

CCOO.

T.E.

NUM. 160 • FEBRERO 1995

trabajadores de la enseñanza
treballadors de l'ensenyament
traballadores do ensino
irakaskuntzako langileak



ACCION POSITIVA

RESIDENCIAS DE TIEMPO LIBRE-VERANO 1995

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.

ADJUDICACIONES, PLAZOS DE PAGO Y DE ANULACIÓN

Las adjudicaciones de plazas se comunican aproximadamente entre el 20 de abril y el 15 de mayo, por tanto, los pases se solicitarán antes del 20 de junio. Los plazos de anulación varían en cada residencia; no obstante, haremos una referencia a la norma general. Sin olvidar que una vez decidida la adjudicación se comunicará lo antes que sea posible.

En caso de que el pago haya de hacerse a la residencia, o ya se haya hecho, comunicaremos la adjudicación a la residencia y a la persona a la que le corresponde la solicitud, en aras de que nuestra plaza pueda ser ocupada por otra persona.

ANULACIONES

Antes de 15 días entre 0% y 25% plus.
Entre 15 y 30 días entre 25% y 50% plus.
Entre 1 y 3 días entre 80% y 75% plus.

La **NO PRESENTACIÓN** normalmente no da lugar a devolución. Solo algunas residencias y previa presentación de los justificantes se prestan a las plazas en caso de no acudir.

El tiempo de la devolución varía entre residencias y por supuesto, por la entrega de la plaza de destino.

Las adjudicaciones no justificadas **DOCUMENTALMENTE** Equivale como si fueran a efectos de la preferencia de adjudicación en los 3 años siguientes.

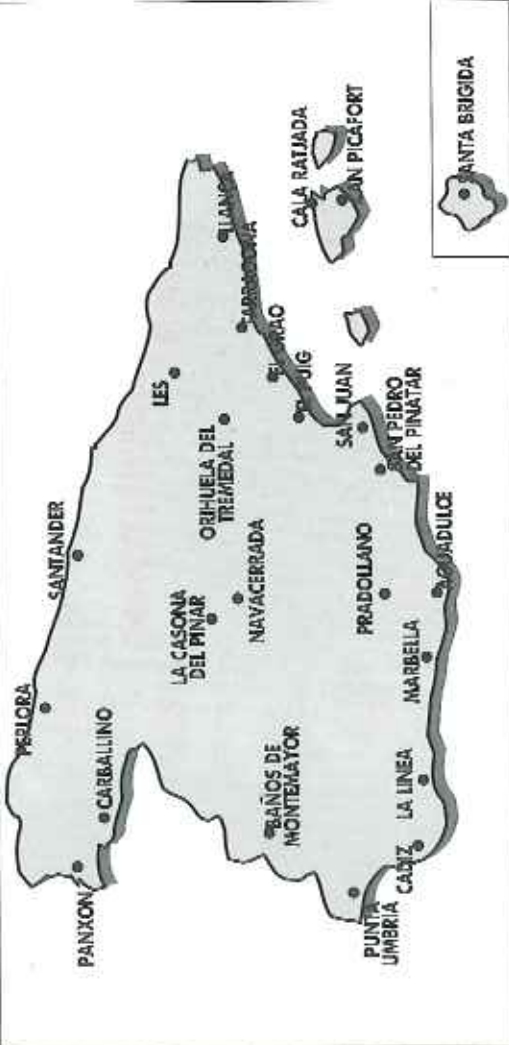
NORMAS PARA LAS SOLICITUDES

- Las solicitudes se realizarán en los modelos unificados expedidos por el Servicio de Turismo Social de CC.OO.
- Sólo se aceptará una solicitud por unidad familiar. En caso de recibir más, sólo se contestará a una de ellas.
- 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.
- Los niños de 2 a 12 años (ambos inclusive, EXCEPTO en Cataluña, donde se consideran niños con 2 cumplidos y 12 SIN CUMPLIR siempre y cuando compartan habitación con dos adultos), pagarán el 50 por 100. A los menores de 2 años, se les podrá poner una cuna, y no se les incluyen comidas.
- 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 condeñal el 100% de las plazas como son: Asturias, Galicia, Castilla-León, Murcia y Cantabria.
- 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.
- Cualquier modificación de la solicitud (antes de la fecha límite) deberá ser comunicada por escrito y por el propio interesado al sindicato correspondiente.
- 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, quedará la misma considerada que el **NO HABER EFECTUADO EL INGRESO**.
- La fecha límite de recepción de solicitudes será el 15 de marzo de 1995.
- En caso de no cumplir cualquiera de estos requisitos, la solicitud no será tramitada.
- Los precios reseñados son por persona y día en PENSION COMPLETA. Incluyen el IVA correspondiente. Los precios pueden sufrir variaciones.

INFORMACION Y SOLICITUDES

PARA CUALQUIER INFORMACION, RECOGIDA DE IMPRESOS Y ENTREGA DE LOS MISMOS (SELLADOS Y COMPRABADOS) DIRIGIRSE ÚNICAMENTE AL LOCAL DEL SINDICATO

Algunos de los precios reseñados en cartel corresponden a la temporada-94, estando sujetos a posibles modificaciones.



TURNOS 14/15 DIAS, ENTRE EL 1 DE JULIO Y EL 15 DE SEPTIEMBRE

Residencia	Situación	Servicios	Capacidad	Preços Adultos	Preços Niños
LLANÇA	En zona de playa de arena de Barazona e Farfós.	Soda de soda, portugués infantil, AT5, TV, video, aa, lavandito, biblioteca, biblioteca y biblioteca.	2, 3, y 4 plazas 1, 2 y 3 plazas	3.500 3.500	1.750 1.750
LES	En zona de playa de arena de Barazona e Farfós.	Soda de soda, portugués infantil, AT5, TV, video, aa, lavandito, biblioteca, biblioteca y biblioteca.	2, 3, 4, 5 y 6 plazas	3.500	1.750
TARLAGONA	En zona de playa de arena de Barazona e Farfós.	Soda de soda, portugués infantil, AT5, TV, video, aa, lavandito, biblioteca, biblioteca y biblioteca.	2, 3, y 4 plazas	2.672	1.336
ORHUELA DEL TREMEDAL	En la zona de playa de arena de Barazona e Farfós.	Soda de soda, portugués infantil, AT5, TV, video, aa, lavandito, biblioteca, biblioteca y biblioteca.	2, 3, y 4 plazas	3.154	1.577
PIELORA	En zona de playa de arena de Barazona e Farfós.	Soda de soda, portugués infantil, AT5, TV, video, aa, lavandito, biblioteca, biblioteca y biblioteca.	2, 3, y 4 plazas	3.469	1.734
LA CASONA DEL PINAR	En zona de playa de arena de Barazona e Farfós.	Soda de soda, portugués infantil, AT5, TV, video, aa, lavandito, biblioteca, biblioteca y biblioteca.	2, 3, y 4 plazas	4.000	2.000
SANTANDER	En zona de playa de arena de Barazona e Farfós.	Soda de soda, portugués infantil, AT5, TV, video, aa, lavandito, biblioteca, biblioteca y biblioteca.	2, 3, y 4 plazas	2.755	1.377
NAVACERRADA	En zona de playa de arena de Barazona e Farfós.	Soda de soda, portugués infantil, AT5, TV, video, aa, lavandito, biblioteca, biblioteca y biblioteca.	2, 3, 4 y 6 plazas	2.755	1.377
SAN JUAN	En zona de playa de arena de Barazona e Farfós.	Soda de soda, portugués infantil, AT5, TV, video, aa, lavandito, biblioteca, biblioteca y biblioteca.	2, 3, y 4 plazas	2.755	1.377
EL GRUO	En zona de playa de arena de Barazona e Farfós.	Soda de soda, portugués infantil, AT5, TV, video, aa, lavandito, biblioteca, biblioteca y biblioteca.	2, 3, y 4 plazas	2.755	1.377
EL PUIG	En zona de playa de arena de Barazona e Farfós.	Soda de soda, portugués infantil, AT5, TV, video, aa, lavandito, biblioteca, biblioteca y biblioteca.	2, 3, y 4 plazas	2.755	1.377
CALA RATIADA	En zona de playa de arena de Barazona e Farfós.	Soda de soda, portugués infantil, AT5, TV, video, aa, lavandito, biblioteca, biblioteca y biblioteca.	2, 3, y 4 plazas	3.525	1.763
CAN PIKAFORT	En zona de playa de arena de Barazona e Farfós.	Soda de soda, portugués infantil, AT5, TV, video, aa, lavandito, biblioteca, biblioteca y biblioteca.	2, 3, y 4 plazas	3.525	1.763
SANTA BRIGIDA	En zona de playa de arena de Barazona e Farfós.	Soda de soda, portugués infantil, AT5, TV, video, aa, lavandito, biblioteca, biblioteca y biblioteca.	2, 3, y 4 plazas	2.450	1.225
SAN PEDRO DEL PINATAR	En zona de playa de arena de Barazona e Farfós.	Soda de soda, portugués infantil, AT5, TV, video, aa, lavandito, biblioteca, biblioteca y biblioteca.	2, 3, y 4 plazas	2.332	1.166
BAÑOS DE MONTEMAYOR	En zona de playa de arena de Barazona e Farfós.	Soda de soda, portugués infantil, AT5, TV, video, aa, lavandito, biblioteca, biblioteca y biblioteca.	4 plazas	2.438	1.219
PANXÓN	En zona de playa de arena de Barazona e Farfós.	Soda de soda, portugués infantil, AT5, TV, video, aa, lavandito, biblioteca, biblioteca y biblioteca.	3, 4 y 5 plazas	3.500	1.750
CARBALLINO	En zona de playa de arena de Barazona e Farfós.	Soda de soda, portugués infantil, AT5, TV, video, aa, lavandito, biblioteca, biblioteca y biblioteca.	3, 4 y 5 plazas	3.300	1.650
AGUADULCE	En zona de playa de arena de Barazona e Farfós.	Soda de soda, portugués infantil, AT5, TV, video, aa, lavandito, biblioteca, biblioteca y biblioteca.	2, 3 y 3 plazas	2.600	1.300
CADIZ	En zona de playa de arena de Barazona e Farfós.	Soda de soda, portugués infantil, AT5, TV, video, aa, lavandito, biblioteca, biblioteca y biblioteca.	2, 3, y 4 plazas	2.600	1.300
LA LINEA	En zona de playa de arena de Barazona e Farfós.	Soda de soda, portugués infantil, AT5, TV, video, aa, lavandito, biblioteca, biblioteca y biblioteca.	2, 3, 4, y 5 plazas	2.600	1.300
MARBELLA	En zona de playa de arena de Barazona e Farfós.	Soda de soda, portugués infantil, AT5, TV, video, aa, lavandito, biblioteca, biblioteca y biblioteca.	2, 3, 4, y 5 plazas	2.600	1.300
PUNTA UMBRIA	En zona de playa de arena de Barazona e Farfós.	Soda de soda, portugués infantil, AT5, TV, video, aa, lavandito, biblioteca, biblioteca y biblioteca.	3 plazas	2.600	1.300
PRADOLIANO	En zona de playa de arena de Barazona e Farfós.	Soda de soda, portugués infantil, AT5, TV, video, aa, lavandito, biblioteca, biblioteca y biblioteca.	2, 3, 4, y 5 plazas	2.600	1.300

ANDALUCIA: TURNOS 9/10 DIAS, ENTRE EL 1 DE JULIO Y EL 10 DE SEPTIEMBRE

AGUADULCE	En zona de playa de arena de Barazona e Farfós.	Soda de soda, portugués infantil, AT5, TV, video, aa, lavandito, biblioteca, biblioteca y biblioteca.	2, 3 y 3 plazas	2.600	1.300
CADIZ	En zona de playa de arena de Barazona e Farfós.	Soda de soda, portugués infantil, AT5, TV, video, aa, lavandito, biblioteca, biblioteca y biblioteca.	2, 3, y 4 plazas	2.600	1.300
LA LINEA	En zona de playa de arena de Barazona e Farfós.	Soda de soda, portugués infantil, AT5, TV, video, aa, lavandito, biblioteca, biblioteca y biblioteca.	2, 3, 4, y 5 plazas	2.600	1.300
MARBELLA	En zona de playa de arena de Barazona e Farfós.	Soda de soda, portugués infantil, AT5, TV, video, aa, lavandito, biblioteca, biblioteca y biblioteca.	2, 3, 4, y 5 plazas	2.600	1.300
PUNTA UMBRIA	En zona de playa de arena de Barazona e Farfós.	Soda de soda, portugués infantil, AT5, TV, video, aa, lavandito, biblioteca, biblioteca y biblioteca.	3 plazas	2.600	1.300
PRADOLIANO	En zona de playa de arena de Barazona e Farfós.	Soda de soda, portugués infantil, AT5, TV, video, aa, lavandito, biblioteca, biblioteca y biblioteca.	2, 3, 4, y 5 plazas	2.600	1.300





Escribenos

Esta revista es de la Federación de Enseñanza de CC.OO., y tú como afiliado o lector eres parte de esta federación, así que esta revista es tuya, por lo tanto esperamos que nos escribas...

Fotos

Tu afición a la fotografía es demasiado conocida. La alegría que se van a llevar tus alumnos cuando se vean en la revista. Fotografíalos en actitudes cotidianas: en el aula, en el gimnasio, en el patio, de excursión...

Anuncio por palabras

Si deseas hacer una permuta, intercambiar tu casa en vacaciones, vender tu vivienda, constituir una cooperativa de trabajo o cualquier otra cosa; anúncialo gratis aquí.

Práctica Escolar

Seguro que habeis hecho en vuestro centro una experiencia innovadora y que os sentís orgullosos de ella. ¿Por qué no nos la contáis? Si nos mandáis fotos de la experiencia, mejor.

Consultorio

Nuestra abogada está deseando contestar todas tus dudas, que seguro son comunes a muchos más compañeros. Plantéaselas.

Cartas al director

Cuéntanos lo que te preocupó u opinas sobre nuestra revista y sus artículos, sobre lo que hacemos en CC.OO., no sólo en la rama de enseñanza, la opinión que te merecen las medidas de la administración educativa que te ha tocado en turno... o aquello que se te ocurra. Eso sí, sé breve.

Teoría Pedagógica

Toda práctica debe asentarse sobre una teoría lo más científica posible, seguro que tus reflexiones pueden hacerse en voz alta, no lo dudes, ésta es tu sección.

Sindicalismo

Esta es una revista sindical, y tú, afiliado o simpatizante, tienes tus propias ideas sobre qué y cómo hacer el trabajo sindical; seguro que, incluso, has reflexionado sobre el sindicalismo en nuestros días, cuéntanoslo.

Chiste

...o tira cómica. De todos es sabido ese humor tan fino que lo caracteriza, incluso que dibujas bien -y si no, búscate un colega artista-, así que mándanos ese chiste, o tira cómica, que necesita nuestra revista. Animo, tal vez eres el heredero de Forges.

Política Educativa

Como trabajador de la enseñanza, tienes tus propias ideas para mejorar la educación de este país. Esta es la sección oportuna para exponerlas.

Portadas

Que se entere el mundo, o parte de él, lo artístazo que eres. Queremos poner tu obra de arte como portada de nuestra revista.

Staff

● **Dirección**

José Benito Nieto

● **Diseño y Maquetación**

Carlos López

Pepa Blanco

● **Consejo de Redacción**

Fernando Lezcano, Juan Carlos Jimenez, Diego Justicia, Antonio García, Eusebio Salán, Marisol Pardo, Milagros Escalera, Luis Acevedo, Marimar Fernández, Antonio Cirerol.

● **Consejo de Administración**

Antonio de la Cuesta Martín
Iñigo Etxenike.

● **Corresponsales**

Cataluña: Virgili Burrel i Ferrer

Andalucía: Isidoro García

País Valencià: M^{ra} Jesús Pérez

País Vasco: Ricardo Arana

Galicia: Xosé Barral

Canarias: Florencio Lucngo

● **Colaboradores**

Javier Doz, Andrés Mellado, Honorio Cardoso, Desiderio Fernández, Salvador Bangueses, Carmen Perona, Antonio Camarero, Emilia Martínez, Agustín Alcocer, Blanca Gómez, Jerónimo Rodríguez.

