caso de Navarra.

Los compromisos firmados en los distintos sectores, entre ellos los convenios y acuerdos en el ámbito de la enseñanza, se están manteniendo pese a las presiones de los Gobiernos.

Sin embargo, si son persistentes los intentos de que estos recortes se produzcan finalmente.

Hace unas semanas el Consejero de Hacienda del Gobierno Vasco y

distintos grupos parlamentarios planteaban la necesidad de revisar los acuerdos salariales en el año 1.994.

Sin embargo, lo que realmente ha alarmado a los empleados públicos han sido las manifestaciones del ministro Eguigaray de recurrir los Presupuestos aprobados por el Parlamento Vasco para 1.993. Presupuestos que respaldaban, aunque de forma un tanto confusa, los Acuerdos firmados con los sindicatos.

Hay que repetir de nuevo que el ministro no cuestiona realmente la posibilidad de que las CC.AA. puedan tener una política salarial con sus funcionarios.

No dijo nada Eguigaray cuando en el CAPV no se aplicó la cláusula de revisión salarial, debido a la oposición del Gobierno Vasco, ELA y LAB.

No dijo nada el ministro cuando se realizó una cuantificación a la baja en algunos sectores, de lo que suponía la deuda social.

Ahora sí habla, con el fin, no de uniformar, sino de conseguir que realmente haya pérdida de poder adquisitivo entre los trabajadores de todas las CC.AA.

CC.OO. de Euskadi no va a ceder ni aceptar que los empleados públicos de la CAPV y Navarra sean escarmentados por ningún ministro y pierdan lo conseguido mediante su negociación colectiva. ■

**Los compromisos firmados en los distintos sectores, entre ellos los convenios y acuerdos en el ámbito de la enseñanza, se están manteniendo pese a las presiones de los Gobiernos.**

## Dificultades con la LOGSE

*Los temas más preocupantes en este momento son todos los que provienen de la implantación de la reforma educativa. El escenario en el que nos movemos no resulta nada favorable: recortes presupuestarios, gobierno conservador con escaso entusiasmo reformador, falta de sensibilidad social sobre la enseñanza pública y desacuerdo sindical casi permanente con la Consellería de Educación.*

CON ESTA caracterización nada exagerada podemos analizar los primeros pasos ejecutados por el gobierno autónomo: la instauración de la Educación Infantil, la implantación del primer ciclo de Primaria y el adelantamiento de la Secundaria Obligatoria. Respecto a la Educación Infantil ya hemos recogido en anteriores números de estas páginas un análisis más pormenorizado. Podríamos resumir en una tardanza notable en dar respuesta a las necesidades más urgentes -acondicionamiento de centros, profesorado de apoyo, dotaciones-, un cierto esfuerzo en la reparación y acondicionamiento de escuelas unitarias -siendo actualmente la situación de muchas de ellas muy deficitaria- y un retraso en hacer efectiva la reducción a 25 niños por aula hasta el año 94. Este aplazamiento también afecta al primer ciclo de Primaria, que no ha comenzado con la relación alumnos-maestro anunciada en la Ley.

Respecto a la Secundaria Obligatoria, la Consellería ha decidido adelantar el primer curso en cuarenta centros. Para : medidas para la formación del profesorado en los centros afectados, obras de infraestructura en función de los nuevos requisitos materiales y, también, información a los alumnos, a sus familias y a la sociedad de lo que supone matricularse en 1º de Secundaria y no en 1º de BUP o de FP I.

Esta labor de divulgación no se ha

realizado, las obras no se han acometido y la confusión en el profesorado de los institutos es general.

Un aspecto común al proceso en las tres etapas educativas señaladas es la poca información a los centros y el poco dinamismo dado a la imprescindible formación del profesorado.

### ACUERDO SOBRE EL CALENDARIO

A la luz de estas experiencias en marcha, la Federación de Ensino de CC.OO. ha coincidido con la casi totalidad de los sindicatos -ANPE, STEC, UGT y CSIF- en aunar esfuerzos para lograr un cierto orden en el proceso de implantación y de solicitar de la Consellería un calendario que nos permita ir discutiendo y, en la medida de lo posible, negociando todo lo que resta: catálogos de puestos de trabajo, readscripción, red de centros, ... Tenemos que apuntar en el haber sindical, después de mucho tiempo, el hecho de arrancar este compromiso con la Administración Educativa. Tendremos que esperar un cierto tiempo para calibrar los efectos de dicho acuerdo.

### LA JORNADA CONTINUADA

A finales del curso pasado y comienzos de éste, en torno a unos cincuenta centros de EGB solicitaron acogerse a la jornada lectiva en se-

sión única -todavía en supuesta experimentación-, obteniendo de la Consellería la afirmación de contar con un marco regulador de la misma para el comienzo de este segundo trimestre. Los plazos no se han cumplido y la Administración ha pospuesto las fechas en virtud de la complejidad del proceso -Mesa sectorial, negociación con las APAs, dictamen del Consejo Escolar de Galicia- y también de la inminencia de las futuras tensiones que se pudieran generar en estos tiempos preelectorales -las elecciones autonómicas en Galicia probablemente coincidirán con las generales-. Así las cosas, el malestar en los centros en cuestión es considerable y nos sitúa a los sindicatos en la perspectiva de una próxima negociación.

### RECORTES PRESUPUESTARIOS Y XACOBEO 93

Queríamos referirnos finalmente y de forma breve a los efectos de los recortes presupuestarios en Educación. Ya en el número anterior de la revista T.E. se aportaban datos concluyentes al respecto. Las dificultades para avanzar en la profundización de la reforma, para saldar las deficiencias históricas de la escuela gallega, no van a disminuir.

Desde luego que para concluir nos vendría al pelo contraponer esta falta de presupuesto a las importantes partidas que el ejecutivo autónomo va a dedicar a los actos del Xacobeo 93. Pero no caeremos en este fácil recurso. Este sindicato se encomienda a los buenos augurios que sobre Galicia nos va a reportar este año santo, sabedores de que Pelegrín actuará también como benefactor de la enseñanza pública de nuestro país. Nos hemos entorpecido fehacientemente de que Pelegrín patea a brazo partido en el Consejo Xacobeo en defensa de la LOGSE. ■

*Victor R. Gesto y  
Xosé G. Barral Sánchez*

## Esta casa es una ruina II

*El edificio educativo se sustenta sobre varios pilares. En el número anterior analizábamos la Educación Preescolar y la EGB, centrándonos en los dineros destinados a este programa en la Comunidad Autónoma de Andalucía. Ahora nos ocupa el análisis de los presupuestos para 1.993 del programa 3.2.B.: Enseñanzas Secundarias y Enseñanzas Medias.*

**E**L PROGRAMA de Enseñanzas Secundarias y Enseñanzas Medias recibirá una dotación de 127.804.447.000 en 1.993. El reparto de esta cantidad será como sigue:

Las cifras nos indican que el programa de Enseñanzas Medias y Enseñanzas Secundarias recibe un incremento de 12.746.162.000 en relación al año anterior, lo cual supone un 11% más en 1.993. Vayamos ahora a la realidad de estas cifras.

### PERSONAL

El capítulo de personal supone el 77% del total presupuestado para el año 1.993 en Enseñanzas Medias: todo ello pese a que el número de funcionarios desciende en setenta y dos personas y el número de laborales se ve reducido en ochenta y una. Con menos personal (-153) a quien pagar salarios resulta extraño una subida de 8.838.729.000 en gastos de personal con relación al año 1.992. Como sabemos que los presupuestos parten de la base de la congelación salarial del personal a cargo de las Administraciones Públicas, este aumento se explica en base a:

- La aplicación del Acuerdo retributivo y el pago de sexenios a los funcionarios docentes.
- El gran incremento que experimenta (¿por qué?) el apartado dedica-

do a pago de trienios (+65%).

- La subida espectacular de las cuotas a la Seguridad Social (+23%), con mil quinientos millones más que en 1.992.

### BIENES Y SERVICIOS

El apartado de bienes corrientes y servicios se dedica casi íntegramente a los gastos de funcionamiento de los

centros docentes no universitarios. Para este año el incremento para gastos de funcionamiento ronda el 9%. Si tenemos en cuenta que las Enseñanzas Medias están recibiendo estos últimos años una gran cantidad de alumnado y que la propia Consejería estima un aumento de puestos escolares para el presente curso, las cantidades destinadas a gastos de funcionamiento supondrán una disminución de hecho en el dinero empleado por alumno.

### TRANSFERENCIAS

El apartado de Transferencias corrientes experimenta un incremento de 3.129.847.000 que suponen un 47% más que en 1.992. Toda esta cantidad se destina a los gastos de mantenimiento de la gratuidad de la enseñanza en centros no estatales.

### INVERSIONES

Las inversiones para 1.993 se incrementan en casi 300 millones. En esta partida destaca una cantidad de tres mil setecientos millones destinada a instalaciones y equipamiento deportivo. El resto de la partida es para mobiliario y enseres y construcción y equipamiento de nuevos centros. La subida en este concepto para el curso 93 supone un incremento del 2,1%: la pretendida Reforma Educativa se realizará pues sin inversiones en nuevos centros y sin rehabilitación efectiva de los ahora existentes.

Porque si ridículo es el aumento en inversión real, más ridículo es el dinero destinado a Corporaciones Locales para la mejora de los centros de Enseñanzas Medias. Se intenta con esta medida hacer coparticipes a los Ayuntamientos de los efectos negativos de la crisis.

La Reforma Educativa tendrá que esperar o será un fracaso. Los pilares que pueden sustentarla fallan en el aspecto más vital: el económico. ■

**Con menos personal (-153) a quien pagar salarios resulta extraño una subida de 8.838.729.000 en gastos de personal con relación al año 1.992.**

# Problemas y respuestas

## PROBLEMAS...

El marco general de la acción sindical en nuestro archipiélago viene definido este curso por tres ejes:

- la recesión económica que sitúa a los canarios en la triste cabeza del número de parados. Los presupuestos señalan recortes importantes en partidas destinadas a gastos sociales, que profundizan en la dificultad, en el terreno educativo, para la aplicación digna de la L.OGSE. La reducción del déficit público, vía recortes en el bienestar social nos sitúa en posiciones difíciles a la hora de la negociación colectiva. Aumentan las demandas educativas y los Presupuestos no dan una respuesta acorde con las mismas. Disminuyen las cantidades dirigidas a aumento de plantillas, así como capítulos y programas que pueden alojar a la mejora de la calidad de la Enseñanza (formación, innovación, construcciones, sustituciones).

- El segundo eje es la inexistencia, hasta hace unos días, de un marco de relaciones sindicales estables. La Mesa Sectorial de docentes de Enseñanza Pública No Universitaria navegaba sin control y sin calendario.

- El desarrollo de una fuerte crisis en el seno de las Comisiones Obreras Canarias, con la aportación de muchos cuadros de la Federación a las estructuras territoriales, en el marco de un proceso congregual renovador.

## ...Y RESPUESTAS

Ante esta situación, la Federación de Enseñanza de las C.C.OO. Canarias se propuso cuatro objetivos fundamentales para este curso:

1. Hacer frente a los recortes presupuestarios.
2. Normalizar las relaciones sindica-

les, generando un marco estable de negociación, que hiciera posible desarrollar nuestro modelo sindical, reforzando la unidad de acción con la FETE.

3. Desarrollar la organización y participación de nuestros afiliados. Mejorar la información hacia los mismos a través de circulares y boletines.

4. Orientar la acción sindical hacia aspectos cualitativos, lo cual supone ejercer presión para la modernización del Sistema Educativo y la mejora de las condiciones de trabajo (Jornada, Formación...).

### **Aumentan las demandas educativas y los Presupuestos no dan una respuesta acorde con las mismas.**

En cuanto al primer objetivo, podemos decir que somos el sindicato que en nuestro sector ha vertebrado la campaña contra los Presupuestos. Hemos editado diversos materiales y nuestra presencia en los centros ha sido importante (y solitaria).