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

Pza. Cristino Martos, 4

28015 Madrid

Teléfono: 547 29 53. Fax: 548 03 20

● **Publicidad: I.L.G. Agentes.**

Pza. Conde Valle Suchill, 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

T.E.

Índice

TEMA DEL MES: ACCION POSITIVA

Editorial: Participación	5
Acción positiva en la enseñanza, ¿a cuento de qué? <i>C. Heredero</i>	6
En torno a las medidas de acción positiva. <i>Elvira S. Llopis</i>	8
La prohibición de discriminaciones indirectas. <i>C. Sáez</i>	10
De la tutela a la promoción. <i>Dolores Licerias</i>	12
Italia: una ley para la acción positiva. <i>C. Heredero y D. Licerias</i>	14
La A. P. en el nuevo contexto socio-laboral. <i>Rita Moreno</i>	16
Una propuesta por la universidad. <i>M. Serralvo</i>	18
Desarrollar la A. P. en CC.OO. <i>M. Jesús Vilches</i>	36
Una educación que tiene en cuenta la diferencia sexual. <i>A. Mañeru</i>	38
¿Quién escribirá el guión de tu vida? <i>C. Jaramillo</i>	40

NOTICIAS SINDICALES

CC.OO. emplaza a las administraciones educativas. <i>Fernando Lezcano</i>	19
Pública: Llegó el año 95.	20
Privada: Se abrió la caja de Pandora.	22
Confederación: SKF: "EL MUNDO" inmundo.	24
Universidad	25
Mural Sindical: Retribuciones 95.	26
Laborales	28
Cataluña: Mapa Escolar, mucho ruido y pocas nueces	29
Euskadi: Navarra, en marzo.	30
País Valencià: Suspensión cautelar del concurso de traslados en Secundaria.	31
Andalucía: Sustituciones.	32
Canarias: Situación sindical y política en Canarias.	33
Galicia: Ya pasó el atracón.	34

SECCIONES FIJAS

Retribuciones de funcionarios. <i>Emilia Martínez y Agustín Alcocer</i>	41
Internacional: Azucena Flores. <i>Jaume Carbonell</i>	44
Las fuentes del currículum en la toma de decisiones. <i>Primitivo Sánchez</i>	46
Libros.	49

**El Tema del Mes ha sido coordinado por
Carmen Heredero responsable del Área de la Mujer de la
Federación de Enseñanza de CC.OO**

● **Damos las gracias a la revista Trabajadora y a su directora Concha Hernández, por el material fotográfico que ilustra el Tema del mes**

Participación

Las mujeres seguimos reclamando participación en todos los ámbitos de la actividad social. Seguimos sin conformarnos con el mantenimiento en la esfera de lo privado y reclamamos nuestro derecho a acceder a esa esfera pública que se nos niega. Un paso importante para esa participación social es la implicación en el mercado laboral, del que también se nos relega, en función de esa otra actividad que se nos ha adjudicado como si fuera lo natural, el trabajo doméstico.

Ha habido avances en esta incorporación, pero lentísimos y no sin ciertos momentos de retroceso, como el actual, tras la reciente reforma laboral que propicia una nueva vuelta a casa de las mujeres y una mayor desconexión del mundo laboral, por medio de los contratos parciales, pensados fundamentalmente para las mujeres.

Frente a ello, la lucha por la igualdad de los sexos nos lleva a situar en primer plano de nuestra actividad la defensa de acciones positivas, que contrarresten la situación discriminatoria que las mujeres mantenemos, aún hoy, en todos los planos de la actividad pública, desde nuestra colocación como trabajadoras de la enseñanza, hasta nuestra participación en el interior de nuestro sindicato, pasando también por la educación que como enseñantes impartimos.

El Ministerio de Educación -y todas las administraciones públicas- debe dar muestras a las empresas privadas, de una actuación que tiene en cuenta las peculiaridades de la situación de las mujeres y favorecer su incorporación al trabajo y su promoción, dificultadas ambas por una realidad discriminatoria. A ello le emplazamos desde estas páginas.

Así pues, este 8 de marzo seguirá siendo, como los anteriores, festivo y reivindicativo. Festivo por los pequeños avances -los cambios con respecto a la prestación económica por maternidad, la casi segura consideración como excedencia forzosa de los tres años de excedencia por cuidado de hijo o hija, por ejemplo-. Pero sobre todo por la confianza en nosotras mismas que vamos consiguiendo. Reivindicativo, cómo no, porque nos queda mucho por conseguir, los prejuicios sexistas están muy arraigados y los atrincheramientos conservadores en los roles sociales impuestos desde hace siglos son fuertes.

¿Acción positiva en enseñanza? ¿A cuento de qué?

Muchas veces hemos oído decir que las trabajadoras de la enseñanza no estamos discriminadas con respecto a los hombres. A veces, son las propias trabajadoras quienes así lo expresan.

■ **Carmen Heredero**
Secretaria de la Mujer
FE CCOO

¿DE QUÉ OS QUEJAIS?

Algunas razones tienen para ello: la enseñanza es uno de los sectores feminizados, no existen normativas que reflejen diferente consideración del trabajo de unos y de otras:

- los horarios de trabajo son indiferentes al sexo,
- los salarios en función del puesto de trabajo, no reparan en el sexo de la persona que lo cobra,
- la ocupación de un cargo directivo es, teóricamente, democrática e igualmente para hombre y para mujeres...

Pareciera que aquí las mujeres hemos alcanzado la ansiada igualdad...

¿QUIÉN OCUPA LOS PUESTOS QUE MEJOR SE PAGAN?

Pero las anteriores consideraciones acerca de las condiciones de trabajo casi nunca han sido, en ningún sector, descaradamente establecidas de manera diferente en función del sexo. Han sido otros los mecanismos de desigualdad. Y también en la enseñanza: se paga un puesto de trabajo, al margen de quien lo ocupe, pero ¿quién ocupa los puestos que mejor se pagan?

Si pensamos en el profesorado, a medida que subimos de nivel educativo, y por tanto, de categoría, y por tanto, de salario, aumenta el número de profesores y desciende el de pro-

fesoras; si pensamos en el sector no docente, el personal laboral del MEC, por ejemplo, el personal de limpieza —mujeres en exclusiva— tiene el nivel 8, mientras que el ordenanza —aunque va habiendo mujeres en esta categoría, siempre ha sido un puesto masculino— tiene un nivel más alto, el 7.

Decíamos que la enseñanza es un sector feminizado, pero la mayoría de los cargos directivos están ocupados por los hombres, proporcional y absolutamente, lo que significa no sólo que el salario es mayor, sino que también refuerza esa consideración social del poder como algo propio del sexo masculino, además por supuesto, del hecho en sí de detentar la más o menos pequeña parcela de poder.

LAS MUJERES NO QUERÉIS

Pero es que las mujeres no queréis acceder a los puestos directivos, o a los niveles superiores, so nos dice, nadie os lo impide. También hay parte de razón, pero es una verdad a medias.

Al margen de la consideración que a cada cual le merezca el hecho de "detentar el poder" o el "figurar", es claramente manifiesto que a las mujeres no se nos ha inculcado, por lo general, la importancia de triunfar socialmente, lo que sí se ha hecho en el caso de los varones. Pero no es solamente una cuestión de educación o de valores, es también una cuestión de realidades sociales: la colocación de las mujeres en nuestro sector, así como en el resto del mercado laboral, es residual, a pesar de ser el nuestro un sector feminizado; es decir, las tareas del ámbito familiar son, para la mayoría de las mujeres, su principal preocupación, mientras que su actividad y su futuro profesional es lo secundario.

Las expectativas profesionales, en definitiva, para las trabajadoras de la enseñanza no son las mismas que para los trabajadores, tanto entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, que es la gran

mayoría, como entre trabajadores y trabajadoras que no tienen esas responsabilidades, ya que los presupuestos y proyectos de vida y actuaciones que se esperan de unos y otras son diferentes.

No tiene sentido, por supuesto, culpabilizar a las mujeres de algo de lo que no son culpables, sino por el contrario, víctimas de una estructura social que las aleja de la participación social y laboral.

Conformarnos, por otra parte, con este estado de cosas, por el hecho de que la normativa no discrimine expresamente a las mujeres, es dar por buena la situación real de desigualdad. Es necesario que cuestionemos el papel social, origen de una situación laboral discriminatoria y en clara desventaja para las mujeres.

Y esto es algo que habrá que ir introduciendo en la negociación colectiva. No podemos situarnos ante un convenio o ante una nueva normativa del MEC sin tener en cuenta la diferente situación social que se da entre los trabajadores y trabajadoras a quienes ese convenio o esa normativa va a repercutir. La exigencia de formación, por ejemplo, no repercute de la misma manera en los hombres, libres de otras responsabilidades fuera de su actividad laboral, que en las mujeres. La puntuación por cargo directivo es evidente a quienes beneficia.

De ahí que la defensa de acciones positivas en nuestro sector sea un elemento de gran importancia, de ninguna manera un privilegio, sino la justa compensación a una situación y la necesaria actuación para "remover los obstáculos que impidan o dificulten la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social", de que habla la Constitución. ■

ALGUNAS PROPUESTAS

Se hace necesaria la implantación de medidas de acción positiva que combatan los obstáculos para la igualdad real de las mujeres

La Federación de Enseñanza de CC.OO. trabajará porque las diferentes Administraciones educativas adopten este tipo de medidas, dirigidas a las mujeres de los centros públicos y de los privados, a las docentes y a las no docentes, a las que trabajan en los niveles universitarios y a las que lo hacen en los no universitarios:

- Formación permanente dentro del horario de permanencia en el centro para la recualificación y promoción profesional. Resulta prioritaria en el caso de las mujeres con cargas familiares, a quienes debe darse preferencia en el caso de limitación de cupos.
- Cursos de readaptación para quienes se reincorporan al trabajo después de una interrupción. La pérdida de contacto con el hecho educativo tras una excedencia para el cuidado de hijos e hijas, casi siempre asumida por las mujeres, a veces de varios años de duración, dificulta la situación de la persona reingresada e, incluso, el mismo reingreso.
- Actuaciones de sensibilización para la autovaloración y promoción de las mujeres que desmonten la imagen estereotipada respecto a la menor capacitación profesional de las mujeres y aumenten su autoconfianza para ocupar cargos de dirección y para una mayor participación social.
- Campañas que promuevan la corresponsabilización de los hombres en las responsabilidades familiares, animando a que éstos asuman la posibilidad que la legislación les da para el disfrute de permisos para el cuidado de hijos e hijas.
- Incremento de las actividades y contenidos de coeducación en la formación inicial y permanente del profesorado. Dificilmente podrá tenerse en cuenta en los currícula de las primeras etapas educativas, si el profesorado no está formado previamente.
- Asegurar en la formación de los equipos directivos estrategias que fomenten la igualdad de oportunidades, de forma transversal y mediante módulos específicos.
- Formación de equipos de asesoramiento en coeducación en todos los CPR's, con suficientes recursos materiales y humanos.

Campamento RIO CUERVO

Situado a 5 Kms. del nacimiento del río Cuervo, en plena Serranía de Cuenca.

- ▼ 288 plazas.
- ▼ Grupos escolares, de empresas, vecinales...
- ▼ Actividades al aire libre, natación, senderismo, marchas, talleres, fuegos de campamento.

● Dotación

Cocina, comedor, enfermería, servicios y duchas con agua caliente, campo de fútbol, pista polideportiva.

Albergue LOS CALLEJONES

Emplazado en el pueblo Las Majadas (Cuenca) en plena Serranía de Cuenca, próximo al embalse de La Toba. Integrado en la R.E.A.J.

- ▼ 50 Plazas: en dormitorios de 2, 4, 6, 8 ó 10 camas.
- ▼ Recorridos a caballo, bicicleta de montaña, senderismo, raid, montañismo, espeleología...
- ▼ Excursiones al nacimiento del Río Cuervo, Ciudad Encantada, Casas Colgadas, Hoz de Beleta, Solán de Cabras...

Abierto todo el año

Descuentos a hijos/as y afiliados/as a CC.OO.
Información: (969) 28 30 50 - (969) 28 32 36.



Elvira S. Llopis

Secretaria de la Mujer
FE CCOO-Madrid

En gran medida, el instrumento para salvar la distancia entre la igualdad real y la igualdad formal lo constituyen las medidas de acción positiva, es decir, el tratamiento desigual que, favoreciendo a quienes parten de una situación de desventaja, asegura una auténtica igualdad de oportunidades a todas las personas, bien sea ante el mundo laboral o, en general, ante la vida.

NORMATIVA

La normativa, tanto comunitaria como española (sin olvidar la emanada de la Asamblea General de la ONU), que avala tal tipo de medidas es abundante, y no vamos a hacer aquí su análisis exhaustivo; sí conviene, sin embargo, que recordemos algunos aspectos:

En lo que a la normativa española se refiere, la vigente Constitución de 1.978 reconociendo las dificultades de alcanzar la igualdad por el mero hecho de enunciarla (lo cual hace en el artículo 14), expone en su artículo 9.2: "Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social".

Por lo que respecta a la normativa europea, la Directiva 76/207/CEE es quizá más explícita, al expresarse en su artículo 2.4 en los siguientes términos: "La presente Directiva no obstará las medidas encaminadas a promover la igualdad de oportunidades entre

En torno a las medidas de acción positiva

Que todos los seres humanos (hombres y mujeres, pertenecientes a una u otra etnia, a una u otra clase social) somos iguales ante la ley, es algo que prácticamente nadie se atreve a discutir. Que todos los seres humanos participemos realmente del principio de igualdad es algo que prácticamente nadie se atreve a sostener.

PARA SER EFICACES

Para que las medidas de acción positiva cumplan verdaderamente con su objetivo, deben contemplar, al menos, los siguientes aspectos:

1. Eliminar los obstáculos existentes - tanto legales como sociológicos- para la consecución de la igualdad real.
2. Compensar los efectos de la discriminación histórica de que han sido objeto las mujeres.
3. Fomentar la participación de las mujeres en ámbitos en los que hasta ahora han estado excluidas.

Los tres aspectos exigen que la actuación en materia de acción positiva se articule en dos niveles:

- a. Programas de acción positiva, es decir, actuaciones complejas, articuladas, concebidas a medio y largo plazo, evaluables y que, partiendo de un análisis y estudio de la situación real de las mujeres, cuenten con los soportes materiales y humanos necesarios para alcanzar, en el tiempo, los objetivos marcados.
- b. Medidas concretas de acción positiva, cuya finalidad es la eliminación a corto plazo de algún obstáculo determinado; estas medidas, aún siendo necesarias, no son nunca suficientes, puesto que la mera eliminación de barreras no basta para alcanzar una situación igualitaria. Es necesario, como indicábamos más arriba, compensar los efectos de la desigualdad, fomentando la adquisición de nuevos conocimientos, actitudes y valores.

hombres y mujeres, en particular para corregir las desigualdades de hecho que afectan a las oportunidades de las mujeres en las materias contempladas en el apartado 1 del artículo 1" (se refiere, en concreto, al acceso al empleo, condiciones de trabajo y seguridad social).

REFLEXIONES

A la vista de lo anterior podríamos hacer dos reflexiones:

En primer lugar, que las medidas de acción positiva encaminadas, como decíamos, a eliminar las formas de discriminación (en el caso que nos ocupa, hacia las mujeres) no pueden nunca considerarse como un acto discriminatorio hacia los hombres, según recoge el artículo 4 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1.979.

Por otra parte, la obviedad de dicho artículo es patente, toda vez que se trata no de favorecer a las mujeres en detrimento de los varones, sino de situar en un plano de igualdad real a hombres y mujeres. No obstante, muchos varones -y no pocas mujeres- perciben las medidas de acción positiva como un perjuicio: los unos por considerar, según se ha dicho, que son ahora ellos objeto de discriminación. Las otras por interpretar dichas medidas en clave proteccionista y, en definitiva, como una tutela que perpetúa un tratamiento no igualitario entre hombres y mujeres.

Ambos argumentos parecen olvidar que un tratamiento igualitario produce discriminaciones cuando se aplica a colectivos que parten de una situación de desigualdad. Dicho de otro modo: no es posible llegar a la igualdad desde una situación de desventaja -o, al menos, no lo es de forma colectiva-.