Así mismo, iniciamos en solitario una ronda de conversaciones con los grupos parlamentarios haciéndoles ver nuestra posición sobre los presupuestos, adquiriendo parcialmente algún compromiso con el G.P. Socialista en torno a la financiación, vía crédito extraordinario, de un posible acuerdo sobre formación del Profesorado.

En cuanto al segundo objetivo (normalización de las relaciones sindicales), redactamos un protocolo de fun-

cionamiento de la mesa sectorial, con un anexo de calendario. La FETE asumió el mismo, y presentado en Mesa Sectorial, fue suscrito por ANPE, CSIF y la Administración. El STEC, una vez más ejerció de "ausente" a la hora de firmarse. Resaltar que el protocolo de funcionamiento de la Mesa Sectorial recoge, entre otros:

- una comisión que anualmente controla los temas a tratar y la información necesaria para las mismas.
- comisiones técnicas para estudios más profundos.
- una semana para la entrega de información previa a los sindicatos.
- Fija el nº de componentes por organización sindical (dos).
- Comisión de seguimiento de los acuerdos.
- Etc., etc.

Así mismo, el calendario recoge todos los problemas que están en debate, incluido (la Administración se negaba) el Pacto de Estabilidad. Decir que el STEC no estuvo presente en la redacción final del protocolo y no participó en la elaboración del calendario.

El tercer objetivo, la consolidación del sindicato... estamos en ello. La participación de los afiliados, una vez conocido el calendario de negociación, permitirá la generación de más y mejores alternativas.

En cuanto al cuarto objetivo, destacar el Acuerdo de Jornada, logrado esencialmente por el trabajo desarrollado por nuestra Federación. El "ausente" empieza a reconocer la pérdida de este eje de acción sindical.

Nos quedan algunos flecos del Acuerdo de Jornada (Formación en Centros, Jornada Singular de los Viernes, ...) que ya estamos abordando antes de las duras y cruentas batallas que nos esperan en torno a la oferta de empleo público, pacto de estabilidad y sistema de acceso que pondrá en tensión, qué duda cabe, a los colectivos afectados y a nosotros mismos. ■

**Jaime Prieto Prieto**  
S.A.S. F.E.CC.OO. de Canarias



En la Conselleria de Cultura, Educació i Ciència

## Senderos de gloria

*El título de la famosa película de Kubrik, tantos años prohibida por todo tipo de dictaduras -quizás porque los mandamases se ven reflejados en ella-, viene como anillo al dedo a la avalancha de "expedientes administrativos" que está abriendo nuestra Conselleria con esmerado y compulsivo celo.*

**S**EGUN las manifestaciones en prensa de su Secretario General, Antonio Sarría, la Conselleria de Educación ha abierto más expedientes a sus funcionarios docentes a lo largo de 1.992 que en los últimos ocho años. Es decir, nos recuerda aquello tan viejo de "ojo Ramírez que lo empapeló" que en los tebeos los humoristas hacían decir a siniestros jefes de negociado con visera y manguitos.

### UN EXPEDIENTE DE LOCURA: I.B. BENLLIURE

La Conselleria de Educación ha incoado un expediente disciplinario contra la Directora y el Secretario del I.B. Benlliure de Valencia. En ese expediente, a la Directora se le imputa una falta muy grave (puede suponer la separación del cuerpo hasta 6 años) por el hecho de que el Claustro analizase críticamente la Orden de Funcionamiento de Centros Docentes (la llamada Orden de comienzo de curso) y decidiese su publicación en la prensa; al Secretario se le imputa una falta grave por "haber pagado con dinero del Instituto ese anuncio", lo que es rotundamente falso.

En realidad, se ha incoado este expediente porque el actual Conseller, Secretario General y algunos adláteros no están dispuestos a permitir, aunque carezcan de fundamento le-

gal, que ningún órgano colegiado Claustro o Consejo Escolar opine en contra de sus decisiones y, sobre todo, no van a tolerar que esas opiniones sean publicadas en la prensa.

Hasta ahora estaban intimidando personalmente o a través de la inspección o de los Directores Territoriales a directores de centros por haber presidido algún Claustro o Consejo Escolar en los que se hubiera acordado manifestar opiniones contra alguna actuación concreta de la Conselleria. Ahora quieren actuar, ilegalmente, de una forma simplificada. El cinismo de quien ordena la incoación de estos expedientes es ilimitado. El Secretario General sabe que la ley establece que si un órgano colegiado adopta una decisión contra las leyes, ha de incoarse expediente a todos aquellos que hayan votado a favor de esa decisión y no sólo al presidente de ese órgano colegiado. Este hecho pone de manifiesto que se trata de un expediente político y no administrativo.

CC.OO., en conversaciones con el Secretario General de la Conselleria, le ha demostrado fehacientemente la no existencia de falta alguna y le ha exigido la inmediata instrucción y sobreesamiento del expediente. Dado que no mostró su voluntad de aceptar nuestra propuesta, CC.OO. ha impulsado una serie de acciones que en una primera fase se centran en conseguir que todos los centros de se-

cundaria realicen claustros extraordinarios en los que se trate la defensa de los claustros como foros de opinión y se exija el sobreesamiento de los expedientes.

Esta acción es muy importante, pues, de esta manera, se demuestra con los hechos la inconsistencia de la falta imputada a la Directora del Benlliure. Ya, en una reunión de la Junta de Directores de la Provincia de Valencia sólo 23 dijeron que iban a realizar Claustros extraordinarios, otros se romilian a lo que dijese sus juntas directivas y otros manifestaron que convocar un claustro por los motivos indicados era ilegal. Esto último es gravísimo, pues decir eso significa que algunos ya han interiorizado el discurso del Secretario General y, de hecho, esos directores están diciendo que la Directora del Benlliure cometió una falta muy grave, lo que es inaceptable.

### UN EXPEDIENTE DE LA SINRAZON: I.B. ALGEMESI

Si en el film de Kubrik, un destacamento del ejército francés era juzgado por no cumplir una orden que sólo podía conducir al fracaso y a su propia destrucción, aquí, en la realidad, a la directora del I.B. de Algemesi se le abre expediente por no asignar un horario completo de música entre el profesorado del centro -cuando ya habían manifestado su rechazo a impartir una asignatura por la que no habían opositado, careciendo además de conocimientos teóricos para impartirla- y solicitar, como en años anteriores, el envío de un profesor o profesora especialista en música para impartir estas clases.

Allí, en la ficción, se reconoce la inutilidad del ataque, pero se fusila a los infractores de la orden; aquí, en la realidad, se envía al profesor solicitado -reconociendo así la necesidad de su presencia en el centro-, pero se abre expediente a la directora por no cumplir una orden que carecía por completo de sentido.

## QUIEREN QUE TRAS ELLOS NO CREZCA LA HIERBA

Lo que intentó la dictadura, despolitizar los claustros de profesores, parece ser el deseo más íntimo de Antonio Samiá, Secretario General. Esto manifestó a CC.OO. que él quería profesionalizar al profesorado de Enseñanzas Medias. Además de tener un sentido fascista "el profesor lo que ha de hacer es limitarse a dar clase y no preocuparse de nada más", esa afirmación pone de manifiesto que la Orden de Calendario Escolar -por la que la Conselleria pretendía que los docentes permaneciésemos en los centros, sin saber para qué, durante el mes de julio- no era un gesto aislado ni una cortina de humo como muy bien entendió CC.OO., sino que respondía a un intento de burocratización de la función docente desde actitudes de desprecio por esa función.

Desde CC.OO. haremos lo imposible porque hoy no se consiga lo que no consiguieron directores fascistas o sumisos al anterior régimen ni su brigada político-social: acallar la voz de los claustros.

Estas medidas, junto con la reciente defenestración del hasta ahora presidente del Consejo Escolar Valenciano, Francisco Ferrer -un hombre que se ha caracterizado, según reconocen todos los sectores de la comunidad escolar presentes en este órgano consultivo, por su carácter abierto y por su decidida apuesta por la participación-, y su sustitución por el ex-Director General de Ordenación e Innovación Educativa, Baltasar Vives -que, en su anterior gestión, no se caracterizó precisamente por lo mismo-, son las que aplica nuestro Conseller de Educación para este periodo que, según sus propias palabras, se va a caracterizar por su profunda transformación. La verdad, no sabemos de qué tipo. ■

Luis G. Trapiello, Braulio Guevara  
y M<sup>a</sup> Jesús Pérez

## Cooperación entre la C.D.T. marroquí y la Federación de Enseñanza de CC.OO.

**Durante los días 10 y 11 de diciembre se han celebrado unas reuniones de trabajo entre el Sindicato Nacional de Enseñanza de la C.D.T. marroquí (Confederación Democrática del Trabajo) y la Federación de Enseñanza de CC.OO.**

LA DELEGACION marroquí estuvo integrada por Abderrahmane Cherraf (Secretario General del SNE-CDT), Omar Herbada (Secretario de Estudios del la CDT), Allal Belarbi (Secretario de Organización), Mohammed Adib (Secretario de Información) y Azri Abdelkader (Secretario de Formación). Por la Federación de Enseñanza de CC.OO. acudieron Fernando Lezcano y José M<sup>a</sup> Gordillo.

Durante el transcurso de las reuniones se hizo un análisis de la situación social, política y económica tanto en Marruecos como en España. Se hizo especial referencia a la situación de Amaoui (Secretario General de la CDT, preso desde hace meses) y la de otros presos. Los compañeros del SNE-CDT nos informaron de los resultados de las últimas elecciones para las comisiones paritarias en las que han conseguido la mayoría absoluta en un gran número de colegios electorales.

Se hizo un estudio detallado del proceso de unificación de las internacionales de la enseñanza (CMOPE-SPIE) constatándose una gran coincidencia en la valoración de las deficiencias del proceso (falta de infor-

mación y de participación de los sindicatos nacionales) y en la necesidad de aunar esfuerzos para conseguir modificaciones estatutarias que garanticen un funcionamiento democrático y respetuoso con las diversas opciones sindicales así como una práctica sindical reivindicativa.

**A**CORDAMOS la celebración de un próximo encuentro en Madrid para concretar las formas de colaboración que se plantearon en la reunión:

1. Cursos de formación en los que tratar sobre la mejora del funcionamiento organizativo, la actividad reivindicativa y la negociación, el desarrollo de la reforma educativa,...
2. Desarrollo del interculturalismo y exigencia a los gobiernos respectivos de soluciones para el tema de las titulaciones, clases de lengua y cultura materna, ... Organización de intercambios entre centros educativos españoles y marroquíes.
3. Experiencias sobre el programa de servicios de ambos sindicatos (vacaciones,...). ■

# Tema del mes

(viene de pág. 18)

Un incremento sustancial de actividades de formación en coeducación y de los temas transversales del currículum debe ser ofertado en los Planes Provinciales.

Mencionaremos algunas medidas concretas que deberían contemplarse en la formación del profesorado:

- Introducir en la formación de equipos directivos la coeducación, bien de forma transversal o mediante módulos específicos.

- Incrementar los módulos de coeducación en los cursos A.C.D.

- Intentar la transversalidad en todos los cursos de formación dirigidos al profesorado.

- Avanzar en los grupos o seminarios permanentes para lograr una mayor profundización en el tratamiento de la educación para la igualdad como área transversal.

Dado que la formación inicial depende de la Universidad y la formación permanente del MEC, es obvia la necesidad de una mayor relación entre ambas instituciones y en sendas formaciones. Los Institutos de Estudios de la Mujer de diferentes universidades están realizando investigaciones y trabajos muy interesantes sobre la Mujer en la Historia, en la Ciencia, etc. Podrían aprovecharse los diferentes convenios firmados por el MEC y las universidades en el marco del Plan Anual de Formación, para hacer que esas reflexiones lleguen al conjunto del profesorado de los niveles: Universitario, de EE.MM. y de Primaria y, finalmente al aula.