CULTURA COTIDIANA

Pero además, la discriminación histórica ejercida sobre las mujeres tiene efectos en muy diversos ámbitos: formación, acceso al trabajo, doble jornada, promoción profesional, cuidado y atención del grupo familiar... Muchos de esos elementos forman parte de lo que denominaríamos "cultura cotidiana", es decir, forma de vida. Es cuanto menos problemático suponer que hombres y mujeres son capaces, de manera individual y por puro voluntarismo, de desembarazarse de esa segunda piel que el hecho cultural representa. Por ello no podemos pretender que el tratamiento igualitario desde el punto de vista formal sea bastante para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres. ■

OPOSICIONES A profesores

PARA LICENCIADOS, INGENIEROS, TITULADOS MEDIOS, DIPLOMADOS

PROFESORES DE ENSEÑANZA SECUNDARIA

*FILOSOFIA	*BIOLOGIA Y GEOLOGIA
*LATIN Y CULT. CLASICA	*DIBUJO
*GRIEGO Y CULT. CLASICA	*INGLES
*LENGUA Y LITERATURA	*FRANCES
*GEOGRAFIA E HISTORIA	*ALEMAN
*MATEMATICAS	*MUSICA
*FISICA Y QUIMICA	*EDUCACION FISICA
*TECNOLOGIA	*PSICOLOGIA Y PEDAGOGIA
*FORM. EMPRESARIAL	*TECN. ADMINISTRATIVA
*TECN. DEL METAL	*TECNOLOGIA SANITARIA
*TECN. DE ELECTRICIDAD	*TECNOLOGIA INFORMATICA
*TECN. DE ELECTRONICA	*TECNOLOGIA DE SERVICIOS A LA COMUNIDAD

ESCUELA OFICIAL DE IDIOMAS

*INGLES *FRANCES *ALEMAN *ESPAÑOL

MAESTROS DE ENSEÑANZA PRIMARIA

*AREA DE INGLES	*EDUCACION FISICA
*EDUCACION INFANTIL	*LOGOPEDIA
*EDUCACION ESPECIAL	*EDUCACION MUSICAL

PROFESORES TECNICOS FORM. PROFESIONAL

*PRACT. SANITARIAS	*PRACT. DEL METAL
*PRACT. INFORMATICA Y G.	*PRACT. ELECTRICIDAD
*PRACT. SERV. COMUNIDAD	*PRACT. ELECTRONICA
*PRACT. ADMINISTRATIVAS	*PRACT. AUTOMOCION

Preparación: TEMAS "A" y "B"; Planteamientos didácticos, Ejercicios de examen, Currículos, Video-cassette. Todo lo necesario para las pruebas: Solicita información y recibirás: TEMA-MUESTRA, bases, plazas, sueldos, etc...

CENTRO DOCUMENTACION DE ESTUDIOS Y OPOSICIONES
CEDE C/ CARTAGENA, 129 - 28002 MADRID
 TELS. (91) 564 42 94 - 562 30 86

Mercado de trabajo y acción positiva

La prohibición de discriminaciones indirectas

Carmen Sáez Lara

Profesora Titular del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Universidad Carlos III de Madrid

La segregación en el trabajo tanto horizontal (trabajos "propios" de mujeres), como vertical (escaso número de mujeres en posiciones de mando, o cargos de responsabilidad) asegura las diferencias salariales, perpetuando la diferencia económica entre los hombres y las mujeres, que estaría en la base de la posición subordinada de estas últimas en las sociedades contemporáneas.

ASIMILACIONISMO

Como es sabido, la tutela por los derechos de la mujer en el mundo del trabajo, durante la década de los setenta adoptó una visión igualitarista o "asimilacionista", que negaba relevancia a las diferencias sexuales. La legislación y la práctica judicial norteamericana, pioneras en la lucha por la igualdad, constituyen un buen ejemplo al efecto. A partir de la década de los ochenta, la promoción de las condiciones de igualdad para la mujer en el terreno laboral en aquel país, abandona este primer modelo de igualdad seguido ("Equality Model" o "assimilationist view"). De esta forma, se afirma, que una sociedad justa necesita reconocer y acomodar las diferencias existentes por razón del sexo, en orden a neutralizarlas como barreras a la igualdad de oportunidades, para la consecución de los logros personales(1).

Es, en este contexto, en el de la conquista de un modelo de igualdad "de las diferencias", donde puede situarse la legitimidad de medidas de acción positiva en favor de las mujeres, también en el mundo del trabajo.

Si damos una ojeada a la situación normativa en la Unión Europea, la Directiva sobre la Igualdad de Trato,



Discriminación, sexo y empleo son conceptos que se entrelazan desde distintas perspectivas.

La discriminación sexual en el empleo (al igual que la derivada de la raza o el origen nacional) se exterioriza fundamentalmente en formas de segregación sexual.

76/207, admite medidas encaminadas a promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, para corregir las desigualdades de hecho que afecten a las oportunidades de las mujeres (2).

También entre nosotros, en la doctrina del Tribunal Constitucional a partir de 1.987 encontramos afirmaciones que creo pueden amparar la legitimidad de medidas de acción positiva o afirmativa para las mujeres (3).

Sin embargo, por el momento, y al margen de tales apoyos teóricos, la realidad de las medidas positivas de tutela de las mujeres en el trabajo no conoce de diferencias directas de trato en favor de las mujeres para paliar una situación aún desventajosa de éstas. Aquella realidad de medidas positivas se concreta, hoy, en mi opinión, en la prohibición de discriminaciones indirectas, y en la obligación de retribuir con igual salario trabajos de igual valor, sin discriminación alguna por razón de sexo (4). Creo que es importante, por su transcendencia, identificar qué son las llamadas discriminaciones indirectas.



...se nos impone a todos una tarea de identificación de las eventuales discriminaciones indirectas de las mujeres en el trabajo, a los efectos de su impugnación ante las instancias competentes.

DISCRIMINACIONES INDIRECTAS

En la actualidad, el principio de no discriminación por sexo en el trabajo, prohíbe en todos los países de la Unión Europea, por influencia directa de la práctica judicial norteamericana, las discriminaciones directas o indirectas.

La discriminación directa es una diferencia de trato por razón o a causa del sexo del trabajador. La discriminación indirecta se realiza a través de una práctica o medida, que siendo formal o aparentemente neutra, posee, sin embargo, un efecto adverso sobre las mujeres y no está justificada. El concepto de discriminación indirecta descubre la forma que adopta el fenómeno discriminatorio en su exteriorización, muchas veces consecuencia de la aplicación de medidas neutras, por las propias diferencias existentes en la sociedad.

Nuestro Tribunal Constitucional, en la sentencia 145/1991, ha señalado la obligación de los órganos judiciales de entrar a analizar si las reglas o prácticas de la empresa pueden encubrir una discriminación indirecta.

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha considerado que pueden constituir discriminaciones indirectas, por ejemplo, normas sobre protección social que establecen diferencias entre trabajadores a tiempo completo y parcial; o que dan relevancia a los ingresos del cónyuge y de personas a cargo del beneficiario; un sistema de clasificación profesional basado en los criterios del esfuerzo muscular y el carácter pesado del trabajo; o el uso de criterios retributivos como la flexibilidad, formación profesional y la antigüedad; por su efecto desfavorable sobre las trabajadoras.

A IDENTIFICARLAS

Como puede comprobarse la virtualidad aplicativa de la prohibición de discriminación indirecta es grande. La igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo no sólo impide tratos dife-

renciadores directos, sino medidas, usos, prácticas que, sin propósito discriminatorio alguno, desfavorezcan en mayor medida a las mujeres y que carezcan de justificación. Piénsese en criterios o exigencias de selección que excluyan a un mayor número de mujeres, o en los propios criterios del esfuerzo físico, o de la pesadez de la función, de los Manuales de Valoración de puestos de trabajo de las empresas. Téngase en cuenta además que las mujeres asalariadas lo son predominantemente, dentro de trabajos segregados, con contratos temporales y a tiempo parcial en mayor medida que los hombres (5).

En definitiva, se nos impone a todos una tarea de identificación de las eventuales discriminaciones indirectas de las mujeres en el trabajo, a los efectos de su impugnación ante las instancias competentes. Como sabemos, la litigiosidad y la intensidad del problema de la discriminación sexual en el trabajo parecen, muchas veces, encontrarse en relación proporcionalmente inversa.

Sólo así, a través de la denuncia y corrección de cualquier vulneración de la igualdad, podrá hacerse real la garantía de igualdad y no discriminación por... sexo... del art. 14 de nuestra Constitución.

(1) Véase H.H. Kay, "Models of Equality", *University of Illinois Law Review*, 1/1985.

(2) El Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas afirmó (sentencia de 25-10-1988) que la Directiva autoriza medidas, que aún siendo discriminatorias en su apariencia, se dirijan realmente a eliminar o reducir las desigualdades de hecho, que puedan existir en la realidad de la vida social.

(3) Véanse las sentencias 128/1987; 109/1993 y 187/1993; donde sobre la base de compensar la desigualdad existente entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo, se considerarían admisibles constitucionalmente un plus de guardería, y el permiso de lactancia, sólo para las mujeres.

(4) Ya que no existe la igualdad de retribución entre los hombres que realicen trabajos de igual valor.

(5) Véase el Informe 3/1994 del Consejo Económico y Social, sobre "La situación de la mujer en la realidad socio laboral española".

Un camino recorrido en la igualdad de oportunidades

De la tutela a la promoción

Hablar de acciones positivas a favor de las mujeres e intentar poner en práctica en el ámbito laboral programas de acción positiva es algo relativamente nuevo no sólo dentro del sindicato, sino de forma general en España.

■ Dolores Liceras

Secretaria Confederal de la Mujer
CC.OO.

Para entender por qué ahora consideramos las acciones positivas un instrumento imprescindible en el camino hacia la igualdad puede resultar interesante hacer un breve repaso a las diferentes etapas recorridas a lo largo del tiempo.

EL VALOR DE LO DIFERENTE

Actualmente estamos en una etapa de transición. Se han producido avances legislativos importantes en torno a la igualdad de oportunidades. Me-

dante la ley hemos alcanzado la igualdad formal, pero ahora es necesario trabajar para conseguir dar un salto cualitativo hacia una igualdad sustancial, es decir, aquella que reconozca el valor de lo diferente. Las acciones positivas son precisamente el instrumento a través del cual podemos materializar esa ley formal en hechos concretos que tengan en cuenta el valor que las mujeres comportan.

En ese proceso histórico de la relación entre trabajo retribuido y mujer se pueden distinguir tres fases en las que además podemos reconocer a distintos países, regiones o sectores productivos

y empresas, según los avances conseguidos en torno a la igualdad.

POSICION SUBORDINADA

Una primera fase caracterizada por la permanencia de fuertes discriminaciones. En esta etapa el diseño organizativo empresarial se ha estructurado en torno al modelo masculino que es quién domina la dimensión laboral en la sociedad, frente a las mujeres cuya identidad está referida a la dimensión afectiva-reproductiva. Además ambos modelos no reciben el mismo valor social. Las mujeres en esta etapa no se reconocen en la dimensión laboral y ocupan así una posición subordinada. Ese modelo organizativo se ha impuesto incluso en los lugares donde quienes trabajaban eran mujeres.

IGUALDAD CON EL MODELO MASCULINO

En una segunda fase, después de la Segunda Guerra Mundial, ya no se acepta ese papel subordinado y se afirma la igualdad como homologación al modelo masculino. El sujeto femenino en esta fase ha debido demostrar que era como el sujeto masculino: "no soy el otro pero debo asemejarme a él", ya que ningún grupo social cuya cultura es minoritaria está en grado de validar la diferencia frente al grupo dominante. Es necesario dar un paso intermedio reivindicando la igualdad formal.

Así, el modelo masculino se ha configurado como el absoluto, el único y se ha reforzado la organización laboral creada según ese modelo. Las mujeres que han alcanzado puestos de poder en esta fase han adoptado también ese modelo masculino renunciando a la esfera afectiva, por lo que no han sido un ejemplo a seguir para las demás mujeres, produciéndose un efecto de rechazo hacia ese tipo de mujer.

La legislación elaborada en esta etapa responde a la lógica de la tutela. Considera a un sujeto que por estar en inferioridad necesita ayuda. Es necesario proteger a las mujeres de su "debilidad" y éstas esperan que "otro", la ley, las proteja. Con este marco legislativo, sin embargo, se ha trabajado en tomo a la paridad salarial, prestaciones sociales, etc., y ha ayudado a las mujeres a estar presentes en el mercado laboral.

NO DEBILES, SI DIFERENTES

En una tercera fase se pasa de la lógica de la tutela a la lógica de la promoción. Aquí la política de igualdad de oportunidades responde a la afirmación de la especificidad femenina,

las mujeres no son débiles sino diferentes y llevan su cultura y su propio modelo de trabajadoras a las relaciones laborales. Las acciones positivas deberán, por tanto, demostrar el valor que las mujeres comportan.

Actualmente y aún matizando la diversidad de situaciones, se constatan una serie de cambios importantes en la fuerza de trabajo femenina: la actividad laboral para las mujeres es una elección irreversible, realizan una mayor inversión en su propio capital humano, tienen una mayor motivación profesional y exigen más satisfacción en el empleo buscando además un equilibrio entre trabajo laboral y afectividad, y reivindican este modelo para el conjunto de la sociedad. En este sentido es necesario considerar la posibilidad de flexibilizar

la dimensión laboral según diferentes situaciones a lo largo de la vida para las mujeres y para los hombres y revisar por tanto el modelo único de trabajador.

En este nuevo panorama socio-laboral en el que las mujeres están más presentes hay mejores condiciones para exigir y negociar planes de acción positiva mediante los cuales hacer valer la profesionalidad de las mujeres, para actuar sobre la segregación ocupacional y diversificar los empleos, para tener acceso a la formación y reciclaje en las empresas, para ocupar nuevas profesiones. Las grandes empresas de sectores productivos más innovadores, la administración pública deberían servir como avanzadilla para poner en marcha acciones de estas características. ■

95
AUL

SALON DEL
ESTUDIANTE
Y DE LA OFERTA
EDUCATIVA
15/19.MARZO.1995
MADRID

Ministerio de Educación y Ciencia

AIESEC/IIA

INFOIFEMA
TEL: 722 51 80
FAX: 722 51 80

Ferla de Madrid
PARQUE FERIAL "JUAN CARLOS I"
28047 MADRID

Italia: una ley para la acción positiva

Carmen Heredero y Dolores Liceras



El 10 de abril de 1.991, en Italia se aprueba la Ley 125 de Acciones Positivas para la consecución de la igualdad entre hombres y mujer en el trabajo, conocida como "Ley 125".

Los objetivos de esta Ley, definidos en su artículo 1º, son: eliminar las disparidades de hechos de las mujeres en la formación profesional, en el acceso al trabajo, en la promoción profesional, en la vida laboral; superar las condiciones, organización y distribución del trabajo que provoquen efectos diversos según el sexo...

A tres años de vigencia de esta ley, entrevistamos a **María Grazia Ruggerini** y a **Licia Martini**, responsables del Área de Formación de la CGIL, para que nos den una valoración de lo realizado a partir de esta ley.

■ P. ¿Cuántos proyectos de acción positiva se han realizado en estos años? ¿En qué ámbitos se han realizado?

□ R. Unos 100 proyectos, a nivel estatal. En la mayoría de los casos, en empresas con participación pública. En algunos casos, el proyecto del Ayuntamiento de Siena, por ejemplo, ha sido realizado con la filosofía de la ley, aunque no financiado por ella, sino por el propio ayuntamiento. Hay algunas experiencias importantes realizadas en la industria privada con la financiación que prevé la ley —el Ministerio de Hacienda y una participación de los fondos comunitarios—.

■ ¿Qué cuestiones es necesario tener en cuenta ante la elaboración de un proyecto de acción positiva en el ámbito laboral?