## GABINETES DE ORIENTACION Y TUTORIAS

Deben ser aprovechados para combatir la desigualdad. Al alumnado se le sigue orientando profesionalmente en relación con los estereotipos de género. Sin embargo para avanzar en la igualdad de oportunidades se debe dar una orientación libre de sesgos sexistas, dando a conocer a las alumnas otras opciones profesionales y salidas

al mercado laboral. Para ello conveniría recoger y analizar datos sobre la prospección del mercado y hacer un seguimiento de las alumnas que eligen profesiones no típicamente femeninas.

## CIRCULARES E INSTRUCCIONES

En las circulares e instrucciones de la Administración hay un predominio considerable de lenguaje sexista que debe ser eliminado, pues oculta a la mayor parte de la población escolar: profesoras y alumnas.

La Administración debería dar ejemplo e introducir la variable sexo en todos sus datos y, a su vez, solicitar de los centros esos datos segregados. Cuestiones que deberían tener en cuenta todas las Direcciones Generales, Direcciones Provinciales e Inspección cuando actúan o se dirigen a los centros.

---

**...para avanzar en la igualdad de oportunidades se debe dar una orientación libre de sesgos sexistas, dando a conocer a las alumnas otras opciones profesionales y salidas al mercado laboral.**

## AREAS CURRICULARES Y PLAN DE CENTRO

- Introducir en las programaciones de las diferentes áreas curriculares, actividades que cuestionen el papel asignado tradicionalmente a las mujeres, y dar a conocer las aportaciones que las mujeres han hecho en los diferentes campos del conocimiento.

- Exigir que en los Planes de Centro de comienzo de curso aparezcan reco-

gidos los objetivos coeducativos que se pretenden alcanzar y las actuaciones para conseguirlos que deben ser susceptibles de ser evaluados.

## MATERIALES DIDACTICOS Y LIBROS DE TEXTO

Unos y otros siguen reforzando, en su gran mayoría, los estereotipos sexistas a diferentes niveles: lenguaje, contenidos, gráficos, ilustraciones,...

Desde nuestro punto de vista no basta con proporcionar criterios de análisis del material ya existente. Debe hacerse un doble esfuerzo. Uno, hacia la producción de materiales coeducativos (vía positiva) y otro, más expeditivo, organizando comisiones de control que no permitan que se utilicen materiales sexistas o racistas en los centros públicos.

La corrección de libros de texto y la elaboración de materiales coeducativos es quizás el método más directo de acceder al profesorado que no tiene una formación encaminada a la educación en y para la igualdad.

Además, supone una ayuda estimable a quienes estando ya en la línea de la coeducación deben, en la actualidad, realizar el esfuerzo, no sólo de enfrentarse con los prejuicios existentes en la sociedad y en la institución escolar, sino, también, generar sus propios materiales.

La orientación profesional y escolar, las tutorías, la elaboración de materiales, no puede dejarse a la improvisación o, en el mejor de los casos, al voluntarismo de las personas, sino que debe ser responsabilidad de la propia Administración, procurando medios y recursos que ayuden al profesorado.

## EXIGIR EL COMPROMISO DE LA SOCIEDAD Y DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA

Los preocupantes brotes de xenofobia y violencia racista y sexual en Europa y en nuestro país, hace cada

vez más necesario que la educación en los valores de la paz, la igualdad y el respeto al diferente, se potencien en la vida y práctica cotidiana de los centros de enseñanza. A la Administración le compete comprometerse seriamente, dedicando mayores recursos a la compensación de desigualdades y la comunidad escolar, en su conjunto, debe aceptar el pluralismo cultural-étnico y de género como una riqueza, procurando que los problemas sean resueltos solidariamente.

Sin duda, la sensibilización y formación del profesorado es crucial en el proceso de educación. Difícilmente los niños, niñas y jóvenes aprondorán actitudes positivas o cambiarán sus estereotipos si su profesorado y ambiente escolar o familiar están permeados de prejuicios insolidarios y sexistas.

Dada la doble marginación que sufren las mujeres, las medidas de acción positiva, para contrarrestar las desigualdades, aumentarán su eficacia, si éstas se configuran en una estrategia coherente que promueva la igualdad real de oportunidades y no se quede en lo meramente formal. El proyecto educativo de cada centro debe contemplar y definir una serie de medidas estratégicas para que la coeducación, proceso intencionado y necesario para lograr la igualdad real entre hombres y mujeres, sea una práctica colectiva del profesorado que garantice la formación integral del alumnado. Pues no podemos olvidar que, a las puertas del siglo XXI, y a pesar de los avances conseguidos, las oportunidades son, más desiguales para las mujeres y las niñas. Ello se observa en la elección de carreras estereotipadas, en la limitación de oportunidades de empleo, en la valoración de los puestos de trabajo o en la diferente promoción y estatus profesional entre ambos sexos.

Las enseñanzas "transversales" de los nuevos currículos pueden ser de interés y servir para que los/as enseñantes dialoguen con sus alumnas y alumnos sobre estos temas y los descubran en su entorno para no caer en

el fácil narcisismo de "los sexistas o racistas son los otros".

Es urgente, además, atajar los mensajes publicitarios violentos y sexistas y, desde todos los ámbitos, llevar al ánimo de la sociedad que sólo los valores de la tolerancia el respeto al otro/a y la convivencia aseguran un orden social más justo plural y enriquecedor. ■

Marisol Pardo

Area Federal de la Mujer

## HIARES

### DIAPOSITIVAS VIDEO



EDUCACION INFANTIL  
PRIMARIA  
SECUNDARIA  
BACHILLERATO  
UNIVERSIDAD



Solicite el envío  
gratuito  
de nuestro CATALOGO

CEREZOS, 14 (Edificio HIARES)  
APARTADO 25

Tels.: 652 32 66 - 652 35 98

Fax: 653 97 11

28700 San Sebastián de los Reyes  
(Madrid)

## Campañas contra la aplicación restrictiva de las leyes

CON ocasión del 8 de marzo, en los tres últimos años, la Federación de Enseñanza de CC.OO. ha aportado a los centros propuestas de trabajo y/o unidades didácticas para la coeducación.

Igualmente, ha lanzado varias campañas contra la aplicación restrictiva de las leyes y de información sobre los derechos de las mujeres, para que ninguna hiciera dejación de los mismos por desconocimiento o por diferentes presiones sociales.

Las campañas realizadas han surtido su efecto, y observamos que las trabajadoras de la enseñanza demandan más sus derechos. Se han ganado numerosas sentencias relacionadas con la no pérdida de vacaciones cuando éstas coinciden con la baja por maternidad.

Fruto de ello algunas Direcciones Provinciales ya están concediendo de forma sistemática dicho derecho y tenemos indicios para decir que estamos cerca de conseguir que el MEC dé una solución definitiva y positiva al tema de las vacaciones coincidentes con el parto.

Sin embargo, no observamos voluntad política en resolver los problemas que afectan a las interinas, por el contrario, pensamos no equivocarnos si decimos que los recortes presupuestarios en Educación afectarán más a las personas con empleo precario: interinas y sustitutas.

El recorte de gastos sociales puede repercutir en una oferta menor de empleo público, que en sectores como la educación están ocupados mayoritariamente por mujeres. ■

# Formación inicial del profesorado y educación no sexista

*Las y los estudiantes de magisterio, en cuanto que futuros profesores, forman un eslabón de gran importancia en la cadena de transmisión y crítica de la cultura dominante en el sistema educativo. Su situación actual es contradictoria puesto que, por una parte, reflejan la formación recibida anteriormente (impregnada de contenidos, valores, expectativas y actitudes esencialmente discriminatorios) y, por otra, serán los futuros responsables de reproducir o transformar críticamente la cultura dominante en el terreno de la discriminación de los diferentes grupos humanos. Por todo ello, la formación y educación iniciales del profesorado en educación no sexista y multicultural es de un enorme interés.*

**D**ICHA FORMACION y educación inicial debe partir de la crítica del mito de la igualdad de oportunidades en la escuela, puesto que en el sistema educativo no se recibe asépticamente al alumnado al margen de su sexo, clase o etnia. Por el contrario, esos factores son fuentes de información que condicionan al profesorado en sus expectativas sobre la conducta y los logros escolares y personales de su alumnado. Esas expectativas marcan la autoestima, el pensamiento y los modos de actuar del alumnado ante la realidad y las otras personas. De este modo, podemos decir que las y los futuros profesores deberían ser considerados como actores sexuados, además de pertenecientes a una clase y una etnia, si se quiere que respondan a las necesidades que les exigirá la escuela.

La formación inicial debe realizar, asimismo, una revisión crítica de varios campos principales que afectan transversalmente a todas las áreas, incluidas las Prácticas en los centros escolares, empezando por la propia Escuela de Profesorado:

1. la posición de las mujeres en el sistema educativo;

2. los contenidos "científicos" que se transmiten, que suelen presentar estereotipos e inexactitudes discriminatorios, cuando no la ocultación pura y simple, bajo una visión androcéntrica y etnocéntrica;

3. el lenguaje y el discurso en la interacción social y didáctica en la escuela;

4. los libros y materiales escolares;

5. las actividades y prácticas en el aula;

6. las relaciones sociales y las formas de organización en la escuela.

Las actividades a desarrollar en las Escuelas de Profesorado y otros centros de formación inicial, que tengan en cuenta los campos antes mencionados, pueden ser muy variadas. Algunas (aunque insuficientes por ahora) están ya en marcha en varias Escuelas:

- asignaturas específicas sobre la discriminación genérica o la coeducación, currículum y transmisión de valores, cursos de postgrado ... (Vitoria, Toledo, Guadalajara, entre otras);

- seminarios o cursos cortos sobre discriminación genérica (y étnica, en Guadalajara), sobre las mujeres científicas y sus aportaciones (Santiago de Compostela) ...;

- jornadas sobre educación y valores en las que se exponen los trabajos de las y los estudiantes (preconvocadas las terceras en la E.U. de Guadalajara).

- análisis y evaluación de textos, literatura infantil, diccionarios, prensa, publicidad... en diversas asignaturas, incluidas las asignaturas más "objetivas" (C. Naturales...).

- publicaciones de análisis de textos, jornadas, cursos... (Guadalajara...).

Todo lo anterior es más factible de ser puesto en funcionamiento siempre que haya un equipo previo dinamizador que ofrezca actividades interesantes y que sepa sacar fruto al trabajo realizado presentándolo y publicándolo. Algunos de los campos de actividad requieren, además, la utilización de metodología y técnicas de investigación en el aula, así como un proceso de autoevaluación de la actividad docente. En definitiva, la formación inicial debe preparar a las y los futuros profesores para responder a una educación no sexista y multicultural. ■

**Fernando Cereza**  
Escuela de Profesorado Guadalajara

## Referencias:

1. M.W. Apple (1979, trad. 1986) en *Ideología y currículum*, Akal, y P. Bourdieu y J.C. Passeron (1977, trad. 1981) en *La reproducción*, Laia.

2. M.W. Apple, 1989. *Maestros y textos. Una economía política de las relaciones de clase y de sexo en educación*. Barcelona: Paidós.

3. D. Istance, 1986. "Las mujeres y las jóvenes en los centros de enseñanza", en OCDE, 1987. *La educación de la femineidad*. Barcelona: Alianza. CIDE/Instituto de la Mujer, 1988. *La presencia de las mujeres en el sistema educativo*. Madrid: Instituto de la Mujer.

4. Moreno, 1986. *Cómo se enseña a ser niña: el sexismo en la escuela*. Barcelona: Icaria.

5. Titone, R. 1986. *El lenguaje en la interacción didáctica*. Madrid: Narcea.

6. Gameta, N. y Carcaga, P. 1987. *Modelos masculinos y femeninos en los textos de EGB*. Madrid: Ministerio de Cultura, Instituto de la Mujer.