□ Un proyecto de acción positiva se realiza en los sitios donde no hay igualdad y se pretenden crear las mismas condiciones para unos y para otras, es decir, crear mayores oportunidades para las mujeres, para llegar a que haya mayores oportunidades para todos en el trabajo. Una cuestión importante es observar al sujeto, a la persona, no sólo en su aspecto laboral, sino como sujeto que está dentro y fuera del ámbito laboral: sabemos que muchos elementos de discriminación de las mujeres derivan de una división sexual del trabajo a nivel social que grava a las mujeres. Es hipócrita

decir que no hay discriminación en el trabajo porque formalmente somos todos iguales, cuando sabemos, por estadísticas, que la estructura piramidal de las empresas segrega a las mujeres.

■ ¿Qué tipo de contenidos tenían esos proyectos? ¿Qué objetivos perseguían?

□ Distinguimos entre actividades positivas de 1ª generación y actividades positivas de 2ª generación. Las primeras van encaminadas a eliminar las condiciones de desigualdad de las mujeres, para favorecer su acceso a cuestiones hasta ahora sólo posibles para los hombres, fundamentalmente mediante la formación profesional. Las segundas son medidas que pretenden cambiar el sistema organizativo del trabajo: a partir de las condiciones de las mujeres y de la subutilización de sus potencialidades profesionales, se intenta cambiar este sistema organizativo de promoción, para que sirva para los dos sexos. La práctica ha demostrado que las primeras son más fáciles de conseguir, mientras que no se ha llegado a incidir en la organización de la empresa.

■ ¿Qué respuesta ha habido por parte de las trabajadoras y trabajadores afectados por estas medidas?

□ En la experiencia realizada en el Ayuntamiento de Siena se realizaron dos encuestas, una a los hombres y otra a las mujeres. Los hombres, muchos de la izquierda y sindicalizados, dijeron que esto de las acciones positivas era una discriminación al contrario, escribieron cartas y realizaron acciones contra el Comité para la Igualdad de Oportunidades (estructura a la que la ley obliga a las empresas de más de 100 trabajadores): no entendían la necesidad de este comité ya que "on el empleo público no existe discriminación formal".

Por lo que se refiere a las mujeres, una minoría, aunque se quejaban de la organización del trabajo, preferían que se mantuviera así, porque les daba la posibilidad de actuar como ma-

dres a tiempo pleno. Tras el curso que se realizó después con las mujeres, sobre la autoestima y sobre los problemas del trabajo en su propia vida, las opiniones fueron muy distintas: para muchas fue una experiencia única en su vida, que había cambiado algunos comportamientos no sólo en el trabajo, sino también en la familia.

Por otra parte, en la Zanusi se llevó a cabo un proyecto sobre el horario flexible para un grupo de mujeres, donde ellas decidían su horario, garantizando un determinado nivel de producción. Una experiencia significativa porque siempre se ha hablado mucho sobre ello, pero no había habido experiencias prácticas. Esta experiencia rompía una rutina, permitiendo mayor libertad a las mujeres tanto en el trabajo en la empresa como en la familia. Pues bien, las mujeres al fin lo rechazaron, precisamente por la ruptura de la "seguridad" que da un horario fijo.

■ Promover la flexibilidad del horario de trabajo para las mujeres, ¿no puede significar un refuerzo de la consideración tradicional de su papel como ama de casa?

□ No, porque debe ser una flexibilidad que también imponga relegar parte de las tareas domésticas al otro. Estamos convencidos de que la flexibilidad, no impuesta por el patrón, por supuesto, puede ser una forma de romper la rigidez de los roles. Sin flexibilidad, las mujeres tienen organizada su jornada de trabajo doméstico muy rígidamente (siete horas las mujeres, una hora y media los hombres), sacrificando el tiempo para ellas mismas. Si pudiera flexibilizarse el horario de trabajo, se flexibilizaría también el trabajo en casa. Lo difícil es romper con el sistema rígido y más difícil aún la ruptura de la mentalidad.

■ ¿Algún proyecto de acción positiva se ha planteado medidas para promover el acceso de las mujeres al trabajo asalariado o la promoción en la empresa?

□ En el caso de algunas empresas

públicas, el Comité de Igualdad de Oportunidades ha promovido cursos para posibilitar la promoción a través de la reserva de puestos de trabajo, haciendo un mapa de todos los puestos y niveles y reservando una cuota para acceso de las mujeres. Algo muy interesante, por primera vez, con la Ley 125, se han hecho cursos personalizados, una formación para la persona, para cubrir determinados puestos. El mantenimiento de esta cuota no es un fin en sí mismo; sin embargo, es un instrumento positivo para este momento concreto, para salir de la absoluta disparidad de situaciones, y no como tutela, sino como valorización de las potencialidades profesionales de las mujeres, esperando romper el modelo de estereotipos culturales, como un instrumento útil, no como un fin.

■ ¿Participan las trabajadoras en la elaboración de proyectos de acción positiva?

□ En algunos casos es más difícil conseguir que las propias mujeres sean un sujeto activo en los programas de acción positiva. Pero, en general, ha habido una buena participación de las mujeres, si bien luego hay desilusión: pasa mucho tiempo desde que se presenta el proyecto hasta que se recibe la financiación y se pone en práctica, hay demasiada burocracia.

■ ¿Y la participación sindical?

□ Sí se realiza. La ley obliga a que así sea y algunos proyectos de formación los ha hecho el propio sindicato.

■ ¿Cuál es, en síntesis, la valoración general que hacéis de la puesta en práctica de la Ley 125?

□ No es muy optimista: han fallado algunos mecanismos de control y además, la ley nace en el periodo de la crisis, una crisis que ha supuesto la expulsión de las mujeres adultas del mercado laboral y su sustitución por contratos de formación, contratos de dos años con exenciones fiscales del 100% para las empresas. La situación es de retroceso y las urgencias reivindicativas se dirigen a la defensa del empleo. ■

La acción positiva en el nuevo contexto socio-laboral

Durante la celebración de la I Conferencia Confederal "CC.OO. un espacio sindical para hombres y mujeres", realizada en 1.993, debatimos en torno al concepto de acción positiva y sus posibilidades de aplicación en el mundo laboral como herramientas de actuación para combatir las discriminaciones indirectas y como método de promoción de una igualdad de oportunidades efectiva entre hombres y mujeres.

Rita Moreno

Secretaria de la Mujer
F. Minerometalúrgica CC.OO.

1993: MAL AÑO

Definimos nuestros objetivos en promover a través de la negociación colectiva medidas y programas de acción positiva para incidir sobre el acceso de las mujeres a todo tipo de actividades profesionales; el acceso a la formación continua y a la promoción profesional; la consecución de igualdad de retribución efectiva por trabajos de igual valor; la adopción de medidas que facilitaran la compaginación de la actividad laboral con la atención a las responsabilidades familiares y que promovieran que éstas fueran compartidas por hombres y mujeres.

En 1.993 soportábamos unos niveles de desempleo y precariedad en la contratación alarmantes y muy superiores a la media comunitaria; nos encontrábamos en pleno período recesivo de la economía en general y de la actividad industrial en particular; la falta de garantías en la aplicación de los derechos laborales era una realidad cotidiana en el cada vez más mayoritario sector de las pequeñas empresas, ya fueran industriales o de servicios; no soplaban, en definitiva, vientos favorables para reclamar "ventajas" laborales en favor de las mujeres.

Este contexto socio-laboral, al que hay que añadir la escasa predisposición del empresariado español a permitir la intervención sindical en aspectos relacionados con la organización del trabajo que son necesarios modifi-

car para garantizar la igualdad de oportunidades, ya se percibían como un "handicap" a las posibilidades de implantación en nuestro país de medidas y programas de acción positiva.

A PESAR DE TODO

A pesar de ello, en este año y medio hemos realizado en todas nuestras organizaciones un amplio trabajo de difusión de este concepto y de su concreción en cada ámbito; además hemos planteado, en diversos sectores, la negociación de este tipo de medidas en los convenios colectivos o bien en negociaciones específicas con las empresas y con el Instituto de la Mujer.

En este campo aún no tenemos experiencias de importancia que reseñar; es un trabajo en el que tenemos que seguir profundizando y que podremos valorar a medio plazo.

Lo que sí es importante tener en cuenta es que en estos dos últimos años, la realidad socio-laboral se está viendo convulsionada por los cambios en la legislación introducidos por la Reforma Laboral. Esta ha venido a adecuar la legislación laboral a los requerimientos de la economía empresarial de incrementar de forma notable la flexibilización de las condiciones de trabajo y de las relaciones laborales para facilitar sus estrategias en rela-


ción a la competitividad; estrategias donde los incrementos permanentes de productividad, la descentralización productiva o gestional, las innovaciones tecnológicas, las nuevas formas de organización del trabajo, necesitan nutrirse de la desregulación de los derechos no dispositivos que la legislación laboral garantizaba a los trabajadores y trabajadoras y potenciar la individualización de las relaciones laborales frente a la negociación colectiva.

ADECUAR NUESTRAS PROPUESTAS

Por tanto, las medidas y programas de acción positiva que propugnamos debemos concretarlas hablando de analizar las características actuales del mercado de trabajo y de las relaciones laborales y las que se observan para el inmediato futuro y que son sustancialmente diferentes de las que teníamos a comienzos de 1993. Es decir, adecuar nuestras propuestas concretas de acción positiva en cada sector de actividad, en cada empresa o centro de trabajo, a las necesidades reales que tenemos en estos momentos.

En el contexto global, sin entrar en las particularidades sectoriales, podemos ver cómo en estos momentos, a pesar del repunte económico, por otra parte impredecible en su alcance y duración, no contamos con perspectivas de reducción del nivel de desempleo (24,3% global; 31,4% sobre la población activa femenina; 20,0% sobre la población activa masculina. Tasas de paro de la EPA del segundo trimestre de 1994).

Además la precariedad en la contratación se ha disparado considerablemente en cantidad y sobre todo en calidad, con la aparición de los contratos de aprendizaje y la generalización de otros (eventuales, tiempo parcial, obra o servicio determinado) que si bien existían con anterioridad, han empeorado sensiblemente sus condiciones y han venido a sustituir en sus



...el contexto de las actividades de conmemoración del 8 de marzo, es un marco óptimo para profundizar en el debate sobre la caracterización de estas necesidades

niveles de utilización al anterior contrato temporal.

Todo ello, junto con la legalización de las empresas de trabajo temporal (ETT), configuran un marco de presión objetiva sobre las condiciones de trabajo y retribución del conjunto de la población asalariada.

Si desde el sindicato queremos incidir, a través de la negociación colectiva, en el acceso de las mujeres al empleo y en la mejora de sus condiciones de vida y trabajo, es obvio que tendremos que elaborar propuestas teniendo en cuenta algunas caracterizaciones del empleo femenino. Por ejemplo, que las mujeres trabajan mayoritariamente en los sectores de servicios públicos o privados, en las áreas de gestión de las empresas industriales o en las actividades productivas más básicas que están sufriendo procesos generalizados de externalización-subcontratación. Que, con excepción de los servicios públicos, el tipo de empresa que concentra el empleo femenino es el de las pymes. Que la contratación a tiempo parcial ha sido concebida básicamente para

las mujeres. Que las ETT han sido hasta ahora suministradoras de un volumen importante de empleo femenino para las actividades administrativas, informáticas y de servicios en general. Y un importante etcétera relacionado con las capacidades y requerimientos de cualificación, con los incrementos de movilidad y polivalencia, con la individualización de los sistemas retributivos, con la flexibilización de la distribución de los tiempos de trabajo, aspectos todos ellos donde la caracterización del género, de la edad, de los niveles de formación, reclama alternativas diversas en las propuestas sindicales.

REGULAR LA DESRREGULACION

Regular la desregulación; homogeneizar las condiciones de trabajo no dispositivas o derechos mínimos garantizados, desde la contemplación de la diversidad y complejidad del mundo laboral; intervenir en el presente con perspectivas de futuro; requiere del sindicato, del conjunto de hombres y mujeres sindicalistas un esfuerzo notable de análisis, de propuestas, de implicación y participación en todos los procesos que se producen en el entorno laboral, de adecuación de las estructuras organizativas, de forma que consigamos acercarnos más al conjunto de colectivos que conforman el mundo laboral, muchos de ellos alejados de la actividad sindical, no sólo por condicionantes objetivos sino también porque las organizaciones sindicales no somos capaces de dar respuesta a sus necesidades específicas.

Desde este planteamiento y por lo que se refiere a nuestras específicas necesidades como mujeres trabajadoras, el contexto de las actividades de conmemoración del 8 de marzo, es un marco óptimo para profundizar en el debate sobre la caracterización de estas necesidades en cada sector y adecuar a ellas nuestras propuestas para la negociación colectiva del presente año. ■



■ **Maribel Serralvo**
Secretaría de la Mujer
FE CC.OO. de Andalucía

Una propuesta para la Universidad

Como ya hemos ido viendo en distintos artículos de esta revista, tenemos que situar las acciones positivas en la vanguardia de nuestras reivindicaciones, ya que se revelan como los mecanismos correctores de las discriminaciones actualmente existentes.

Estando el concepto teóricamente claro, nos queda en la práctica un largo camino por recorrer, el de conseguir que esté "sindicalmente claro", osea que la organización del sindicato debata, asuma y defienda como propio todo el proyecto.

Y es en esta línea de implicación en la que, desde las Secretarías de la Mujer estamos trabajando, pero no podemos, no debemos, no vamos a esperar a una sensibilización total para ir introduciendo las acciones positivas, tanto a nivel interno de nuestra organización, como en todos los ámbitos de actuación del sindicato, revelándose en este último aspecto la negociación colectiva como uno de los marcos más idóneos para introducirlas: convenios, planes de formación, fondos de acción social...

Teniendo estos objetivos como básicos en la Federación de Enseñanza de Andalucía intentamos introducir estos planteamientos en todas las negociaciones, estamos empezando a caminar en este terreno, aún no tenemos logros pero sí muy buenos augurios ya que son propuestas totalmente asumidas por la organización. Sirvan como ejemplo las siguientes medidas que hemos presentado en la negociación de los Fondos de Acción Social de la Universidad; esperamos que la Administración tenga la amplitud de miras que han demostrado nuestros compañeros al ver estos temas no únicamente desde una óptica economicista, de ayudas individuales, sino con una visión más amplia y solidaria.

(Continúa en pág 35)

TRAS CONSOLIDAR LA MAYORIA EN LA ENSEÑANZA PUBLICA CC.OO. EMPLAZA A LAS ADMINISTRACIONES EDUCATIVAS

El pasado 18 y 19 de Enero se reunió el Consejo de la Federación de Enseñanza de CC.OO. para valorar los resultados electorales de los comicios celebrados hasta esa fecha y establecer las propuestas de trabajo para el futuro.

En dicho Consejo se valoró positivamente el haber consolidado la mayoría sindical en el sector de la Enseñanza Pública (universitaria y no universitaria), revalidando así la confianza de la mayoría de los trabajadores y trabajadoras de estos sectores como ya pasó en las elecciones del 90.

No obstante y huyendo de cualquier autocomplacencia, el mismo Consejo determinó mejorar aquellos aspectos de nuestro trabajo organizativo y nuestra acción sindical que hubieran podido resultar ineficaces o generar confusión entre los trabajadores y trabajadoras. Así, se hizo hincapié en diferenciar claramente nuestros mensajes, alternativas y propuestas de lo que es la mera labor informativa de las posiciones de las Administraciones Educativas; y en delimitar y acotar los procesos negociadores, particularmente sobre el desarrollo de la LOGSE o la tramitación de las modificaciones de la LRU, estableciendo y articulando mejor los periodos de información-participación-presión.

En el campo organizativo instamos a revisar y mejorar las visitas a los centros, uno de los pilares básicos de nuestro trabajo sindical, a implicar

más activamente a la afiliación y a clarificar y diferenciar nuestra actuación, no sólo de la Administración, sino también de los otros sindicatos, cuya agresividad hacia CC.OO. se había vuelto particularmente sucia durante la campaña electoral.

Entre otras medidas adoptadas para tratar de convertir al sindicato en un instrumento más útil para las trabajadoras y trabajadores destaca el nuevo diseño que pretendemos impulsar para esta revista que tienes en tus manos.

Todo ello se planteó sin olvidar por un momento que las elecciones no han acabado, que siguen para la enseñanza privada y para el personal laboral de la Administración Educativa y que son, como cualquier otro sector, objetivos fundamentales para el próximo período.

A la hora de pasar de las reflexiones a los hechos acordamos emplazar a las Administraciones Educativas, en especial al Ministro de Educación y Ciencia a negociar globalmente los tres temas que consideramos revisten mayor trascendencia en la actualidad: Modificaciones de la LRU y de los planes de financiación de la Universidad preparados por el MEC, aplicación de la LOGSE tanto en pública como en privada y traspaso de Competencias Educativas.

Todo ello en el marco de intensificar nuestras iniciativas para lograr que la Ley de Financiación que hemos conseguido hacer llegar al Parlamento a través de la Iniciativa Legislativa Popular inaugure su trámite y pueda salir de él con éxito.

No obstante y huyendo de cualquier autocomplacencia, el mismo Consejo determinó mejorar aquellos aspectos de nuestro trabajo organizativo y nuestra acción sindical que hubieran podido resultar ineficaces o generar confusión entre los trabajadores y trabajadoras,

ITINERANTES

Es evidente para todo el mundo, excepto, quizás, para el MEC, que la itinerancia del profesorado debe regularse lo más rápidamente posible, pues esa ausencia ocasiona muchísimos quebrantos. El último, según informa CC.OO. de La Rioja, es la negativa de esa Dirección Provincial a dejar participar en el concurso por el apartado primero a una persona que fue cosada al modificársele el perfil del puesto de trabajo, transformándose de ordinario en singular itinerante.

La afectada fue cesada al no poseer carné de conducir, no existir rutas de transporte público que hicieran posible el desplazarse de una localidad a otra y mucho menos dinero para hacerlo en taxi. Lo irritante del caso es que se le impide volver al que fue su centro por una laguna legal o una interpretación poco flexible de la administración.

CC.OO. urge a la Administración Educativa a negociar la regulación del profesorado itinerante en todos sus aspectos jurídicos y laborales, pues aunque las instrucciones dictadas al inicio de este curso por la Dirección General de Centros pretendían terminar con abusos practicados por las Direcciones provinciales, la situación es claramente insatisfactoria. ■

LICENCIAS POR ESTUDIOS, EL 100%

La campaña electoral pasada fue aprovechada por algunos para atacar los logros conseguidos mediante acuerdos. Así STE,s mintió descaradamente sobre diversos aspectos recogidos en el acuerdo de Secundaria firmado en Junio pasado. Y dado que no podía hacerlo sobre el número de alumnos y alumnas por aula (máximo de 30) pues ya se estaba aplicando, lo hacía sobre aspectos cuya puesta en vigor necesitaba el comienzo de 1995; este es el caso del porcentaje de sueldo a percibir por aquellas personas que disfrutaran de licencias por estudios, que se elevaba al 100%.

El borrador de convocatoria de licencias para el próximo curso recoge este avance, que fue garantizado por CC.OO. al firmar el acuerdo antedicho en Junio de 1994 y que permitió que en los presupuestos generales del Estado se aumentase esta partida.

CC.OO. desca y espera, que por el bien de los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza, los sindicatos presentes en la Mesa Sectorial de Educación se afanaron en conseguir avances en las condiciones laborales de sus representados y no en realizar victimismo que, a la larga, en lo único que redundó es en la desmoralización de los docentes. ■

Llegó el

Llegó el año 95. Algunos de los interrogantes planteados durante 1994 han sido resueltos, otros por desgracia siguen. Se resolvió qué sindicato sería el más votado en las elecciones sindicales de la enseñanza pública, resultando CC.OO., a pesar de la labor de desgaste y desindicalización del sector por parte de otras siglas, el sindicato que más apoyos ha recibido.

Presupuestos

Se aprobaron los presupuestos generales del Estado para este año y con ellos la concreción de los logros alcanzados por CC.OO. mediante acuerdos (El firmado con el MAP y el firmado sobre condiciones de implantación de la secundaria); se rompió la congelación salarial sufrida en años anteriores, como todos podemos ver en nuestros nóminas, se recogió que las personas acogidas a licencias por estudios cobren el 100% de su salario...

Red de Centros

Además el mes de Enero nos ha traído un gran revuelo en los centros de secundaria por la convocatoria de acceso a cátedras, aunque no la publicación de la tan deseada Red de Centros, que el Sr. Marchesi, Secretario de Estado de Educación se comprometió a entregar durante este mes - ante el pleno del Consejo Escolar del Estado.

Ley de Financiación

Pero quizás lo más importante que nos ha traído el nuevo año es la publicación en el Boletín Oficial de las Cortes de la proposición de Ley de Financiación del Sistema Educativo; con este hecho 643.292 ciudadanos y ciudadanas - impulsados por CC.OO. - han posibilitado la discusión y aprobación, si así lo estiman los Sres. y Sras. Parlamentarios, de una ley que se lleva demandando más de cinco años. Esperamos que la sensibilidad de las Cortes haga realidad esta demanda, que llevada por CC.OO. ha sido puesta en su puerta.

En otro orden de cosas, clarificar el panorama del sistema educativo, mejorar la situación laboral del profesorado, terminar con las incertidumbres y eliminar las desregulaciones son retos que lo

LA ZORRA Y LAS UVAS

La Junta de Personal docente de centros no universitarios de Ciudad Real despedía el anterior mandato con un Pleno un tanto acalorado.

¿Se discutía sobre la situación creada por la implantación de la reforma? ¿La situación planteada era la generada por la aplicación del nuevo sistema de selección del profesorado interino en la provincia?....

No. Por desgracia el objetivo de talos diatribas era el empeño de ANPE y STEs de criticar duramente a CC.OO., UGT y CSIF. El motivo es lo de menos: en esta circunstancia el aducido era la firma con el MAP del acuerdo de 15 de Septiembre por el que se rompía la congelación salarial y se abrían distintas mesas de negociación para dar contenido a aspectos tan importantes co-

Federación de Enseñanza de CC.OO. tiene propuestas para el próximo periodo. En definitiva, conseguir garantías laborales y profesionales para el profesorado es la labor que nos hemos marcado, y por ello la exigencia de la publicación inmediata de la ley de centros elaborada por el IJEC, para su negociación en cada provincia con los sindicatos, AMPAs y Ayuntamientos, es el elemento indispensable para desarrollar el ovillo de la incertidumbre.

Plantillas

La dotación de plantillas suficientes en todos los centros, que estas plantillas sean estables, eliminándose la rotación en el trabajo así como el introducir mejoras en la calidad de la enseñanza pública, cubriendo todas las bajas médicas, potenciando la red de Educación de Personas Adultas, reglamentando (después de llegar a acuerdos con los sindicatos) las garantías del profesorado que itinera o comparte centros, son elementos que colaborarán en el aumento de la calidad educativa.

Gestión Democrática

La profundización en la Gestión Democrática de los centros, evitando que los equipos directivos se conviertan en brazos de las Direcciones Provinciales y la formación específica del profesorado afectado por la reestructuración del sistema, junto con la garantía de que ningún docente se ve desplazado forzoso de la localidad donde trabaja por la implantación de los nuevos ciclos y especialidades, son propuestas de CC.OO. que han sido puestas encima de la mesa del Sr. Ministro de Educación y Ciencia... y se han colocado para que sean solucionadas positivamente.

Desarrollar el acuerdo con el MAP

Como también queremos que se resuelva de forma positiva la constitución de la mesa de negociación para el desarrollo del acuerdo con el Ministerio de Administraciones Públicas en los aspectos que como Salud Laboral, Acción Social y Oferta de Empleo Público, CC.OO. tiene trabajados, ha elaborado propuestas para mejorar la situación de muchos trabajadores y trabajadoras del sistema educativo público.

El MEC es el responsable incertidumbre existente y la parálisis que le cerca sólo suma en la desesperanza a los docentes. Es pues hora de empezar a trabajar y así lo demanda CC.OO. ■

mo la Salud Laboral, la Acción Social o la Oferta de Empleo Público.

ANPE y STÉS: ¿Han anunciado movilizaciones en contra de dicho acuerdo?, ¿Han convocado huelgas para conseguir el 9% que reclaman?, ¿Han renunciado al 3,5% de subida, en tanto consiguen algo mejor? Evidentemente, la respuesta es negativa. Se han limitado a criticar, poner el cazo y recoger la subida pactada.

Su inoperancia incluso les impide exigir al MEC que se aborde el desarrollo de los aspectos que faltan por concretar, Oferta de Empleo Público, por ejemplo, tema en el que ya han encontrado el chivo expiatorio a las intenciones del Sr. Marchesi, ¿sabemos cuál es?, CC.OO. y el acuerdo firmado, claro está. ■

REQUISITOS MINIMOS Y ESCUELAS RURALES

La F.E. de CC.OO. ha criticado la orden del MEC de 16 de Noviembre del 94 sobre requisitos mínimos de los centros docentes porque aísla más la enseñanza en las zonas rurales, así como en las zonas urbanas de especiales características.

La O.M. publicada penaliza la educación en las áreas rurales, rebajando las exigencias para la implantación de una enseñanza de calidad y ahondando en los déficits crónicos que padece la escuela rural pues las ratios establecidas son claramente insatisfactorias al mantenerse 1/25, sin tener en cuenta que en estos centros el profesorado allí destinado debe atender a criaturas de muchas edades y niveles.

Para CC.OO. esta norma se publica por criterios estrictamente economicistas, cuyo único fin parece consistir en ahorrar unas miserables pesetas aunque se aumente más el atraso educativo en las zonas rurales. ■

1995, SIN APENAS OPOSICIONES

La desorientación en el MEC parece cada vez mayor. Su único criterio parece ser el intentar recortar déficit y una de las novedades que nos anuncian es la no convocatoria del proceso de concurso-oposición para ingresar en la Función Pública Docente en el cuerpo de Secundaria, en el de Profesorado Técnico de FP, en el cuerpo de Profesorado de Escuelas Oficiales de Idiomas, en el de Enseñanzas Artísticas (Conservatorios, Artes Aplicadas y Oficios Artísticos, ...), es decir en ningún cuerpo docente a excepción del Cuerpo de Maestros (1146 plazas).

Argumentaciones, el Sr. Marchesi, ha buscado muchas, y cómo no, siempre alguien ha querido llevar el agua a su molino, en este caso ANPE que ya va diciendo por ahí que la culpa es de otros, y entre ellos nosotros.

La verdad sea dicha, el agotamiento de este equipo ministerial, el acuerdo firmado el año pasado por ANPE y el MEC, sobre selección de profesorado interino; que establecía la rotación en el puesto de trabajo, y los aires políticos que corren en favor de aligerar el gasto público hacen que en esta coyuntura lo más fácil sea evitar el ingreso de nuevos funcionarios en unos cuerpos docentes que el MEC no sabe como acabar de hilvanarlos.

CC.OO. exige la convocatoria de suficientes plazas de oposiciones, en todos los cuerpos docentes, para cubrir las necesidades estructurales del sistema público docente. ■

NEGOCIACIONES CON EL MEC

Homologación y aplicación de la Reforma

Las negociaciones con el Ministerio de Educación comienzan a dilatarse, (la reunión del día 25 de enero la han aplazado hasta el 8 de febrero), a pesar de los temas urgentes y de las propuestas realizadas por CC.OO. (ver T.E. núm. 158). Esperamos respuestas y soluciones. ■

Titulaciones

Se ha mantenido una primera reunión, donde CC.OO. ha expresado la necesidad de que no se pierdan puestos de trabajo por la aplicación de esta nueva ley. También se han hecho multitud de aportaciones que esperamos se recojan en el documento final. ■

EDUCACION ESPECIAL

El Ministerio de Trabajo ha retonido este Convenio, al detectar una grave irregularidad consistente en dejar situado el tiempo de descanso, entre jornadas, para el personal interno en 8 horas, cuando el Estatuto de los Trabajadores exige al menos 12 horas para todos.

CC.OO. ha pedido la convocatoria de la Mesa de negociación para resolver esta irregularidad. ■

CENTROS DE ENSEÑANZA REGLADA SIN NIVELES CONCERTADOS

Se ha iniciado la revisión salarial del Convenio de Centros Reglados sin niveles concertados. Las posturas iniciales de las patronales son de congelación salarial e incluso de recortes salariales. ■

Se abrió

Todos los Convenios de nueva aparición son consecuencia de la firma por parte de USO, UGT y FSIE, del I Convenio para centros sostenidos total o parcialmente con fondos públicos, donde, además de perder derechos, dejaron sin cobertura legal a un numeroso colectivo de trabajadores y trabajadoras que ahora están pagando las consecuencias.

CC.OO. denunció esta situación, y los demás sindicatos afirmaban que no era así; incluso nos acusaron de denunciar peligros inexistentes, fruto de nuestra imaginación.

En estos momentos de indignación para todo el personal de estos sectores (Enseñanza no reglada, Escuelas de Turismo, Enseñanzas Especializadas, Colegios Mayores, etc.), quienes están viendo cómo sus derechos han sido violados no solo por las patronales, sino también por los sindicatos que han firmado estos Convenios a la baja, (con pérdidas de hasta 117.000 pts anuales en los salarios, con aumentos de jornada anual de hasta 200 horas, con pérdida de vacaciones, además de multitud de derechos por los que hemos luchado, configurando un abanico de agresiones de tal magnitud, que las patronales no dan crédito a lo que están consiguiendo, y lo que es peor, quieren más). Nos vemos obligados una vez más a expresar la necesidad de insistir en la constitución de la Mesa de un Convenio Marco que agrupe a todo el sector de la Enseñanza Privada, donde existan unas condiciones mínimas para garantizar los derechos, que en estos momentos han sido hurtados a multitud de trabajadores y trabajadoras.

UNIVERSIDADES PRIVADAS

Se han iniciado las negociaciones del sector. Hacemos un llamamiento a los alocados por el mismo, para que estén atentos a las noticias que se vayan sucediendo, acudan a las reuniones del sindicato y pidan información a sus delegados y delegadas sindicales. ■

LA CAJA DE PANDORA

... las patronales no dan crédito a lo que están consiguiendo, y, lo que es peor, quieren más.

Otros nuevos Convenios están a punto de aparecer y las características de las negociaciones son similares a las de los anteriores. Nos gustaría hacer un nuevo llamamiento a las organizaciones sindicales que están acompañando esta venta de derechos tan vergonzosa, para que no prosigan esta dinámica.

Por otra parte hay que expresar con claridad que cada voto que se da a estas organizaciones sindicales en las elecciones supone el respaldo de los trabajadores a sus acciones, afianzando así sus posiciones. Por tanto hay que dejar de lamentarse y pasar a la acción, pues de eso depende nuestro futuro: de la acción. Hay que presentarse como candidato y candidata por CC.OO. en las elecciones de cada centro de trabajo y hay que votar a esas candidaturas. Hazlo ahora mismo, después será tarde. ■

REVISIONES SALARIALES

Una vez conocido el I.P.C. del año 94, situado en el 4,3%, vamos a exigir que se apliquen las cláusulas de revisión salarial en los Convenios de Escuelas Infantiles y de Universidades Privadas. ■

CONVENIOS NUEVOS

Colegios Mayores

UGT y USO han firmado un mal Convenio para el sector de Colegios Mayores, junto a las patronales CE-CE, ACADE y E y G.

El texto empeora la situación actual de este Colectivo: se pierden 4 días de vacaciones, derechos adquiridos, aumentan la jornada anual, etc.

Los trabajadores y trabajadoras han rechazado el texto, manifestándose en Madrid el mismo día de su firma.

La Federación de Enseñanza de CC.OO. ha impugnado este Convenio pidiendo al Ministerio de Trabajo que no se publique en el BOE y a las patronales que negocien con CC.OO. que es el sindicato que verdaderamente representa a los trabajadores y trabajadoras del sector.

Peluquería, estética y otras enseñanzas especializadas

La oferta de las patronales es tremendamente regresiva para los trabajadores y trabajadoras afectados en la medida que aumentan la jornada, disminuyen las vacaciones y recortan los salarios, además de perder la práctica totalidad de los derechos adquiridos durante multitud de años de lucha.