# El papel social de las mujeres condiciona su situación laboral

Esta revista, en su número 131, de marzo pasado, publicaba los datos de una encuesta realizada entre el profesorado de la Enseñanza Pública no universitaria, sobre condiciones de trabajo. Uno de los objetivos de la encuesta era el de averiguar la experiencia subjetiva que los docentes tenían sobre "la participación y discriminación profesional en el trabajo docente, por razón de sexo".

**P**UES BIEN, sólo una minoría (un 11,1% -13,8% de las mujeres y 8,4% de los hombres-) creía que había discriminación sexual entre el profesorado en el centro.

Sin embargo, a mayor nivel de concreción de la pregunta, el porcentaje de respuestas positivas aumentaba:

- 12,9% opinaban que había menor participación de las mujeres en las actividades de formación fuera del centro,
- 18,3%, que había menor participación de las mujeres en las actividades generales del centro,
- Y un 30,2%, que había menor acceso para las mujeres a los puestos de responsabilidad.

¿Por qué un 19,1% de encuestados y encuestadas opinan que tener menor acceso a los puestos de responsabilidad no es discriminatorio?

Seguramente piensan que las mujeres no acceden a los puestos de responsabilidad porque no quieren. Y seguramente tienen razón. Pero sería superficial quedarnos aquí en el análisis: ¿por qué las mujeres no quieren?

Las respuestas a la encuesta apuntan otro dato significativo: sólo un 3% de las mujeres encuestadas se siente discriminada en el trabajo. Y un 24,5% afirma que el trabajo doméstico influye en su trabajo profesional.

La educación y la práctica cotidiana imponen a las mujeres el papel de ama de casa y ésta es una responsabilidad

**Es más, para la mayoría de las mujeres ésta es la responsabilidad, y el trabajo fuera de casa, lo secundario, viviéndolo en ocasiones, con culpabilidad porque no se atiende suficientemente lo que es fundamental, la familia.**

asumida por las mujeres —o por una mayoría— como algo natural. Es más, para la mayoría de las mujeres ésta es la responsabilidad, y el trabajo fuera de casa, lo secundario, viviéndolo en ocasiones, con culpabilidad porque no se atiende suficientemente lo que es fundamental, la familia. Esta "naturalidad" de la responsabilidad quizás explique que esa influencia del trabajo doméstico en el profesional no se viva como discriminación.

Y teniendo en cuenta que, hoy por hoy, esta consideración no ha cambiado, es obligado que, ante cualquier análisis de la situación laboral de las mujeres, lo consideremos. Porque este hecho está influyendo permanentemente en su vida y en todo su tiempo, en el tiempo familiar y en el tiempo laboral.

## DISCRIMINACIONES INDIRECTAS

Es cierto que no hay normativas que obliguen a las docentes a elegir los niveles más bajos, ni que las impidan acceder a la dirección del centro, ni el salario es menor por el hecho de ser mujer... Si sólo atendemos a los datos más superficiales, la respuesta lógica es: no hay discriminación de las mujeres docentes por el hecho de ser mujeres.

Pero el participar menos en las actividades del centro, o en las de formación fuera del centro, o no querer presentarse a cargos de responsabilidad... no es un simple problema de falta de voluntad de las mujeres, es un problema de discriminación social que atraviesa permanentemente la actividad laboral de las mismas.

Por ello, determinadas normas o actuaciones, bajo la apariencia de ser formalmente neutras, producen resultados perjudiciales para un colectivo que se encuentra en posición de inferioridad laboral y social.

Esto es lo que entendemos por discriminaciones indirectas. Si las mujeres ocupan los niveles educativos más bajos, si hay menos mujeres en cargos de responsabilidad, si tienen menos posibilidades de formarse para promocionar... los salarios, globalmente considerados por sexos, serán menores para las mujeres que para los hombres.

Si la formación permanente se realiza fuera del horario lectivo, hecho pretendidamente igual para todos, las más afectadas serán las mujeres, quienes, por su condición de mujeres, tienen una doble jornada de trabajo.

Y esto es lo que nos lleva a plantearnos una acción positiva hacia las mujeres. Porque, del propio principio de igualdad deriva la necesidad de tratar igual a los iguales y desigual a los que la realidad demuestra como desiguales. Y así, habrá que favorecer a las mujeres, mediante medidas de acción positiva, en aquellas situaciones en que, de manera indirecta, las mujeres salgan perjudicadas. ■

Carmen Heredero. Ejecutiva Federal

## Medidas de acción positiva

## El camino hacia la igualdad

*En fechas recientes, el gobierno aprobó el II Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres, tomando como objetivo el avanzar desde la igualdad formal hasta la igualdad real; el III Programa de Acción Comunitaria para la Igualdad de Oportunidades entre las Mujeres y los Hombres, vigente hasta 1.995, establece una serie de medidas destinadas a garantizar la eficacia real de la normativa referente a la igualdad de oportunidades; la propia Constitución recoge en su artículo 9.2 la responsabilidad de los poderes públicos para promover las condiciones que garanticen que la igualdad entre las personas sea real y efectiva.*

**T**ODA esta normativa parece apuntar en la línea de que incluso desde las propias instituciones, se aprecian serios dificultades para lograr que la igualdad entre hombres y mujeres sea un hecho -tanto más cuanto que esa igualdad está garantizada desde un punto de vista formal, lo cual dificulta enormemente hacer visibles las discriminaciones reales-, y por ello se establecen medios que permitan y faciliten su consecución.

Una de estos medios es la acción positiva, es decir la puesta en práctica de medidas concretas que proporcionen a las mujeres ventajas concretas en virtud de las cuales se supere la posición de desventaja desde la que parten, impidiendo así, a priori, la realización de la igualdad. Las medidas de acción positiva no son, por lo tanto, ni medidas de privilegio para las mujeres, ni medidas de protección paternalista; significan, simplemente, arbitrar mecanismos para combatir las discriminaciones que, de hecho, sufren las mujeres y, por lo tanto, no di-

fieren sustancialmente de las medidas que se adoptan para corregir injusticias en otros colectivos.

Las medidas de acción positiva están encaminadas, básicamente, a combatir las discriminaciones indirectas, es decir, los prejuicios, estereotipos, usos y sistemas que condicionan y limitan las posibilidades de quienes las sufren, incidiendo en sus condiciones laborales de promoción en el trabajo, de formación, de participación en la vida pública y, en definitiva, en la valoración integral de las personas y de la actividad que realizan.

## EN LA ENSEÑANZA

En la enseñanza, estas discriminaciones afectan tanto a quienes trabajan en el sector como a las alumnas y, por consiguiente, el establecimiento de medidas de acción positiva debe contemplar a la escuela en su conjunto, incluyendo estrategias para las alumnas, estrategias para las profesoras y estrategias para el personal no docente.

En el primer caso, es importante incidir en dos sentidos: el punto de vista curricular y el punto de vista organizativo. Desde el punto de vista curricular, además del necesario control de los contenidos, constituyendo grupos separados de alumnas cuando se considere necesario y muy especialmente en aquellas áreas y actividades que, por razón de los estereotipos socialmente vigentes, tienen menor atractivo para las chicas: tecnologías, talleres,... En cuanto al aspecto organizativo, fomentando la participación de las chicas y estableciendo cupos que equilibren la proporción entre chicas y chicos en los Consejos Escolares y como representantes del alumnado.

En el caso de quienes trabajan en la enseñanza, la mayor parte de las discriminaciones suelen "justificarse" desde los supuestos de la inferior formación para el desempeño de determinadas tareas de las mujeres y de su

---

***Una de estos medios es la acción positiva, es decir la puesta en práctica de medidas concretas que proporcionen a las mujeres ventajas concretas en virtud de las cuales se supere la posición de desventaja desde la que parten...***

menor disponibilidad horaria. Las medidas de acción positiva deben, por tanto, ir encaminadas a subsanar estos dos elementos, facilitando el desarrollo profesional de las mujeres, tanto en el sentido de facilitar su formación y promoción como en el de eliminar los obstáculos que lo impiden.

Por lo que respecta al primero y sin pretender la exhaustividad, señalaríamos las siguientes medidas básicas:

- Programas de formación dentro del horario lectivo —y computables como tal— que incidieran muy especialmente en la actualización de contenidos, metodologías, etc.

- Cursos de readaptación para quienes se reincorporan al trabajo después de una interrupción, más cuanto que éstas suelen deberse a la dedicación a las responsabilidades familiares.

- Cursos de dirección específicos para mujeres que aumenten su confianza a la hora de presentarse a la elección para cargos directivos, al tiempo que desmonten la imagen estereotipada respecto a la menor capacitación profesional de las mujeres en este sentido.

- Establecimiento de unos porcentajes mínimos de participación de las mujeres en los distintos órganos de gobierno de los centros, bien mediante cuotas o bien mediante rotación.

En cuanto al segundo aspecto, destacaríamos:

- Mantenimiento de todos los derechos durante las interrupciones —aunque sean de carácter voluntario— por cuidado de los hijos.

- Mecanismos de preferencia en los horarios para los casos de familias monoparentales.

- Servicios de atención y cuidado de los hijos incluso fuera de los horarios escolares.

- Aplicación de todos los permisos y licencias relacionados con las responsabilidades familiares de manera indistinta a hombres y mujeres. ■

Elvira S. Llopis

## El aborto por angustia, la angustia de abortar

*En relación con el aborto, el proyecto de reforma del Código Penal, aprobado por el Consejo de Ministros, legitima la angustia como cuarto supuesto para interrumpir voluntariamente un embarazo.*

**D**ESDE la Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO. siempre hemos defendido el derecho de las mujeres a decidir sobre su maternidad, por lo que reivindicamos una Ley de Plazos, donde en los tres primeros meses se pueda interrumpir la gestación con la sola decisión de las mujeres o de la pareja en su caso, que termine con la inseguridad jurídica actual de profesionales sanitarios y mujeres.

En este sentido, la ampliación propuesta por el Gobierno: el supuesto de angustia, vuelve a reflejar la ambigüedad y cobardía del partido en el Gobierno para afrontar el problema de fondo del aborto. Situación no abordada, que sigue dando lugar a sentencias tan aberrantes como la producida en los últimos días, que condena a Germán Sáez de Santamaría a 7 años de cárcel, al estudiante de medicina que lo realizó y a la mujer a quien se le practicó el aborto.

La ampliación de un cuarto supuesto, reproducirá las vicisitudes que, tanto profesionales como mujeres afectadas, han venido padeciendo cada vez que han querido acogerse a los supuestos de la Ley. Mientras siga complicándose un proceso en que intervienen todo tipo de estamentos: médicos, psicólogos, jueces, Iglesia, etc. e ignorando a las auténticas protagonistas, estaremos presenciando una mascarada con trágicas consecuencias para muchas personas, principalmente las mujeres.

Desde la Secretaría de la Mujer de CC.OO., exigimos que se excluya del Código Penal la consideración del aborto como delito, contemplando únicamente los casos en que se produzcan en contra de la voluntad de las mujeres (abortos producidos por agresiones, abortos blancos producidos por las nocivas condiciones de trabajo, etc.).

La actual modificación del Código Penal propuesta por el Gobierno, pasa sin contemplar las demandas que se realizan desde los distintos grupos de mujeres de asociaciones, sindicatos y partidos progresistas. Es una nueva oportunidad perdida (la anterior modificación fue en 1.985) para solucionar, de una vez por todas, un problema sobre el que siguen poniendo parches e ignorando la dramática realidad que muchas mujeres se ven obligadas a soportar. ■

Secretaría Confederal de la Mujer CC.OO.