Escuelas de Turismo

UGT y la patronal ANESTUR han firmado un Convenio para este sector a las 3 horas de constituir la mesa de negociación. No ha habido, por tanto, ninguna negociación y los trabajadores afectados no han tenido conocimiento ni han podido expresar su consentimiento sobre el mismo.

Este Convenio ha aparecido, con la oposición de CC.OO. y con la presentación de reclamaciones ante el Ministerio de Trabajo por considerar que han existido defectos graves en la negociación. Nuestra propuesta para este sector es la de incluirlos en el Convenio de Universidades Privadas. ■

SKF: "EL MUNDO" no se entera

▼ Juan Carlos Jiménez

Dice un compañero y amigo que el rotativo "EL MUNDO" (no voy a cobrar nada por la publicidad gratuita) es "el periódico que edita la derecha para las gentes de izquierda". Y como tal periódico de derechas suele comportarse en los temas que afectan a los sindicatos cuando nuestras actuaciones no coinciden con el síndrome antifilipista que padecen.

El último caso ha sido el de SKF. Con fecha nueve de enero la portada del periódico anuncia que CC.OO. y U.G.T. cobraron once millones tras negociar una dura reconversión industrial y en sus páginas editoriales afirman sin matices que el cobro se debería a que "facilitaron ciento diez despidos y una fuerte reducción de los salarios de quienes conservan el empleo".

Los grandes azotadores de la corrupción no debían poder soportar que CC.OO. fuera una de las instituciones públicas de características políticas que se encontraba con las manos limpias y decidieron inventarnos un pequeño escándalo.

Al día siguiente cuando el comité de empresa y las federaciones de Metal respondieron, intentando explicar el entuerto, el periódico apenas les dedicó una sexta parte, reproduciendo sólo lo que quiso y, eso sí, salpicándolo con sus propios comentarios irónicos y descalificadores.

Si la soberbia y la manipulación no lo hubieran impedido, los lectores del rotativo se habrían podido enterar de

que no hubo despidos sino "pro jubilaciones anticipadas" y "bajas indemnizadas" aceptadas voluntariamente y que se logró evitar el cierre de la fábrica de Madrid, propuesta inicial de la multinacional, manteniendo la empresa con empleo para 168 trabajadores. Para hacerlo hubo que negociar cambio de propiedad y de actividad productiva que supuso reducción salarial pactada, compensada por una indemnización de 15 días por año hasta un límite de 12 mensualidades.

En cuanto al cobro de los once millones (porcentaje que suelen cobrar a los no afiliados o afiliadas los servicios jurídicos por cualquier reclamación que suponga cobro de cantidades) nos permitamos a reproducir a reproducir el punto 3º del acuerdo público:

Tercero. SKF Española, S.A. asume el abono de los honorarios profesionales devengados por el asesoramiento prestado por las Centrales Sindicales en el proceso de su sustitución por E.M.A., S.L. en la titularidad empresarial de la fábrica de Madrid, en la voluntad de que los trabajadores de dicha fábrica no vean minoradas sus indemnizaciones y liquidaciones con SKF Española, S.A., en razón a su obligación de pago de tales honorarios.

Con este tipo de prensa yo he decidido pasarme al YA. Como la propiedad fue de la Conferencia Episcopal, y ya se sabe que eso "imprime carácter" es posible que me sirva para salvarme del "florido pensil" que se nos viene encima. ■

LA PLATAFORMA CIVICA

La Comisión Ejecutiva Confederada de CC.OO. ha decidido no sumirse a las acciones convocadas para el 27 de enero por la "Plataforma Cívica por los Derechos Sociales" constituida hace unos meses. La Ejecutiva Confederada de CC.OO. razonaba esta decisión al explicar que uno cosa es "la confluencia de los más diversos organizaciones en objetivos puntuales y para una campaña coyuntural de movilización o sensibilización de la opinión pública, como pudieran ser las que se gestaron ante el Referéndum sobre la OTAN o frente a la guerra del Golfo Pérsico, y otra bien distinta es que CC.OO. pueda vincularse como tal organización o sentirse vinculada a través de sus dirigentes con una "Plataforma por los derechos sociales" que al decir de sus promotores aspira a organizarse y establecerse en todos los ámbitos geográficos en los que también están implantados los sindicatos".

La Ejecutiva Confederada de U.G.T. también rechazó participar alegando argumentos semejantes: "Los sindicatos son insustituibles en la defensa de los derechos socio-laborales de los trabajadores". ■

ELECCIONES SINDICALES

Además de en la enseñanza pública, también en el resto de la función pública y a nivel confederal CC.OO. va ganando las elecciones sindicales. Al acabar el año 94, por lo tanto, cuando queda aún todo el 95 de elecciones, CC.OO. llevaba 27.265 por 25.203 de U.G.T., E.L.A. tendría 5.669 (con casi todas las elecciones celebradas ya) y L.A.B. 2.100 y C.I.G. 735.

Queda, sin embargo, un gran esfuerzo para alcanzar el objetivo planteado de 90.000 representantes. A seguir trabajando. ■

Acuerdo MAP-Sindicatos

Desde el mes de octubre del 94, proceso de constitución de las Comisiones que mandataba el Acuerdo, se han celebrado distintas reuniones de las mismas.

Formación, en la ley de Presupuestos Generales del Estado se contempla la dotación económica para el desarrollo del acuerdo de formación continua.

Empleo y Retribuciones, se han tratado temas de funcionalización, empleo eventual, oferta de empleo, relaciones de puestos de trabajo, ordenación de la negociación colectiva, que hasta la fecha no tienen concreción para nuestro sector. **Acción Social y Salud Laboral**, se están haciendo las evaluaciones de las cuantías que corresponderían para acción social haciendo el cálculo del 0,8% de la masa salarial.

Destacan como resultado de la plasmación de los Acuerdos para nuestro sector las modificaciones legales introducidas en la ley 42/94 de "acompañamiento de los Presupuestos Generales del Estado" y la ley 41/94 de Presupuestos Generales del Estado que recoge las modificaciones retributivas y otros aspectos (masas salariales PDI y PAS funcionario de las universidades no transferidas...) ■

Elecciones: Seguimos avanzando

En este mes se han celebrado dos elecciones que estaban pendientes las del PDI en la Universidad de Asturias en las que hemos pasado de 5 a 7 delegados y las del Comité de PAS Laboral de Almería en el que CC.OO. ha sacado 5 delegados. Seguimos incrementando nuestros delegados, quedan tres elecciones pendientes en Andalucía y seis en Cataluña para que quede finalizado el proceso electoral en las universidades públicas. ■

Defensor del Pueblo

En el mes de septiembre del 94 hemos recurrido al Defensor del Pueblo para que inste a los Tribunales sobre el recurso que tenemos presentado contra el R. Decreto de Retribuciones, que están condicionando la sentencia sobre sexenios de investigación. La información de la Oficina del Defensor del Pueblo en el mes de enero del 95 es que no han recibido todavía respuesta a nuestra reclamación. ■



Secretaría de Estado de Universidades e Investigación

El 9 de septiembre del 94 fue nombrado Secretario de Estado de Universidades e Investigación Emilio Octavio de Toledo y el viernes 20 de enero del 95 se nombró en el Consejo de Ministros nuevo Director General de Enseñanza Superior Luis Egca. Como se puede apreciar las urgencias y prioridades del Gobierno y del Ministro no pasan por la Universidad. ■

Contraofensiva a la ILP

Recordamos nuestras demandas de financiación, reivindicadas entre otras en la campaña por una Universidad Pública de Calidad y de una Ley de Financiación del Sistema Educativo (ILP). El Ministro de Educación el 15 de diciembre del 94 ha dado una respuesta, que puede calificarse de auténtica contraofensiva a nuestras propuestas, plasmada en el documento presentado en el Consejo de Universidades Informe sobre la financiación de las Universidades. ■

Modificación del Título V de la LRU

Es previsible que se inicie la tramitación parlamentaria en el mes de marzo. La lectura de las enmiendas propuestas por los distintos grupos parlamentarios hace bastante difícil que este proyecto de ley pueda llegar a puerto. Y la responsabilidad del fracaso del proyecto de ley y la ausencia de negociación de la globalidad de la LRU será únicamente responsabilidad de un ministro que se ha empeñado en la unilateralidad de sus actuaciones y, por ello, en la ausencia de diálogo con las organizaciones sindicales y con la comunidad universitaria. ■

T.E. Mural Sindical



Federación
de Enseñanza
CC.OO.

RETRIBUCIONES 95

PUBLICA

- Incremento del 3,5 por 100 en las retribuciones básicas.
- Las prestaciones por maternidad no serán gestionadas por el MEC, sino directamente por la Seguridad Social o Muface.
- La baja maternal se denominará con este mismo nombre y no como incapacidad laboral transitoria.
- La prestación económica por maternidad consistirá en un subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora correspondiente.
- El profesorado que se encuentre disfrutando licencias por estudios durante el curso escolar, podrá percibir el total de sus retribuciones tanto básicas como complementarias.
- La modificación de la excedencia por cuidado de hijos hasta 3 años con reserva del puesto de trabajo se encuentra pendiente de aprobación en el Senado.

NOMINA DE CUERPOS DOCENTES para 1995. MEC

- Incremento salarial general 3,5%.
- Subida en Octubre a los que acrediten en el cuarto sexenio: 17.000 ptas. y los que acrediten el quinto sexenio 5.000 ptas. más.
- Haber Regulador:
Grupo A, 4.171.146.
Grupo B, 3.282.799

	Maestros	Prof. Téc. E.P.	Secundaria	Catedráticos
Sueldo	124.674	124.674	146.895	146.895
Destino	63.024	77.614	77.614	92.965
Específico	30.980	30.980	30.980	37.569
Total Mes	218.678	233.268	255.489	277.429
Trienio	4.512	4.512	5.640	5.640
Sexenio 1	7.383	7.383	7.383	7.383
Sexenio 2	9.315	9.315	9.315	9.315
Sexenio 3	12.420	12.420	12.420	12.420
MUFACE*	4.432	4.432	5.631	5.631
PASIVO**	9.051	9.051	11.500	11.500

* El 7,89% del Haber Regulador

** El 3,86% del Haber Regulador

Importe rendimiento anual Pesetas	Número de hijos y otros descendientes												
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 o más	
Hasta 1.035.000	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Más de 1.035.000	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Más de 1.138.500	3	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Más de 1.242.000	6	4	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Más de 1.345.500	7	6	4	3	1	1	0	0	0	0	0	0	0
Más de 1.449.000	8	7	5	3	3	2	1	1	0	0	0	0	0
Más de 1.656.000	10	9	7	6	5	4	3	1	1	0	0	0	0
Más de 1.863.000	12	11	10	9	8	6	5	4	3	1	0	0	0
Más de 2.070.000	14	13	12	11	10	8	7	6	5	4	3	1	1
Más de 2.277.000	15	14	13	12	11	10	8	7	7	6	5	3	3
Más de 2.587.500	17	15	15	14	13	12	11	9	9	8	7	5	5
Más de 2.898.000	18	17	16	15	14	13	13	12	10	10	9	7	7
Más de 3.312.000	19	18	17	17	16	15	14	14	13	11	10	9	9
Más de 3.726.000	20	19	19	18	17	17	16	15	15	14	12	11	11
Más de 4.140.000	21	20	20	20	19	19	18	17	16	15	12	11	11
Más de 4.761.000	23	22	22	21	21	20	19	18	18	17	16	14	14
Más de 5.382.000	25	24	24	23	23	22	21	20	19	18	17	16	16
Más de 6.210.000	26	25	25	24	24	24	23	22	22	21	20	19	19
Más de 7.245.000	28	27	27	26	25	25	25	25	24	24	23	22	22
Más de 8.280.000	31	30	30	29	28	28	28	27	26	25	24	23	23
Más de 9.315.000	33	32	32	31	31	30	30	29	28	27	26	25	25
Más de 10.350.000	35	34	34	34	33	33	32	32	32	32	32	31	31
Más de 12.420.000	38	37	37	37	37	36	36	36	35	35	35	34	34
Más de 14.490.000	41	40	40	40	40	39	38	38	37	37	37	36	36
Más de 16.560.000	44	42	42	42	42	41	40	40	39	39	39	38	38
Más de 18.630.000	46	45	45	45	44	44	44	44	43	43	43	43	43
Más de 20.700.000	47	46	46	46	46	46	46	46	45	45	45	45	45

Elecciones Sindicales

Los laborales de las Administraciones educativas eligen a sus representantes en estos meses en casi todas las Comunidades Autónomas y en el territorio MEC.

En el Territorio MEC y en Cataluña se vota el día 15 de Febrero.

En La Comunidad Valenciana se vota el día 8 de Febrero.

En Andalucía se vota el día 22 de Febrero.

En el pasado trimestre se celebraron elecciones en:

Euskadi que se votó el día 20 de Diciembre y cuyos resultados han supuesto 13 delegados para CC.OO., 5

para UGT, 28 para LAB y 22 para ELA

Galicia, se votó el día 15 de Diciembre. Los resultados suponen un importante avance para CC.OO. que ya era mayoritaria en este sector obteniendo los siguientes resultados:

	1990	1994
CC.OO.	25	32
UGT	24	13
CIG	6	9
CSIF	1	2

Cataluña

Funcionarización

En Diciembre salió la convocatoria para la funcionarización de Psicólogos, pedagogos, logopedas y especialistas en educación física. La convocatoria se enmarca en los términos que plantea la LOGSE y con un mecanismo muy similar al que se produjo en el territorio MEC.

Territorio MEC

Concurso de Traslados

Ya ha salido la convocatoria para el concurso de traslados a localidad el plazo está abierto hasta el 28 de Febrero, ya sabéis que aquellas personas que quieran trasladarse a otra localidad deben solicitarlo en esta convocatoria, posteriormente se verá si hay plazas a esa localidad.

Se ha conseguido variar el baremo del concurso en el sentido de no fijar un tope a la puntuación de méritos profesionales, evitando así muchos empates, y los que aún así se pudieran dar, se realizará el desempate mediante la letra alfabética del sorteo del MAP.

Cambio de categoría dentro del mismo nivel

Se va a sacar una convocatoria para que aquellas personas que quieran cambiar de categoría hagan la solicitud pertinente y viendo las peticiones, la Comisión Paritaria estudiará el mecanismo a seguir (pruebas, etc...) necesarias para que se pueda "habilitar" a esa persona para la categoría que solicita. Una vez aprobadas las pruebas, podrá participar en el siguiente concurso de traslados por esta nueva categoría.

Comisión de formación

La comisión de Formación, ya constituida, se ha marcado como objetivos fundamentales:

1- Incrementar la formación cultural y la adquisición de titulaciones de FP.

2- Permitir la movilidad dentro del mismo nivel, así como la promoción profesional.

3- Favorecer el perfeccionamiento de las distintas categorías profesionales en el puesto de trabajo.

Será necesario exigir más y mejor oferta pública en municipios y comarcas

El Mapa Escolar de Catalunya: mucho ruido y pocas nueces

▼ **Virgili Burel i Ferer**

Joan Carles Gallego i Herrera

El departamento de Enseñanza de la Generalitat ha presentado el Mapa Escolar de Catalunya, ante el Parlamento y el Consejo Escolar de Catalunya, después de muchos retrasos e incumplimientos: se prometió para 1.988, se aprobó la LOGSE en 1.990 y hasta 1.992 no se pudo disponer del primer proyecto de Mapa Escolar, que fue rechazado por unanimidad en el Consejo Escolar, a propuesta de CC.OO., por sus inconcreciones y omisiones; tres años después, el conseller Pujals ha presentado el "nuevo" Mapa Escolar introduciendo tan sólo mejoras insignificantes, en una operación que parece ser más bien una distracción propagandística que un instrumento de planificación.

¿PLANIFICACION O PROPAGANDA?

En efecto, conforme se avanza en el análisis de los diferentes apartados del documento de bases, se observan tres características generales que se reproducen a lo largo de toda la explicación del Mapa Escolar:

— Se introducen algunos cambios sobre el Mapa Escolar presentado el año 1992, pero los cambios son superficiales, manteniéndose en todo momento

las inconcreciones y omisiones más importantes: presupuestos, temporalización, plantillas tipo, planificación de las necesidades de personal docente y de servicios... y dejando en una ambigüedad calculada muchos elementos de planificación escolar.

Destaca por su inconcreción todo el capítulo que hace referencia a la formación profesional, donde el mismo Departamento de Enseñanza reconoce que aplicará el Mapa sobre la marcha. Por otro lado, el documento no hace ninguna mención a la educación de las personas adultas y la educación a distancia, dejando asimismo para mejor ocasión la planificación del ciclo 0-3 años o los programas de garantía social.

— El documento de bases introduce una clara división entre planificación de la red pública y la privada. En la red pública se avanzan los criterios esenciales sobre tipología de centros, líneas de escolarización, medidas de calidad... para la enseñanza reglada a excepción de la F.P., pero sobre la red privada no existe prácticamente ninguna concreción, dejando a criterio de los titulares de los centros privados la práctica totalidad de la aplicación normativa de la reforma educativa. El Departamento renuncia explícitamente a introducir cualquier planificación de la enseñanza privada no concertada.

— El conjunto del documento sobre el Mapa Escolar parece dar por hecha la

parte sustancial de la consulta con la comunidad educativa, las instituciones locales y los interlocutores sociales, avanzando bien poco sobre las intenciones del Departamento de Enseñanza para modificar su proyecto de Mapa en función de los requerimientos de otras instancias.

A partir de estas premisas que informan todo el texto, el proyecto de Mapa Escolar se mueve entre la omisión de lo importante —plantillas tipo, financiación, concreción de los objetivos de mejora cualitativa de los centros...— y las promesas más aventuradas: gratuidad de los servicios de comedor y transporte escolar para todos los alumnos que deban desplazarse a otro municipio para estudiar, construcción de 115 nuevos centros, oferta de escuelas oficiales de idiomas en todas las capitales de comarca y poblaciones de más de 20.000 habitantes, determinación de plantillas teniendo en cuenta horas para los apoyos educativos y la cobertura de sustituciones en cada centro... En definitiva, medidas que, de aplicarse efectivamente, supondrían un importante crecimiento de la inversión en educación, que por supuesto, no aparece por ningún lado.

A pesar de los fuegos de artificio, el Mapa Escolar descubre suficientes cartas como para hacer crecer la inquietud sobre extremos importantes de la planificación escolar. En especial, parece nula tanto la voluntad de ampliar la red pública como su correspondiente traducción en plantillas, confirmándose en cambio una preocupante voluntad de ofrecer una aplicación de la LOGSE a la carta en la privada, en función de los intereses de los titulares de los centros concertados, que no se verán obligados ni a definir una tipología de centros adaptada a los nuevos tramos educativos. En suma, la implantación de la LOGSE podría quedarse muy bien en Catalunya en una ampliación de los conciertos educativos hasta los 16 años y en un aumento indiscriminado de la subvención en los tramos no obligatorios, sin exigir a cambio medidas de calidad ni que la red privada realice una enseñanza integradora y comprensiva.

TODAVIA PUEDE SER PEOR POR MUNICIPIOS

En definitiva, lo que ahora aparece como una orquestación propagandística a mayor gloria de la carrera política del conseller Pujats, puede traducirse en una oferta concreta por municipios todavía peor según avance la implantación de la reforma en un marco de contención de la inversión pública, recurso a la escolarización de secundaria en centros de EGB que pasan a llamarse IES sin mejoras visibles, escasez de oferta pública de secundaria en las poblaciones de tipo medio, retraso indefinido del pase del ciclo 12-14 a los institutos en los pueblos más pequeños... Además, si continúa el ritmo de nuevas construcciones y ampliaciones escolares en los centros privados a cargo de los presupuestos públicos, puede consolidarse una importante oferta privada que en razón de su proximidad al alumno acaba por restar matrícula a los institutos públicos de secundaria. Esta circunstancia, junto con la posibilidad que tienen los centros privados de ordenar como quieren las etapas educativas —centros 3-14 años o 3-18 años, por ejemplo—, y el aumento de subvenciones y conciertos, pueden ser decisivas para promover la ampliación de la red privada en detrimento de la pública.

Con este panorama, desde CC.OO. debemos seguir exigiendo tanto el aumento de la inversión en educación como la negociación de las plantillas tipo para aplicar la LOGSE y, muy especialmente, tratar de incidir en los consejos escolares municipales y comarcales para que se ofrezca educación pública de calidad en todas las comarcas y municipios de Catalunya. Para todo ello, continuará siendo necesaria la presión sobre la Generalitat, de forma sostenida durante los próximos años, desde los diversos sectores del profesorado y en coordinación con el conjunto de la comunidad educativa. ■

Navarra, en marzo

Las elecciones sindicales del sector público de las que informaba prolijamente el pasado TE, sufrieron, en parte, un retraso en Navarra.

Tras los últimos cambios legislativos, se hace necesario esperar a la aprobación del Reglamento, para que se convoquen las elecciones sindicales en la enseñanza pública no universitaria.

Por el contrario sí se han celebrado en el sector universitario. De esta manera en la Universidad Pública de Navarra, CC.OO. es la fuerza mayoritaria, lo que proporciona mayores posibilidades a la negociación colectiva en la Universidad.

También se está realizando elecciones sindicales en la enseñanza de titularidad privada, tanto en los niveles concertados como en los no concertados, éstos últimos fragmentados en

diversos sectores y convenios.

En estas fechas se puede constatar que CC.OO. ha doblado el número de sus delegados, convirtiéndose en fuerza mayoritaria por ejemplo en el área de la educación especial.

A tenor de estos resultados es posible que CC.OO. el próximo mes de marzo, se convierta también en la fuerza mayoritaria de la enseñanza pública. Sin embargo los responsables de este sindicato han manifestado dos peligros: la alta fragmentación sindical y el riesgo de una baja participación. *"Hoy nuestro problema es que no aumente la abstención"* señalaba una persona de las que casi con total seguridad, será candidata por las listas de CC.OO. La preocupación del sindicato es por lo tanto que el profesorado perciba con nitidez las propuestas de CC.OO. y las apoye con su voto. La negociación posterior dependerá de este resultado. ■

RESULTADOS EN LA UNIVERSIDAD PÚBLICA DE NAVARRA

(Delegados)

	PDI	PAS Funcionario	PAS Laboral	Total
CC.OO.	2	2	5	9
UGT	6*	1	0	7
ELA	2	2	0	4
LAB	1	2	0	3

* En candidatura mixta con independientes

Una demanda que no sirve para nada y un auto que perjudica a todos

Suspensión cautelar del concurso de traslados en secundaria

A los dos meses escasos de la celebración de las elecciones sindicales en la enseñanza pública, el sistema educativo en el País Valencià está sufriendo ya las consecuencias de las opciones sindicales corporativas que, en aras a la defensa de sus intereses particulares, no dudan en ejecutar las acciones reivindicativas que consideran oportunas aunque con ellas perjudiquen al conjunto del profesorado.

En esta primera actuación (ya veremos qué nos depara para el futuro esta "cuestionable" práctica sindical), la AFID (sindicato de profesorado interino que ha obtenido tres delegados en Alicante) interpuso un recurso contencioso-administrativo contra el concurso de traslados, solicitando, al mismo tiempo, la suspensión cautelar del mismo. La Sección Segunda, que entiende de este recurso, ha admitido la citada suspensión en el Concurso de Traslados de secundaria.

VOLVERSE EN CONTRA

La "alegre" interposición de recursos, sin estudiar detenidamente sus consecuencias —y sin participar de un

proyecto sindical de clase, que aspira a defender los intereses de todos los trabajadores y trabajadoras, no sólo los de unos pocos—, puede volverse hasta contra quienes los interponen.

La suspensión cautelar del Concurso de Traslados en secundaria perjudica a todo el profesorado que ha participado este año, al que tenía intención de concursar el curso próximo y, para más inri, al profesorado interino y opositor del 91, profesorado que, presumiblemente y según las previsiones del la AFID, debería verse beneficiado por el fallo de la sentencia.

Con la paralización, sólo en el País Valencià, del concurso de traslados no van a existir el curso que viene vacantes, objetivo supuestamente pretendido por la AFID, sino todo lo contrario. Al tratarse de un concurso

general de traslados, las plazas vacantes en el País Valencià son ofrecidas también a todas aquellas personas que en el resto del Estado hayan participado en él, lo que supone que esas vacantes serán ocupadas por funcionarios de fuera de la comunidad, detrayéndolos de los que en su momento podrían haber quedado libres primero para los opositores y después para los interinos.

Para animar más la compleja situación jurídica en el País Valencià, la misma Sección Segunda de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia ha utilizado, en otro recurso contra el concurso de primaria, los mismos argumentos que en secundaria, pero esta vez para determinar que no ha lugar a la suspensión cautelar del mismo.

Esta situación no se habría producido si, con el nombramiento del equipo del nuevo Conseller Romaro, a finales del curso 92-93, la Consellería no hubiese cambiado, en contra de las tesis mantenidas por CC.OO., las decisiones administrativas y optado, políticamente, por las tesis de la COEP (sindicato de opositores libres) en lo referente a las oposiciones del 91; tesis destrozadas por el Tribunal Constitucional y, últimamente, por lo que hace referencia a las sentencias ordinarias del Superior de Valencia, por el Tribunal Supremo, al admitir los recursos de queja. ■

CC.OO. se opone a las supresiones de unidades, sin que se negocie antes la Red de Centros y las plantillas de docentes

A finales de enero, y con un retraso de casi tres meses con respecto al curso anterior, la Consellería ha convocado a los sindicatos que conforman la Mesa Sectorial para discutir el reglamento escolar (unidades suprimidas y creadas para el curso 95/96) sin entregarnos siquiera un borrador.

CC.OO. se ha negado a entrar a discutir este tema si, previamente, no se negocian las plantillas y la adscripción del profesorado,

negociación que, según el compromiso de Consellería primero, debía haberse iniciado en marzo del 94 y según el compromiso del propio conseller después; en carta enviada por el mismo a todos los centros. También se había comprometido públicamente, y en repetidas ocasiones, a no suprimir unidades este curso sin haber negociado antes plantillas y adscripción del profesorado a la nueva red de centros.

Por enésima vez, instamos a la Consellería a que salga de su

marasmo y de la falta de iniciativas reales que viene caracterizando su gestión. A falta de unos meses para que se genere la Reforma hasta 6ª de primaria, es preciso que aborde ya la negociación de lo que son elementos fundamentales para una aplicación real y progresista de la Reforma: creación de unidades de 3 años, dotación de especialistas de Música, Idioma Extranjero y Educación Física; y adscripción del profesorado en función de sus especialidades. ■

El cuento de nunca acabar, de cómo el Consejo Escolar Andaluz demuestra ser lo que no estaba previsto

Sustituciones

Isidoro García

La posición que adoptó la Administración Educativa andaluza en el curso 92-93, decidiendo unilateralmente restringir en la normativa sobre sustituciones el cubrimiento de las bajas del profesorado, el rechazo que se ha venido produciendo desde entonces entre los diversos sectores de la comunidad educativa, las medidas de presión que se han sucedido y el punto muerto en que ahora mismo se halla el problema, servirían para ilustrar un nuevo cuento de nunca acabar que no encontrará su colorín colorado hasta que al malo de la película le falle el apoyo, la correlación de fuerzas o acabe dándole una alfilerada cuando menos pasajera en que pierda momentáneamente el conocimiento y regrese a sus orígenes.

EL INICIO

Entre el galimatías de la catalogación de primera, segunda y subsiguientes bajas, el laberinto de ahora sustituyo yo (que soy recurso interno), mañana tú (que también lo eres) y pasado ya veremos, no subyacen sino las artimañas del buen subordinado (el malo del cuento, el Director General de Personal (DGP) que supo articular el nuevo sistema de sustituciones, no con la vista puesta en la mejora de la oferta educativa, sino en la consigna llegada de arriba de reducir gastos sin importarle lo más mínimo que los chavales tuviesen que habituarse y deshabituarse a los diferentes modos y maneras del rosario de desconocidos y desconocidas que habrí-

an de ir procesionando por sus aulas.

Al poco tiempo descubrieron el argumento por excelencia que los ató más aún a sus propias posturas: descendían las bajas por enfermedad y tendía a desaparecer la dolencia supuestamente más peligrosa: el gandrismo entre el profesorado. Esta opinión, dejada caer sutilmente en algún que otro encuentro con los medios de comunicación y expuesta de la forma más descarada a muchos padres y madres logró más de una vez atraerse el favor de la opinión pública y hacer pensar que todo consistía en que al profesorado se le había acabado la comodidad y el relajio y que por fin había alguien que le apretaba las tuercas.

EL RECHAZO

No obstante, las protestas y el rechazo comenzaron desde el principio: las organizaciones, sindicales, el propio profesorado, los padres y las madres colegio a colegio (que no tanto sus representantes, quienes conforme ascienden en sus estructuras de organización, se alinean más y más con DGP (del que ya conocemos su papel en el cuento), el Defensor del Pueblo, el mismísimo Parlamento... Manifestaciones, concentraciones de representantes del profesorado, miles de pliegos de firmas, etc., etc., etc.

La posición de CC.OO. fue nitida desde el comienzo: rechazo a la presente normativa porque implicaba una merma en la calidad de la oferta educativa y un retroceso en las condiciones de trabajo. Convocamos todo lo convocable, lo hemos repelido en todas las mesas de negociación,

contactamos con los grupos parlamentarios (una propuesta que recomendaba sustituir todas las bajas fue rechazada, de la misma manera que rechazamos por nuestra parte la presentada más tarde por el PSOL, porque no refleja sino la voz de su amo) y nos hemos dirigido al Consejo Escolar Andaluz.

EL DESENLACE

Si, el Consejo Escolar Andaluz, confiando (¿ingenuamente?) que, como máxima conjunción de representantes de los colectivos y sectores implicados en la educación, sabría tener la sensiblería y las buenas luces para darse cuenta del problema y proceder en consecuencia.

Las últimas reuniones de este organismo y actuaciones al respecto demuestran, sin embargo, que no se ha procedido en consecuencia. El 16 de mayo pasado CC.OO. presentó una propuesta en la que se solicitaba del Consejo que instase a la Administración Educativa al establecimiento de otra normativa que contemplase la sustitución de todas las bajas del profesorado. Comenzaron entonces los tiras y alfojas, las posibles alianzas de cara a la decisión definitiva, las componendas, los pactos entre partes y el resto de lo habitual. Se llegó a una posición unitaria por parte de las organizaciones sindicales y en estas estábamos cuando se celebró el Pleno del Consejo del pasado 21 de diciembre en que había de procederse al pronunciamiento definitivo.

¿Sabéis que el DGP (sí, el Director General de Personal de la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía) presentó otra propuesta alternativa en la que sólo se contemplaba la sustitución de las bajas de larga duración, algo que ya la realidad había logrado imponer en muchísimas ocasiones? ¿Sabéis que, a la hora de calcular votos, consideraba asegurados para sí los de la patronal de la enseñanza privada? ¿Sabéis que camelo a los representantes y las representantes de los padres y las madres de los alumnos y alumnas prometiéndoles el oro y el moro? ¿Sabéis el resultado de la votación de la propuesta de CC.OO.? Pues claro que lo sabéis, rechazada. Sólo contó con el apoyo del profesorado y el alumnado.

Todavía no estamos, pues, al final del cuento, ni somos felices ni quien tal lo vio. Nos queda seguir insistiendo, continuar

con el tira y afloja, insistir al profesorado que continúe con su protesta de cada día, de cada baja no cubierta a través de la bolsa de sustituciones, decirlos a los padres y a las madres de cada lugar que sus representantes se han columpiado de lo lindo, que no los dejen representar tanto y tan bien y condicionar por nuestra parte más de una negociación a que se solvente definitiva y adecuadamente el problema.

Este relato, como toda la historia, ofrece multitud de ramificaciones, pero no da el espacio concedido ni para entrar en ellas. No obstante, de la política de los diversos protagonistas y del curso de los hechos se derivan cantidad de moralejas. Me detengo, para concluir sólo en algunas:

MORALEJAS

Moraleja primera:

no te fíes de la Administración Educativa

Ni hubiese hecho falta cuenta para ejemplificarla. La vida misma de cada día se encarga de atestiguarlo.