# Una región dormida

**Resulta francamente doloroso para cualquier extremeño dar datos objetivos sobre la realidad socio-económica de nuestra Comunidad Autónoma.**

**En el periodo 1.985-1.991, el PIB creció en Extremadura un 4,2%, casi un punto menos que la media del Estado (5,1%) y, lo que es peor, el PIB por habitante (63,6%) no sólo nos sitúa en el último lugar en lo relativo a desarrollo regional sino que nos aleja cada vez más del resto de las CC.AA., teniendo en cuenta que este índice era en 1.985 del 67%.**

**L**AS CLAVES de nuestro bajo nivel de desarrollo hay que buscarlas en importantísimas carencias en infraestructuras básicas, en la escasa capacitación social, el alto nivel de paro, el más que insuficiente dinamismo empresarial y la también escasa inversión.

Es en la potenciación de este último factor, el de la inversión productiva - que deberá ser pública si no se dinamiza el sector privado- de donde debe partir el impulso que permita reducir diferencias. Máximo cuando las actividades relacionadas con la agricultura, que son el verdadero sostén de la economía extremeña por su incidencia en el PIB, empleo, renta y comercio, tendrán que ceder decenas de miles de empleos para asegurar su rentabilidad, lo que hará imprescindible la creación de un tejido productivo que posibilite su absorción.

La situación de la infraestructura educativa es fiel reflejo de las carencias de desarrollo que padecemos, agravada aún más por lo restrictivo de los tan criticados PGE'93. Las inversiones del MEC en Extremadura se redujeron, en 1.992 en un 40% y en 1.993 serán inferiores en un 60% con respecto al año anterior.

Es fácil suponer con qué perspectivas se afronta el proceso de transferencias.

## ENSEÑANZA PÚBLICA NO UNIVERSITARIA

Los centros de Educación Infantil, de Primaria y de Secundaria funcionan, en general, "en automático". Se ha perdido la ilusión, la lucha y el afán de reformar y mejorar.

Sería exagerado afirmar que esta situación ha sido provocada únicamente por la mala gestión de las Direcciones Provinciales del MEC, pero sí lo es en gran medida y lo es directamente desde que en 1.987 desapareciese, en Badajoz, un interesante movimiento de renovación alrededor de programas como Educación Compensatoria, Educación de Adultos,... que iban extendiéndose a toda la Unidad de Programas educativos y trascendiendo al resto de la Comunidad.

Por otro lado, la falta de planificación y coherencia en las actuaciones sobre los centros y el profesorado, de diálogo con la Comunidad Educativa ha llegado, en ocasiones, a límites inadmisibles.

La implantación de la **Educación Infantil** se ha caracterizado por la ambición de escolarizar en unidades creadas o simplemente habilitadas y a menudo improvisadas en su ubicación y dotación, sin garantías de calidad.

De encuestas realizadas se des-

prende que las ratios se respetaron únicamente donde no había demanda suficiente, que muchas aulas no fueron dotadas adecuadamente, que al profesorado no se le exigía la especialidad de preescolar y sólo algunos tuvieron acceso a la Formación Permanente específica.

Los grupos de diferentes edades son frecuentes y ni éstos ni la presencia de alumnos de integración influyen para rebajar las ratios.

La enseñanza **Primaria** está condicionada por las grandes dimensiones de las dos provincias y la distribución de la población.

En Cáceres, más que en Badajoz, hay muchos núcleos de población pequeños que implican transporte escolar, centros incompletos (64,5%) y unitarias (12%).

La extensión territorial determina grandes zonas educativas y muchos kilómetros a las cabeceras de comarca que, unido a las malas condiciones de las carreteras, supone aislamiento, dotaciones precarias y grandes dificultades para acceder a la formación.

En consecuencia, el profesorado huye de estas zonas y la inestabilidad del mismo se cifra en más del 20% del cupo.

Sería imprescindible la publicación de un catálogo exhaustivo de puestos de trabajo.

En estos momentos se tiende a reagrupar cursos, se sobrepasan las ratios, se intentan amortizar plazas, no se cubren sustituciones de menos de 15 días,... y el descontento es general, mientras desde las Direcciones provinciales se realizan continuas declaraciones públicas en el sentido de que "todo va bien".

Las condiciones en los centros de **Secundaria** son similares a los de Primaria: grupos excesivamente numerosos, afines (y no afines) en exceso,...

En diversos centros se ha implantado la LOGSE sin formación ni información adecuadas, sin los apoyos técnicos necesarios para afrontar nuevos currículos, sin los espacios exigibles y confiando, una vez más, en la capaci-

dad de improvisación y sacrificio del profesorado.

En cuanto a la **Formación Profesional** y teniendo en cuenta que la región reúne todos los atributos de las zonas subdesarrolladas, debería convertirse en la gran oportunidad para cualificar nuestra mano de obra y hasta facilitarle autoempleo mediante el binomio formación-empleo. El papel dinamizador de la F.P. moderna en el desarrollo económico regional se presentó y discutió en las Comisiones Provinciales. Sin estudios fiables, el MEC recortó la propuesta de módulos profesionales que ya iban recortados desde los ámbitos provinciales con la inhibición del Gobierno autónomo que ni siquiera se ha molestado en conocer las concomitancias de los módulos con su Plan Regional de la F.P.

A todo esto, añadir la habitual política chapucera de las Direcciones Provinciales: desbordamiento de ratios, falta de coordinación con los centros, falta de criterios para seleccionar a los profesores de Tecnología de la Reforma, continuos recortes en los programas de F.P. Ocupacional,...

En el **sector laboral**, los comités de empresa, formados por 13 y 16 miembros en Cáceres y Badajoz respectivamente, representan a más de mil trabajadores en la Comunidad Autónoma. La mayor parte de ellos se encuentran en Centros de Enseñanza Secundaria; el resto en Comedores Escolares y Escuelas Hogar, Servicio de Pueblos Abandonados y Equipos Multiprofesionales, de Atención Temprana y de Sordos.

La integración en el IV Convenio Colectivo, del personal de Comedores Escolares y Escuelas Hogar como trabajadores fijos discontinuos hay que destacarlo como un logro importante de CC.OO., que supone un avance en las condiciones de trabajo y supera una situación de precariedad anterior aunque no sea la óptima.

El colectivo se encuentra muy disperso por lo ya expresado: grandes distancias entre los centros de trabajo y entre los núcleos grandes de pobla-

ción dada la extensión de las provincias.

En ambas está constituido el Comité de Salud Laboral, sin demasiadas facilidades por parte de las Direcciones Provinciales del MEC. En Badajoz se presentaron, hace ya un año, 104 denuncias de centros de la provincia por incumplimiento en materia de Seguridad e Higiene, entre estos centros se incluía la Dirección Provincial del MEC.

También en esta provincia se estableció un acuerdo sobre vestuario que garantice la provisión obligatoria de ropa y que se espera ratificar para este año. Así mismo está prácticamente constituida una Comisión de Plantillas que garantice la transparencia en las contrataciones y en la oferta de empleo.

### ENSEÑANZA PRIVADA

En Extremadura la Enseñanza Privada está sostenida básicamente por fondos públicos.

Los centros se concentran en núcleos de más de 10.000 habitantes, bastante dispersos y están asociados, en un 85%, a Educación y Gestión. El resto en cooperativas de enseñanza.

Los trabajadores de la Privada tienen, en general, una escasísima conciencia de clase, su trabajo como única fuente de ingresos y por tanto, alineamiento con los postulados de la patronal de turno.

Las administraciones provinciales no se implican en temas como: contrataciones según la LODE, ratios, ... e incluso potencian la creación de un nuevo centro en Mérida.

Los sindicatos mayoritarios en el sector, en el que CC.OO. tiene escasa implantación, actúan con mensajes pactistas y poco reivindicativos. Se producen incumplimientos palpables en la relación laboral que no han sido denunciados por ellos.

### FORMACIÓN DEL PROFESORADO

Al cabo de un año de funcionamien-

to de las Comisiones Provinciales de Formación no queda más remedio que expresar nuestro desencanto y no por ingenuidad, precisamente.

Las Direcciones Provinciales esgrimen los argumentos de siempre para no aumentar la oferta formativa: no tienen autonomía para gestionar los presupuestos ni criterios de obligada aplicación para los distintos Servicios de la Administración (Unidad de Programas Educativos y Servicio de Inspección).

Si a esto se añade que el Plan provincial ha de recoger las necesidades de formación detectadas por el MEC en su Plan Anual y la propia composición de las comisiones, se comprenderá el poco margen de incidencia por nuestra parte y, en consecuencia, que el profesorado decida, a la vista de su práctica, qué formación necesita realmente, qué materiales, qué apoyo, qué tiempo y qué medios.

Por ello, la barrera entre los CEPs y la vida de los centros no se ha roto y éstos siguen considerándose como algo ajeno y poco significativo.

El estudio realizado en Badajoz, sobre el Plan Provincial gestado en la Comisión Provincial, que se está desarrollando actualmente, viene a avalar lo dicho anteriormente.

Existen cinco CEPs en la provincia de Badajoz, más una extensión dependiente de uno de ellos, en una zona muy extensa. Entre todos, disponen de un total de 52 asesores, de los cuales 32 pertenecen al Cuerpo de Maestros, 14 al de Enseñanza Secundaria y el resto están o estaban vacantes al finalizar el curso 91/92.

Existen también 11 Centros de Apoyo y Recursos para la atención a zonas rurales y centros incompletos.

Hay que decir que se elabora el Plan Provincial sin el suficiente debate en el seno de la Comisión y que si bien la presencia sindical es regular, el Plan se gesta desde la Unidad de Programas y casi no es más que la suma de los programas de los CEPs que siguen las directrices marcadas por el MEC en cuanto a prioridades y,

## La enseñanza en...

como siempre, por razones de tiempo (se empieza tarde el trabajo y se parte de una propuesta ya consensuada entre ellos), se convierte en puro trámite, tanto las reuniones como las discusiones y toma de decisiones.

Pensamos, y así lo aportamos por escrito, que habría que buscar un equilibrio entre la formación institucional y lo concretamente necesario en esta provincia, con la determinación por parte de la Comisión de crear instrumentos que permitan conocer las necesidades reales del profesorado y su aplicación.

Nosotros creemos que el profesorado no tiene una implicación decidida en el proceso de implantación de la LOGSE por no tener asumidos los planteamientos de las modernas ciencias psicopedagógicas. Habría que trabajar lentamente en la transformación de las prácticas educativas, creando condiciones en las que este trabajo pueda ser eficaz: tiempo, medios, autonomía y asesoramiento; difusión de materiales y experiencias,...

La primera necesidad es conocer las necesidades reales, lo cual nos llevaría al conocimiento de la demanda, a la racionalización de la oferta y a la implicación del profesorado en la implantación de la LOGSE.

El análisis, los objetivos, las prioridades, los medios, ... marcados en esta provincia, no dan respuesta a lo que planteamos y aún menos las actividades que son un cúmulo de cursos de actualización didáctica de nivel CEP, interceps, provincial o interprovincial.

Cursos ACD A .....	3
Cursos ACD B .....	27
Cursos ACD C .....	72
Otros cursos .....	19
Cursos de Equipos Directivos ..	3
Cursos de F. Complementaria	
Idiomas .....	5
Total de grupos de trabajo ...	101
Total de seminarios .....	69
Total de Proyectos de Formación	
en centros .....	35
Total de jornadas .....	42

### **El capítulo de infraestructura es de los más sangrantes. Los centros y aulas son locales habilitados o desahuciados para ese uso de la Red ordinaria, en tales condiciones de habitabilidad que no se puede hablar de precariedad sino de tercermundismo.**

Como puede observarse, los cursos se llevan el montante de los presupuestos y de la actividad, en detrimento de otros como los Proyectos de Formación en Centros, que si bien crecen con respecto al número de centros de la provincia (alrededor de 500 centros).

En cuanto al contenido de los cursos caben destacar los 24 cursos de nuevas tecnologías, frente a los 2 sobre proyecto curricular de ciclo, 1 sobre proyecto curricular de etapa, 8 sobre metodología, 6 sobre proyecto educativo de centro, 2 sobre F. Profesional o 6 sobre evaluación, orientación y tutoría.

También es interesante reflejar 13 cursos sobre educación para la salud (existe un convenio entre el MEC y la Junta de Extremadura) y 6 cursos sobre primeros auxilios (existe otro convenio entre el MEC y la Cruz Roja).

sólo hay planificados 2 cursos de música, 4 de educación física, 2 sobre psicomotricidad y 3 sobre expresión artística.

El anterior resumen entra en rotunda contradicción con los objetivos del MEC y el propio Plan Provincial que señalan como prioritarios: puesta en

práctica de proyectos y adaptaciones curriculares de centro, ciclo, área o nivel; conocimientos y técnicas de acción tutorial y evaluación; técnicas que permitan el trabajo en equipo y elaboración de materiales curriculares.

Completando el mapa de formación regional diremos que existen varias asociaciones pedagógicas que realizan actividades de formación, fundamentalmente jornadas o escuelas de verano. La de mayor tradición es APEVEX que forma parte de la Federación de MRPs y con quien se han mantenido contactos para la firma de un protocolo de colaboración desde la F.E. de CC.OO. de Extremadura.

#### EDUCACION DE ADULTOS

En nuestra Comunidad Autónoma, como en las del territorio MEC, la educación de adultos sigue las directrices marcadas por ese Ministerio, sin ajustarse a las necesidades reales de la población ni a las características propias de cada comunidad: no hay proyectos locales ni territoriales, sino una suma de actuaciones en una misma zona geográfica con criterios similares para todas en cuanto a currículum, niveles, etc.

Existe un convenio entre el MEC y la Junta de Extremadura que viene a traducirse en un aporte de recursos económicos con que subvencionar a instituciones públicas y privadas (fundamentalmente ayuntamientos). La totalidad de estos recursos son destinados a malpagar a profesores -monitores- que en principio eran para alfabetización y que ahora lo son para Educación de Adultos en general.

Ni que decir tiene que la contratación es realizada sin garantías y con criterios que si bien son marcados por las Direcciones Provinciales del MEC y avalados por la Junta de Extremadura, no son tenidos en cuenta por las entidades contratantes al ser éstas autónomas a la hora de realizarlas.

Aunque existe una comisión encargada del seguimiento del convenio, no

ha desarrollado su tarea hasta el momento, salvo limitadas actuaciones en cuanto al estudio de infraestructura y unas jornadas regionales realizadas hace más de un año, con el intento de hacer un Plan Regional de EA, que hasta el momento no ha tenido repercusión ni continuidad.

Así el panorama, nos encontramos con que el cupo de profesores en la provincia de Badajoz es de 75, de los cuales 72 son maestros y 3 profesores técnicos de F.P. De ellos 9 están vacantes y son cubiertos por interinos, propietarios provisionales o personas en comisión de servicio. Otros 15 de los mismos, tampoco están cubiertos por sus propietarios al estar éstos últimos realizando otras funciones.

Completan los recursos personales dedicados al Programa, 97 monitores contratados por el Convenio MEC-Junta de Extremadura, lo que supone casi el 60% del Programa. Hay que tener en cuenta, además, que estos monitores están contratados a tiempo parcial (4 horas diarias).

Existen 9 centros de EA creados, 5 aulas de 2 unidades y 20 aulas de una unidad.

En la provincia de Cáceres, para atender a una población de 411.464 habitantes, de los cuales alrededor del 40% se declara "sin estudios", se disponen en 9 distritos por toda la provincia.

Existen 6 centros de Educación de Adultos y 112 Aulas. En esta provincia hay también convenios entre la Diputación provincial y ayuntamientos.

Algunos monitores se encuentran en aulas o centros como refuerzo, donde el número de profesores es insuficiente, pero la mayoría se encuentran solos en una localidad siendo los únicos responsables de ese aula.

En Badajoz, el número de municipios en los que existe oferta de EA es de 72, de un total de más de 200 existentes. Las necesidades educativas son enormes y los índices de analfabetismo superiores a la media estatal. La población atendida durante el curso 91-92 está entre las 9.000 y

10.000 personas adultas. Las actividades que se realizan en centros y aulas van desde la alfabetización (1.600), formación básica (5.500), preparación pruebas no escolarizadas (1.500), formación ocupacional (700) y actividades culturales (900). El 90% de la población atendida lo es en la modalidad presencial.

Funcionan las Juntas Provinciales de EA, quienes informan los planes provinciales anuales, sin capacidad para variar sustancialmente las directrices marcadas por el MEC ni afrontar la mejora de infraestructura y recursos personales y económicos.

El capítulo de infraestructura es de los más sangrantes. Los centros y aulas son locales habilitados o desahuciados para ese uso de la Red ordinaria, en tales condiciones de habitabilidad que no se puede hablar de precariedad sino de tercermundismo.

Este problema podría tener solución mediante la coordinación de todas las instituciones implicadas en la EA, aprovechando infraestructuras existentes en casos de la Red ordinaria de centros y en muchos otros mediante la utilización de locales culturales y Casas de Cultura que hay en casi todas las localidades, completado con una política progresiva de construcción de centros adecuados a las necesidades de la EA.

Las Juntas Locales de EA (las escasas creadas) no avanzan, más bien retroceden, en su funcionamiento y no se coordinan los recursos de los distritos.

La formación del profesorado es insuficiente, los horarios de los CEPs no son compatibles con los del profesorado de EA y los Seminarios provinciales existentes están absolutamente jerarquizados al asistir los responsables de comarca, que no son otros que los directores de aulas y centros, nombrados para ese cargo por las Direcciones Provinciales sin ningún tipo de elección al no existir órganos de gobierno democráticos en los centros.

Está por ver qué depararán en este ámbito las competencias educativas a

esta Comunidad Autónoma, pero las perspectivas no son demasiado halagüeñas teniendo en cuenta por qué derroteros va el MEC en cuanto a desarrollo de la LOGSE en materia de Educación de Adultos.

### UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA

La Universidad de Extremadura desarrolla su docencia en 6 facultades (3 en Badajoz y 3 en Cáceres) y 8 Escuelas Universitarias propias, integradas en 39 Departamentos, con un total de 967 profesores, de los cuales el 41,60% son profesores no numerarios, un porcentaje, como se ve, por encima de la media de otras universidades -lo que supone graves problemas de inestabilidad laboral-, y con un total de 15.588 alumnos (datos correspondientes al curso anterior).

En cuanto al Personal de Administración y Servicios (PAS), lo forman un total de 503 trabajadores, de los cuales 230 son funcionarios y 273 laborales.

Actualmente la Universidad de Extremadura sufre los mismos condicionamientos y padece las mismas deficiencias que el conjunto de la Universidad española, agravada en este caso por ser una universidad que aún está por consolidar, ya que sus orígenes son muy recientes, siendo su creación en mayo de 1.973.

El recorte presupuestario para 1.993 va a obligar a las universidades a buscar otro canal de financiación, vía artículo 11 de la LRU, pero en el caso de la Universidad de Extremadura hay que tener en cuenta tanto la situación de partida de esta Universidad como el entorno socioeconómico en el que se desenvuelve, ambas circunstancias nada favorables.

Por otra parte se avecinan procesos importantes que tienen gran repercusión en la Universidad de Extremadura, como son:

- Las transferencias educativas.
- La anunciada y "contestada" modificación de la LRU. ■

## RADIOGRAFIA SINDICAL

### UNIVERSIDAD

	PDI		PAS Funcion.		PAS Laboral
	90	87	90	87	90
CC.OO.	5	5	3	3	8
UGT	6	3	4	1	6
CSIF	8	7	3	3	0

### PUBLICA 1990

	CC.OO.	UGT	CSIF	ANPE	Total
BADAJOS	12	5	6	8	31
CACERES	7	6	7	7	27
Total	19	11	13	15	58

### LABORALES MEC 1990

	CC.OO.	UGT	CSIF	Total
BADAJOS	11	6	0	17
CACERES	5	6	2	13
Total	16	12	2	30

### PRIVADA 1990

	CC.OO.	UGT	No Afiliado	USO	FSIE	USTE	CSIF
BADAJOS	8	26	1	21	3	1	0
CACERES	5	2	0	33	0	0	4
Total	13	28	1	54	3	1	4

## ESCOLARIZACION

### E.G.B.

	ESTATAL	PRIVADA	TOTAL
Unidades	6.099	1.048	7.147
Profesores	6.618	1.179	7.797
Alumnos	126.987	34.624	161.611
<b>RATIOS</b>			
Alumnos/Profesor	19,18	29,36	20,72
Alumnos/Unidad	20,82	33,03	22,61

### SECUNDARIA

		BUPI/COU	F.P.
Grupos	Pública	1.001	508
	Privada	182	65
Profesores	Pública	2.333	960
	Privada	401	103
Alumnos	Pública	27.828	14.782
	Privada	6.637	1.783
<b>RATIOS</b>			
Alumnos/Profesor	Pública	11,92	15,39
	Privada	16,55	16,20
Alumnos/Grupo	Pública	27,80	29,09
	Privada	36,46	27,43

# Retribuciones de los funcionarios

La característica más destacada de la política salarial de los últimos años es la creación de conceptos retributivos de carácter complementario, vinculados a la antigüedad más algo, que producen una dispersión importante de las nóminas hasta tal punto que pronto hablaremos más del molinete (1) que del abanico salarial.



Y ESO sin tener en cuenta la adicional dispersión originada por las cuantías que dichos complementos adquieren según la Comunidad Autónoma con transferencias de que se trate. La acumulación de competencias de la autonomía universitaria eleva la complejidad en el caso del Personal Funcionario de Administración y Servicios de las Universidades a niveles auténticamente interesantes.

Todo ello nos conduce inexorablemente a que en este artículo, reconociendo nuestras limitaciones (básicamente de espacio), renunciemos a reproducir una nómina, ya que todas las posibles sería oneroso y ¿por qué esa y no otra?, y optemos por la vía de dar los elementos para su confección, a la medida de cada uno.

Justificada así la estructura de lo que sigue emprendemos la tarea.

### I. LOS SUMANDOS QUE SERAN MINUENDOS

Recogidos bajo el epígrafe I. Tablas de los conceptos retributivos generales de los funcionarios públicos, aparecen tres cuadros, expresados todos en pesetas brutas/mes:

● El 1, **Retribuciones básicas**, recoge para los cinco grupos salariales (el E superviviente en vías de extinción), el sueldo base y el valor de un

trienio. Estas cantidades son las únicas que se perciben 14 veces al año. Evidentemente el total de trienios percibidos oscilará entre 0 (para los interinos y quienes tienen menos de 3 años de servicios reconocidos) y 15 (supone 45 años de servicios que ya está bien).

● **El 2, Complemento de destino**, está vinculado al cuerpo de pertenencia para el caso de los funcionarios docentes, (29 para los Calodráticos de Universidad; 27 para los Titulares de Universidad y Catedráticos de Escuela Universitaria; 26 para los Calodráticos de Secundaria y los Titulares de Escuela Universitaria; 24 para los Profesores de Secundaria, los Profesores Técnicos de F.P. y los Maestros de Taller y Laboratorio; 21 para los Profesores de E.G.B.) pero no en el caso de los funcionarios de Administración y Servicios, aunque en el caso particular de las Universidades Públicas existe una asignación real de tramos de complemento de destino a Grupo salarial (Grupo E, niveles 10 a 14; Grupo D, niveles 14 a 18; Grupo C, niveles 18 a 22; grupo C, niveles 22 a 26; grupo A, niveles 26 a 30).

● **El 3, Complemento específico**, no tiene nada que ver con los docentes y cualquier igualdad en las cuantías es pura coincidencia. Esto ha sido debido a las negociaciones desarrolladas en las distintas mesas que han derivado en la incorporación a este concepto de algunas subidas salariales bien fueran fondos adicionales para el común de los empleados públicos, bien logros específicos del sector. No así para el Personal funcionario de Administración y servicios, para el que la cuantía oscila notablemente, sin que se pueda establecer ninguna correlación directa de las mismas con el grupo o nivel. Sólo es posible afirmar con carácter general que las cuantías más elevadas suelen aparecer en los grupos más altos. En cualquier caso todos los miembros de este colectivo con nivel de comple-

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

**Cuadro 1.**  
**RETRIBUCIONES BASICAS**

Grupo	Sueldo	Trienio
A	141.927	5.448
B	120.458	4.359
C	89.793	3.271
D	73.421	2.183
E	67.027	1.638

**Cuadro 2.**  
**COMPLEMENTO de DESTINO**

Nivel de complemento de destino	Cuantía mensual
30	124.626
29	111.788
28	107.086
27	102.383
26	89.821
25	79.692
24	74.989
23	70.289
22	65.585
21	60.893
20	56.563
19	53.672
18	50.784
17	47.895
16	45.008
15	42.118
14	39.230
13	36.341
12	33.451
11	30.565
10	27.676
9	26.232
8	24.785
7	23.344
6	21.897
5	20.453
4	18.289
3	16.125
2	13.959
1	11.797

**Cuadro 3.**  
**COMPLEMENTO ESPECIFICO**

Cuantía mensual en 31-12-1992 (sin aplicar revisión salarial)	Cuantía mensual a partir de 1-1-1993
280.954	286.284
271.671	276.824
253.105	257.906
234.540	238.989
225.257	229.530
212.881	216.919
200.503	204.306
185.031	188.541
175.751	179.085
166.467	169.625
160.278	163.318
147.900	150.706
135.525	138.096
126.243	128.638
117.528	119.757
109.442	111.518
101.939	103.873
90.613	92.332
82.514	84.079
73.461	74.855
66.987	68.258
62.536	63.722
57.100	58.183
51.019	51.987
46.670	47.555
41.812	42.605
37.985	38.706
31.845	32.449
25.707	26.195
22.977	23.413
20.248	20.632
17.520	17.852
14.109	14.377
11.380	11.596
9.335	9.512
5.139	5.236

## II. LA NOMINA DE LOS FUNCIONARIOS DOCENTES

**Cuadro 1. COMPONENTES COMUNES**

Cuerpo/Conceptos	Sueldo	Complem. Destino	Complem. Especifico	Total Mensual	Trienio
Prof. EGB	120.458	60.893	29.932	211.283	4.359
Prof. F.P.	120.458	74.989	29.932	225.379	4.359
Prof. Secundaria	141.927	74.989	29.932	246.848	5.448
Catedrático Sec.	141.927	89.821	36.296	260.044	5.448
Maestros Taller y Lab.	120.458	74.989	29.932	225.379	4.359
T.E.U.	141.927	89.821	21.185	252.933	5.448
T.U./C.E.U.	141.927	102.383	58.796	303.106	5.448
C.U.	141.927	111.788	126.036	379.751	5.448

**Cuadro 2. COMPLEMENTOS ADICIONALES**

Cuerpos Docentes	Antigüedad y Méritos Docentes	Antigüedad y Prod. Investig.	Jefatura Seminario
Docentes Primaria y Secundaria	(1º sexenio) 7.133 (2º sexenio) 9.000	-	-
Prof. Secundaria Condición Catedrático		-	8.445
T.E.U.	(Uno) 13.096	(Uno) 13.096	-
T.U./C.E.U.	(Uno) 15.479	(Uno) 15.479	-
C.U.	(Uno) 19.109	(Uno) 19.109	-

**Cuadro 3. CONTRATOS ADMINISTRATIVOS**

Categoría	Sueldo	Complem. Destino	Complem. Especifico	Total Mensual
Ayuda Facultad				
1º Contrato	113.540	53.722	-	167.262
2º Contrato	113.540	83.733	-	197.273
Ayuda E. Universit.	113.540	22.212	-	135.752
Asociados T.C.				
Tipo 1	90.830	47.992	10.635	149.457
Tipo 2	113.540	59.990	11.764	185.294
Tipo 3	113.540	81.832	32.337	227.709
Asociados T.P.				
Tipo 1	41.443	23.943	-	65.386
Tipo 2	51.060	29.929	-	80.989
Tipo 3	51.060	49.304	-	100.364
Tipo 4	67.753	95.950	-	163.703

**Cuadro 4. FONDOS ADICIONALES 91**

Ayuda Facultades	
1º Contrato	4.246
2º Contrato	5.095
Ayuda E. Universitarias	3.821
Asociados T. Completo	
Tipo 1	3.821
Tipo 2	5.095
Tipo 3	4.246



mento de destino interior o igual al 27 percibirán una cantidad adicional de 1.870 ptas/mes, resultado de la distribución lineal de una parte de los Fondos adicionales del Acuerdo Sindicatos - Administración Pública del año 1.991.

● **El complemento de productividad** no aparece recogido por no estar tabulado con carácter general en ninguna parte. Al respecto cabe citar el art. 23.3.c. de la Ley 30/84 que remite a la Ley de Presupuestos la fijación de la cuantía global para cada programa, en términos de porcentaje sobre los costes totales de personal del mismo, y al responsable de la gestión de cada programa de gasto, la cuantía individual que corresponda, en su caso, a cada funcionario, dentro de las limitaciones presupuestariamente asignadas.

Bajo el epígrafe II, **La nómina de los docentes**, se recogen tres cuadros que pueden servir de guía para la comprobación de la propia. El primero, relativo a los componentes comunes no necesita mayor explicación que la ya dada, habida cuenta que en la columna C. *Específico* se incluye la cuantía para cada uno de los cuerpos docentes. El total mensual sería directamente válido para interinos y para aquellos que, siendo funcionarios, no tuvieran reconocido ningún trienio.

Mayor aclaración puede necesitar el cuadro 2, **Complementos adicionales**, que pasamos a comentar. Para los funcionarios docentes de Primaria y Secundaria del Territorio M.E.C. sea cual sea el cuerpo al que pertenecen, entró en vigor en Octubre del 92 el primer sexenio, cuyo valor de 7.000 ptas./mes actualizado con la cláusula de revisión salarial y el incremento del 1,8% correspondiente al 93, da su importe para este año. Estas 7.133 ptas./mes constituyen la cantidad a percibir desde enero por quienes tienen ya reconocido el sexenio y desde octubre por aquellos a quienes se les

## III. TABLAS DE DESCUENTOS

**TABLA DE RETENCION DEL I.R.P.F. (a partir del 1 de Agosto de 1992)**

Importe Rendimiento anual pesetas	Número de Hijos											
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
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	6	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	14	13	12	11	10	8	7	6	5	4	3	1
Más de 2.200.000	15	14	13	12	11	10	8	7	7	6	5	3
Más de 2.500.000	17	15	15	14	13	12	11	9	9	8	7	5
Más de 2.800.000	18	17	16	15	14	13	13	12	10	10	9	7
Más de 3.200.000	19	18	17	17	16	15	14	14	13	11	10	9
Más de 3.600.000	20	19	19	18	17	17	16	15	15	14	12	11
Más de 4.000.000	21	20	20	20	19	19	18	17	16	15	12	11
Más de 4.600.000	23	22	22	21	21	20	19	18	18	17	16	14
Más de 5.200.000	25	24	24	23	23	22	21	20	19	18	17	16
Más de 6.000.000	26	25	25	24	24	24	23	22	22	21	20	19
Más de 7.000.000	28	27	27	26	25	25	25	25	24	24	23	22
Más de 8.000.000	31	30	30	29	28	28	28	27	26	25	24	23
Más de 9.000.000	33	32	32	31	31	30	30	29	28	27	26	25
Más de 10.000.000	35	34	34	34	33	33	32	32	32	32	32	31
Más de 12.000.000	38	37	37	37	37	36	36	36	35	35	35	34
Más de 14.000.000	41	40	40	40	40	39	38	38	37	37	37	36
Más de 16.000.000	44	42	42	42	42	41	40	40	39	39	39	38
Más de 18.000.000	46	45	45	45	44	44	44	44	43	43	43	43
Más de 20.000.000	47	46	46	46	46	46	46	46	45	45	45	45

**Cuadro 1. CUOTAS de DERECHOS PASIVOS Y MUFACE**

Grupo	Derechos pasivos Cuota mensual	MUFACE Cuota mens.
A	10.643	5.211
B	8.377	4.101
C	6.433	3.150
D	5.090	2.492
E	4.339	2.125

**Cuadro 3. HABERES REGULADORES de las PENSIONES**

Grupo	Regulador Pesetas/año
A	3.863.915
B	3.041.000
C	2.335.541
D	1.847.798
E	1.575.394

reconozca este año. Las 9.000 ptas./mes del 2º sexenio serán percibidas a partir de octubre por aquellos docentes de Primaria y Secundaria a quienes se reconozca.

Los docentes de Secundaria que desempeñen una Jefatura de Seminario, situación generalizada entre los

que disfrutan de la condición de Catedrático, percibirán 8.445 ptas./mes por este concepto.

Respecto a los cuerpos docentes universitarios, de entre los que resulta llamativa la ausencia de los Maestros de Taller y Laboratorio, ausencia prevista en el Real Decreto de Retribucio-

nos, sólo cabe reseñar los valores actualizados en pesetas/mes del quinquenio y el sexenio para que cada cual obtenga el producto correspondiente.

En cuanto a los docentes de Universidad en régimen eventual de contratación administrativa, lo único que hay que añadir a las cantidades reflejadas en el cuadro, son las cuantías derivadas de la aplicación de los fondos adicionales del Acuerdo Sindicatos - Administración Pública del año 91, que en ningún caso afectará a los Asociados a tiempo parcial.

## II. LOS SUMANDOS QUE SERÁN SUSTRAYENDOS

Dentro del epígrafe general III se incluyen dos cuadros en los que se recogen los elementos que constituyen las deducciones de los ingresos íntegros señalados anteriormente, teniendo que establecerse una diferenciación entre lo que es el personal sujeto al Régimen General de la Seguridad Social y el acogido al sistema de clases pasivas. Con carácter general los funcionarios docentes y no docentes están acogidos a este último, mientras que los contratados administrativos lo están al Régimen General.

### RÉGIMEN DE CLASES PASIVAS

Las cuotas de Derechos Pasivos y de Muface se determinan como un porcentaje del Haber Regulador correspondiente al grupo salarial de pertenencia, con independencia del Cuerpo. En el caso de los Derechos Pasivos este porcentaje es el mismo del año pasado, es decir, el 3,86%, mientras que en el caso de Muface el porcentaje ha subido de 1,19% en 1.992, al 1,89% para el presente ejercicio presupuestario. Conviene señalar que en los meses de julio y diciembre, coincidiendo con las pagas extraordinarias, la cuantía correspondiente de ambas cuotas se multiplica por dos.

### RÉGIMEN GENERAL

En cuanto a los sujetos al régimen general de cotización a la Seguridad Social sus descuentos vienen dados por la base de cotización, sobre la que se aplica el tipo de cotización, es decir, el 4,9% para las contingencias comunes (era el 4,8% en 1.992) y el 1,6% para la contingencia de Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional. La base de cotización estará formada por las retribuciones totales que mensualmente recibe el trabajador. Sin embargo, la cuantía de la base así calculada no puede ser inferior a la base mínima establecida por grupos profesionales y por la que se cotizará aunque se perciba cantidad inferior en nómina. Dichas bases mínimas se incrementan en un 4% respecto a las vigentes en 1.992. Pero tampoco puede ser superior a las bases máximas, que la Ley de P.G.E. fija para el año 93 en 338.130 ptas/mes para los grupos 1º al 4º, ambos inclusive, y en 252.000 ptas/mes para los grupos 5º al 11º, ambos inclusive.

El tercer sumando del sustrayendo es común: se trata de las retenciones a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. Teniendo en cuenta que los tramos están definidos en rendimientos anuales, habrá que elevar en primer lugar los datos mensuales de ingresos a cantidades anuales. Se comprobará que el tramo particular que afecta a cada uno está comprendido entre el mínimo (Ayudante de Escuela Universitaria) de 1.800.000 y el máximo (Catedrático de Universidad al borde de la jubilación, con cinco quinquenios, cinco sexenios y doce trienios) de 7.000.000. Considerando por columnas el número de hijos, se determina el tipo correspondiente a la nómina propia.

No parece necesario especificar que lo que hemos llamado minuyendo menos lo que hemos llamado sustrayendo, da lugar a lo que habitualmente se conoce como RESTO, y que, en este caso particular, debe coincidir con los ingresos netos mensuales.

### PAGA EXTRA DE REVISIÓN SALARIAL

Corresponde esta cantidad a la aplicación de la Cláusula de Revisión Salarial a las cantidades percibidas en 1.992 y su importe será el resultado de multiplicar por 0,09524 (desviación entre el IPC real y el previsto entre noviembre del 91 y noviembre del 92) por las retribuciones íntegras correspondientes a 1.992, excluidos los siguientes conceptos:

#### a. Para los empleados públicos no sometidos a legislación laboral:

- a.1. Paga de compensación relativa a la aplicación de la cláusula de revisión salarial correspondiente al año 91, por la desviación del IPC real sobre el previsto para ese año.
- a.2. Complementos personales y transitorios
- a.3. Indemnizaciones por razones del servicio.

#### b. Personal Laboral

- b.1. Como a.1.
- b.2. Como a.2.
- b.3. Percepciones económicas en especie
- b.4. Cantidades percibidas en concepto de acción social.

El Personal Funcionario de Administración y Servicios así como los Ayudantes de Facultad y Escuela Universitaria, y los Asociados a tiempo completo deberán percibir una paga única correspondiente a los atrasos de 1.992 por la distribución de Fondos Adicionales, es decir 22.020 ptas. para el PAS funcionario, 60.000 para Asociados tipo 2 y Ayudantes de Facultad de Segunda Contratación, 50.000 para Asociados Tipo 3 y Ayudantes de Facultad de primer contrato y 45.000 para Asociados tipo 1 y Ayudantes de EE.UU. ■

(1) **Molinete:** Nombre que daba Honorario de pequeño al limbo modificado del cálix de la flor del Diente de León. Vilano.

# RESIDENCIAS DE TIEMPO LIBRE

**VERANO 1993**

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 expedido por el Servicio de Turismo Social de CC.OO.
2. Sólo se aceptará una sola solicitud por unidad familiar.
3. Abstenerse de solicitar plaza las familias que hayan disfrutado de ella en los tres años anteriores; no obstante si lo hicieron, CC.OO. no se responsabiliza de su adjudicación y su posterior denegación por la residencia, por haber disfrutado de una plaza en esos años, y todos los gastos correrán por su cuenta.
4. Los niños de 2 a 12 años (ambos inclusive, EXCEPTO en Cataluña, donde se considerarán niños con 2 cumplidos y 12 SIN CUMPLIR siempre y cuando compartan habitación con dos adultos), pagarán el 50 por 100. Los menores de 2 años van gratis, se los pondrá cuna, no se les incluyen comidas.
5. No se puede solicitar plaza para la propia Comunidad Autónoma a través del Servicio de Turismo Social de CC.OO., a excepción de aquellas Comunidades que cedan al cupo confederal el 100% de las plazas como son: Asturias, Galicia, Castilla-Laón, Murcia y Cantabria.
6. El pago del importe se hará una vez adjudicada la plaza, previa comunicación del Servicio de Turismo social de CC.OO., en el plazo y forma que se indique en la carta de adjudicación.
7. Cualquier modificación de la solicitud (antes de la fecha límite) deberá ser comunicada por escrito y por el propio interesado al sindicato correspondiente.
8. En caso de adjudicación, si la copia del ingreso no está en poder del Servicio de Turismo Social en la fecha indicada en la carta de adjudicación, tendrá la misma consideración que el NO HABER EFECTUADO EL INGRESO.
9. La fecha límite de recepción de solicitudes será el 15 de marzo de 1.993.
10. En caso de no cumplir cualquiera de estos requisitos, la solicitud no será tramitada.
11. Los precios reseñados son por persona y día en PENSION COMPLETA. Incluyen el 6% de I.V.A.. Los precios pueden sufrir variaciones.

*Algunos de los precios reseñados corresponden a la temporada-92, estando sujetos a posibles modificaciones.*

Localidad	Provincia	Alojamiento	Precios		Atractivo
			Adultos	Niños	
Aguadulco	Almería	Habit. 2 y 3 pl.	2.150	1.075	Playa
Cádiz	Cádiz	Habit. 2, 3 y 4 pl.	2.150	1.075	Playa
La Línea	Cádiz	Habit. 2, 3, 4 y 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. 3 pl.	2.150	1.075	Playa
Pradoliano	Granada	Habit. 2, 3, 4 y 5 pl.	1.610	805	Montaña
Llança	Gorona	Habit. 2, 3 y 4 pl.	3.400	1.700	Playa
Les	Lleida	Habit. 1, 2 y 3 pl.	3.400	1.700	Montaña
Tarragona	Tarragona	Chalets 6 y 7 pl.	3.400	1.700	Mar
Orihuela del Tremedal	Tenrol	Habit. 2 y 3 pl.	2.382	1.191	Montaña
Perfora	Asturias	Habit. 2 y 4 pl.	2.502	1.251	Playa
Cantabria Marciano	Cantabria	Habit. 2, 3 y 4 pl.	2.860	1.430	Playa
La Casona del Pinar	Segovia	Habit. 2, 3 y 4 pl.	2.438	1.219	Montaña
Navacerrada	Madrid	Habit. 2, 4 y 6 pl.	2.354	1.177	Montaña
San Juan	Alicante	Habit. 2, 3, 4 y 5 pl.	2.396	1.198	Playa
El Grao	Castellón	Habit. 2, 3 y 4 pl.	2.396	1.198	Playa
Cala Ratjada	Mallorca	Habit. 2, 3 y 4 pl.	3.170	1.585	Playa
Can Picafort	Mallorca	Habit. 2, 3 y 4 pl.	3.170	1.585	Playa
Sta. Brígida	Las Palmas	Habit. 2, 3 y 4 pl.	2.400	1.200	Montaña
S. Pedro Pinatar	Murcia	Habit. 2, 3 y 4 pl.	2.472	1.236	Playa
Baños de Montemayor	Cáceres	Habit. 4 pl.	2.438	1.219	Balneario
Carballino	Oronco	Habit. 3 y 4 pl.	2.438	1.219	Montaña
Panxon	Pontevedra	Habit. 3 y 4 pl.	2.438	1.219	Playa

**Turnos de 15 días, del 1 de Julio al 15 de Septiembre**

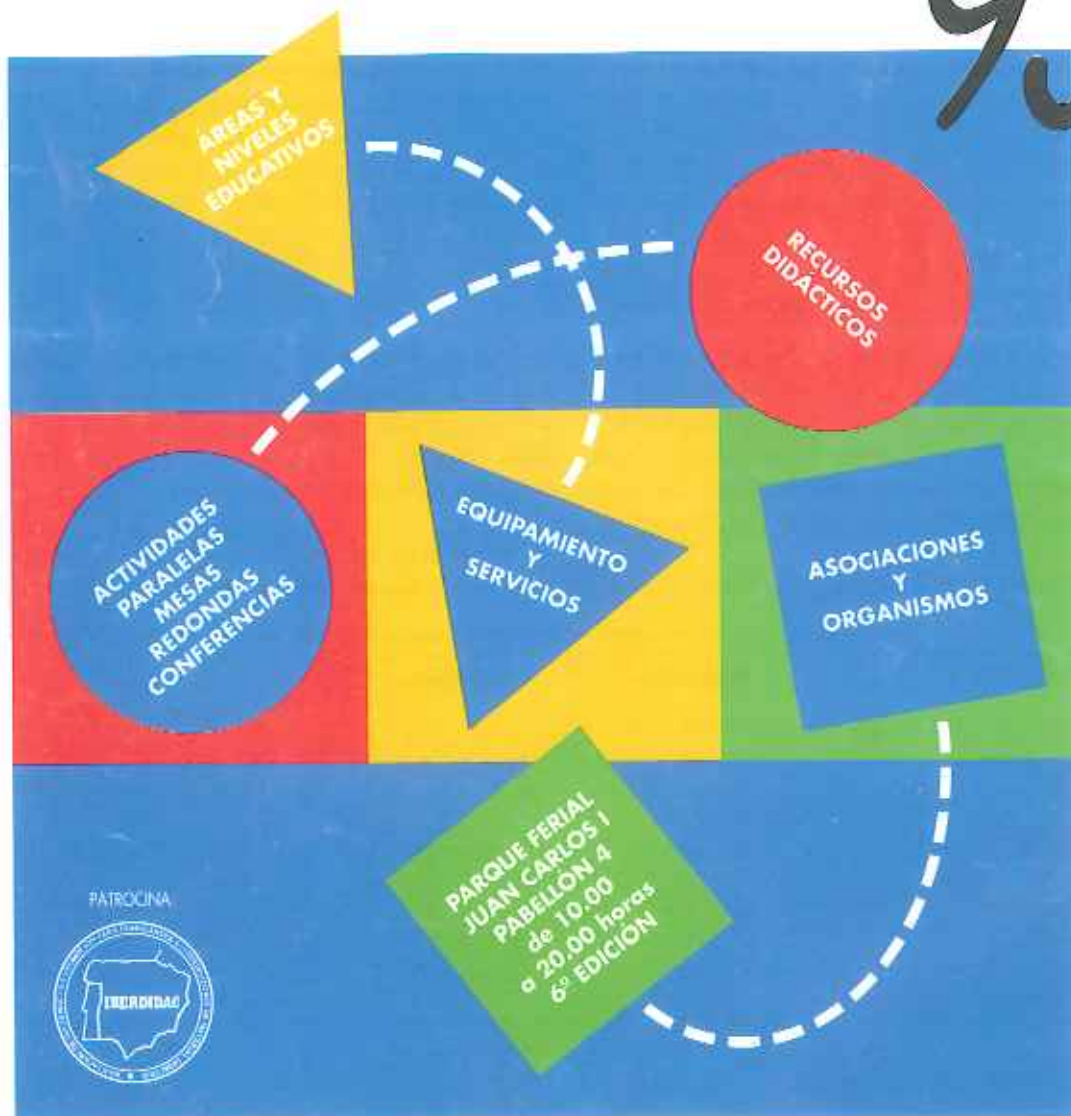
17-21 MARZO

MADRID

# INTER DIDAC

SALÓN INTERNACIONAL DE LA EDUCACIÓN  
INTERNATIONAL EDUCATION EXHIBITION

93



## INTERDIDAC'93 SALÓN INTERNACIONAL DE LA EDUCACIÓN

Estoy interesado como:

- visitante  
 expositor

- Jornadas Técnicas  
 CATÁLOGO OFICIAL  
*Contra reembolso 1.000 ptas.*

*Empresa/Centro:* \_\_\_\_\_

*Nombre:* \_\_\_\_\_

*Cargo:* \_\_\_\_\_

*Dirección:* \_\_\_\_\_

*Ciudad:* \_\_\_\_\_

*C.P.:* \_\_\_\_\_

*tel.:* \_\_\_\_\_

*fax:* \_\_\_\_\_

**INFORMACIÓN:** PARQUE FIERAL JUAN CARLOS I. 28067 Madrid. ESPAÑA.  
Tel.: (91) 722 50 00. Fax (91) 722 57 88.



**IFEMA**  
Feria de Madrid