Moraleja segunda:

no te fíes ni del Defensor del Pueblo

Brevemente. Último escrito suyo al Consejero: que se preocupe de cubrir las bajas de larga duración y que archiva el caso. Sin comentarios.

Moraleja tercera:

no te fíes ni de quien tienes a tu lado

USTEA (los STEs, para entenderlos) comunican a la prensa especializada (Escuela Española) que gracias a sus propuestas el Consejo Escolar Andaluz trata el caso. Sencillamente falso y oportunista, según es su propia sustancia.

Moraleja cuarta y última:

no te fíes ni de ti mismo

A veces se nos inclina la sensibilidad demasiado a un lado. Está llegando casi a institucionalizarse el no cubrir las bajas del personal de administración y servicios y mencionamos el tema casi de pasada y como un mero apéndice de la cuestión de sustituciones del profesorado. Ni es justo ni sindicalmente acertado. Y no va más. ■

Situación sindical y política en Canarias

La situación sociopolítica que se describe en Canarias está marcada por el final de la legislatura y la compleja relación de fuerzas que sustenta el Gobierno en el archipiélago. A menos de cuatro meses de las elecciones autonómicas y municipales de mayo y en relación con la confusa situación política que se vive en el conjunto del Estado, las diferentes fuerzas que sustentan el gobierno canario dan muestras, a pesar de reafirmarse como coalición de cara a las elecciones, de estar pensando por separado en el futuro que les aguarda.

▼ Florencio Luengo Horcajo

Como consecuencia de la situación que se expone en estos momentos puede afirmarse que el pacto se tambalea; cada Consejero, y dentro de ellas cada Dirección General, juega con estrategias diferentes. Conviene recordar que el grueso de Coalición Canaria, compuesto por las fuerzas nacionalistas de las agrupaciones insulares independientes —AIC—, que se sustentan desde la predominante ATI —Agrupación Independiente Tinereña—, ha permanecido en el gobierno a pesar de los diferentes pactos rotos en esta misma legislatura. Parece probable que cualquier resultado en las próximas elecciones deba contar con esta fuerza política si el ascenso del PP no logra bastarse por sí solo.

De otra parte Izquierda Canaria Unida, por primera vez en tareas de gobierno, puede estar prosintiendo que su experiencia ha llegado al final del trayecto.

Las consecuencias para el conjunto de la acción sindical ya están empezando a notarse en todos los procesos de negociación abiertos. En estos momentos la numerosa oferta de mesas de "negocia-

ción" urgente sobre la adscripción y desde la Dirección General de Centros, bajo la responsabilidad de las AIC, se suspende o no se asiste a mesas conjuntas que deben desarrollar los procesos. Nos encontramos con responsables políticos que no están interesados en negociar y esperan los próximos resultados antes de exponer sus compromisos —quizás conscientes de su posible renovación en la responsabilidad de gobierno— y de otro lado con otros más generosos, tal vez conscientes de su tarea testimonial en estos meses finales de legislatura.

Difícil y compleja situación que no ayuda a clarificar el futuro de temas trascendentales para la educación en Canarias.

Y es que, conscientes de la convocatoria a las urnas, unos responsables políticos y otros han dejado para el final los temas importantes que obligaban a compromisos claros. En la mayoría de los casos ha sido mayor el ruido que las nueces.

La Federación de Enseñanza de CC.OO. Canarias asiste con cierto escepticismo a esta fase final de la legislatura y denuncia reiteradamente las graves contradicciones de una acción de gobierno que no ha entrado a resolver los grandes problemas de la educación canaria. ■

Elecciones sindicales

Ya pasó el atracción

Tal como informábamos en el número anterior de esta revista, dedicado monográficamente a las elecciones sindicales, el grueso del proceso electoral ya está fuera. En el mes de diciembre se llevaron a cabo las elecciones sindicales en el profesorado público de Infantil, Primaria y Secundaria; en las tres universidades de Galicia (tanto docentes como PAS); en el personal laboral de colegios e institutos; y en buena parte de los centros privados concertados.

A partir de ahora nos centraremos en los colegios de privada que restan y en colaborar solidariamente con otros sectores laborales que conforman nuestro Sindicato Nacional de CC.OO. de Galicia.

LOS RESULTADOS

Los sindicatos comarcales y el Consejo de la Federación se han reunido y han hecho las oportunas valoraciones de los resultados. Así, sin entrar en el detalle de los datos, hemos incrementado en dos delegados nuestra representación en el sector docente de enseñanza pública, hemos conseguido la mayoría absoluta en el personal laboral de educación, hemos aumentado en nueve delegados universitarios y, en privada, continuamos en línea ascendente.

Aunque se podría esperar más, los datos electorales son satisfactorios. En el cómputo general seguimos siendo la central sindical con más delegados. Ahora quedan cuatro años más para seguir ampliando nuestra incidencia, nuestra afiliación y nuestra representación. ■

Convenio del Personal Laboral

Y se hizo la luz

En medio de la maraña electoral de los meses de noviembre y diciembre apenas ha tenido trascendencia la firma del III Convenio del Personal Laboral de Educación. Y en CC.OO. seguimos empeñados en darle publicidad y trascendencia pública, por varias razones:

En primer lugar, porque buena parte de nuestras propuestas han sido recogidas en el texto, arbitrándose con inminencia los procesos de movilidad interna y de concurso de traslados. En segundo lugar, el Convenio consolida el avance en el control sindical de las contrataciones, evitando el goteo de nuevas plazas que padecíamos con anterioridad.

En lo referente a retribuciones, las partidas para homologación ya se libraron en los anteriores convenios, por lo que para el presente año el incremento salarial se sitúa en la misma cifra, 3'5%, que para el resto de los trabajadores de las Administraciones Públicas.

Para finalizar, hay que hacer mención de los tres años que nos ha llevado sacar a la luz este convenio. Como se puede entender fácilmente, la Administración autonómica no facilitó en la medida de lo deseable las negociaciones. Tal lentitud y marasmo contagiado incluso a algunas organizaciones sindicales, que dieron bastantes vueltas para firmar el documento final. CC.OO. no dudó, UGT finalmente firmó y la CIG, como es habitual, sigue conjeturando sobre los incumplimientos y traiciones a los trabajadores que se esconden en la cara oculta del documento.

Unos días después de la firma del III Convenio, se celebraron las elecciones, con unos resultados incontestables: CC.OO., 32 delegados; UGT, 13; CIG, 9; y CSIF, 2 delegados. ■

(Viene de pág 18)

Una propuesta en la Universidad Andaluza

MEDIDAS DE ACCION POSITIVA PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES POR RAZON DE SEXO

1. AGENTE PARA LA IGUALDAD

Contratación de un/a agente para la igualdad de oportunidades de ámbito autonómico.

- **Asesora** a la Administración en materia de iniciativa y legislación sobre igualdad de oportunidades.
- **Coordina**, supervisa y toma parte en planes de proforma-ción y orientación laboral implementando acciones de formación-empleo dirigidas a colectivos tradicionalmente desfavorecidos, en particular a la mujer.
- **Colabora** con los departamentos de bienestar social, empleo, juventud, salud y otros para prevenir y corregir situaciones de desventaja o marginación de la mujer.
- **Anima** o promueve campañas de sensibilización que tienen como objetivo la modificación de actitudes discriminatorias y estereotipos sexistas dentro de la comunidad.
- **Diseña**, implanta y evalúa planes de igualdad, coordinando los distintos organismos y agentes implicados.
- **Actúa** como intermediario/a entre la Administración, colectivos de mujeres y agentes sociales y asunto de toda índole referente a igualdad de oportunidades.

2. COMISION PARITARIA

Creación de una comisión paritaria para la igualdad de oportunidades entre trabajadores y trabajadoras, dirigida a asegurar la no discriminación e impulsar las medidas de acción positiva.

Competencias

- Recibir información sobre:
 - Estadísticas que recojan la variable sexo:
 - Plantilla.
 - Clasificaciones profesionales.
 - Salarios.
 - Criterios:
 - Valoración de puestos de trabajo.
 - Promoción.
 - Contratación.
- Examinar la normativa que se aplica en la empresa para comprobar el principio de la no discriminación por razón de sexo.
- Revisar el sistema de clasificación profesional y de valoración de los puestos de trabajo.
- Participar en todas las instancias de la empresa que se tomen decisiones que puedan afectar a las mujeres: tribunales de promoción, contratación, etc...
- Emitir informes acerca de los problemas y cuestiones relativas a la contratación y discriminación de las mujeres en el ámbito del convenio y, en general, siempre que se observen condiciones de trabajo que afecten de forma especial a las mujeres.
- Elaborar un programa integral de acciones positivas orientado a alcanzar la igualdad de oportunidades elimi-

nando usos y sistemas que condicionan y limitan las posibilidades de las trabajadoras.

Composición

- Esta comisión paritaria estará integrada por cuatro miembros por parte de la empresa y cuatro representantes sindicales. De cada uno de estos sectores de representación al menos dos de los miembros habrán de ser mujeres.
- Esta comisión contará como personal asesor con la presencia del agente de la igualdad.

3. CAMPAÑA DE SENSIBILIZACION PARA EL REPARTO DE RESPONSABILIDADES

- a. Murales específicos sobre el reparto de responsabilidades que potencien entre otros temas que los trabajadores se acogan al permiso por lactancia y al de cuidado de hijos/as. Estos murales deberán estar expuestos en los lugares de trabajo en lugar visible.
- b. Realizar dos charlas por centro de trabajo, en horario laboral a cargo de profesionales especializados/as en igualdad de oportunidades.
- c. Edición de un folleto informativo que difunda y sensibilice en los principios del artículo 14 de la Constitución Española.

4. FORMACION

- a. Curso de readaptación profesional tras la reincorporación por cuidado de hijos/as. La empresa se comprometerá a posibilitar que el personal de ésta que haya disfrutado de excedencia por cuidado de hijos/as, realice cursos de readaptación profesional en horario laboral o inmediatamente después de su reincorporación.
- b. Cursos específicos dirigidos al personal de las categorías inferiores, para su promoción profesional, en horario laboral.

5. ACOSO SEXUAL

Elaboración de un código de conducta para combatir el acoso sexual

- La comisión para la igualdad de oportunidades deberá elaborar una declaración de principios en la que se establezca expresamente que todos los trabajadores/as tienen derecho a un trato digno, que no se permitirá el acoso sexual en el centro de trabajo y que los/as trabajadores/as tienen derecho a presentar denuncia si éste se produce.
- La declaración contendrá el procedimiento que deberán seguir quienes sean objeto de acoso sexual en el trabajo.
- La comisión se comprometerá a que tanto este código de conducta como el procedimiento de denuncia sobre acoso sexual en el trabajo sea puesto en conocimiento, de forma efectiva, a todo el personal de la empresa.



M^a Jesús Vilches

Secretaria Confederal de la Mujer
CCOO

Es un hecho que los distintos niveles de la estructura sindical manifiestan una clara ausencia femenina, tanto en los niveles de afiliación como en los de mayor responsabilidad sindical, si bien, debemos señalar una presencia importante en sectores tradicionalmente feminizados como textil, sanidad, comercio o enseñanza. Conseguir un aumento en la representación sindical se ha puesto de manifiesto en numerosos documentos, jornadas y declaraciones que han tenido más un carácter testimonial que real.

DIFICULTADES EN CC.OO.

Dadas las dificultades para hacer efectiva esta mayor presencia femenina, cabría preguntarse el porqué de estas dificultades en un sindicato como CC.OO., pro-

Desarrollar la acción positiva en CCOO

La acción positiva significa poner en marcha medidas coyunturales, que favorezcan a las mujeres ante situaciones discriminatorias para conseguir acortar el camino hacia la igualdad de oportunidades, por ello el sindicato CC.OO. como organización social es idónea para desarrollar estas medidas en sus dos vertientes: propuestas sindicales hacia la sociedad y hacia el interior de sus estructuras sindicales, de representación, de dirección, etc.

gresista y a la vanguardia de propuestas novedosas.

Más allá de la influencia, en este sentido, de la trayectoria histórica del movimiento obrero, las causas deberíamos buscarlas en cómo se estructura la sociedad, tanto en su vertiente pública como privada y cómo se organiza nuestro propio sindicato. Toda la organización social gira en torno a los tiempos de trabajo asalariado, se infravaloran los otros tiempos de trabajo -que de forma mayoritaria- realizan

las mujeres; esta situación impone serios obstáculos a la hora de intentar integrarse en el mundo de lo público, resultando prácticamente antagónico la posibilidad de compatibilizar ambos niveles: público y privado.

Si analizamos cómo se desarrolla este aspecto en el interior de una organización como CC.OO, las cosas se complican. Las mujeres seguimos siendo, en justa correspondencia con las tasas de actividad, minoritarias en la afiliación (con las excepciones de los sectores señalados). Además de esto, de forma mayoritaria las mujeres nos situamos en el sector servicios, principalmente en pequeñas empresas, con débil influencia del movimiento obrero organizado y donde resulta muy dificultoso el desarrollo de la acción sindical.

Junto a esto, la propia estructura jerárquica de la organización sindical, contribuyó con una composición masculinizada de sus órganos de representación: consejos, ejecutivas, etc. Así mismo hay muy pocas mujeres ocupando cargos en las secretarías generales, de acción sindical o de organización. Sin hablar del papel que el sindicato juega cuando actúa como empleador, reproduciendo de forma sistemática lo que en la sociedad se da, abrumadora mayoría de mujeres administrativas y una minoría conforme aumenta el nivel de responsabilidad.

¿QUÉ HACER Y COMO APLICAR LA ACCION POSITIVA EN EL INTERNO DE CC.OO.?

Lo primero es crear una mayor sensibilización al respecto, estableciendo medidas, en este sentido, de obligado cumplimiento para eliminar la resistencia existente. En el V Congreso de CC.OO. se consiguió introducir una recomendación en los Estatutos. También en la I Conferencia "CC.OO. un espacio sindical para hombres y mujeres" se aprobaron medidas de gran calado. Una de estas medidas es lo que hemos denominado transversalidad que significa que lo específico atraviese todas las propuestas y no sea necesario hacer apartados o anexos ante la ausencia de éstas que para colectivos como las



Lo que no deja de ser un tanto hipócrita es seguir aprobando documentos llenos de declaraciones de principios a sabiendas de su no cumplimiento.

mujeres tienen que conformar un todo de la acción sindical.

No es de recibo que ante propuestas de empleo, formación, negociación colectiva, etc., tengamos que poner un añadido a iniciativa de las secretarías de la mujer para suplir esas carencias, fruto de análisis sesgados que sólo tienen en cuenta una realidad, la del obrero masculino. El cumplimiento y desarrollo de estas medidas, como de otras tantas será un hecho por la permanente organización y presión de las mujeres de CC.OO. en torno a las secretarías de la mujer y es éste otro punto donde quiero detenerme brevemente.

ANTE EL PROXIMO CONGRESO CONFEDERAL

El impulso dado desde el V Congreso Confederal en la constitución y funcionamiento de secretarías de la mujer a lo largo y ancho de toda nuestra estructura es un hecho que está dando sus frutos, a pe-

sar de tener que compartir por parte de las responsables en muchas ocasiones, varias responsabilidades. Pero nos encontramos ante la celebración de un nuevo congreso que conlleva el avanzar, desarrollando una nueva etapa.

Hacer propuestas de mujeres expertas en igualdad de oportunidades para su acceso a otros ámbitos de responsabilidad, cumpliendo lo que supone una de las bases de nuestro trabajo y al mismo tiempo seguir dando continuidad al trabajo de las secretarías, para desarrollar desde una estructura más cercana a las mujeres el impulso de la acción positiva.

Tenemos que evitar que la acción positiva en el interior de CC.OO. sea un mero enunciado cargado de buenisimas intenciones y que las personas expertas y/o preocupadas por la igualdad de oportunidades, sean una mayoría, para conseguir que este tema sea asumido por el conjunto de la organización.

Es duro tras casi dos décadas de funcionamiento de CC.OO. como sindicato en la legalidad, debatimos ante esta contradicción. El VI Congreso debe ser el congreso de la revisión crítica de nuestra política de igualdad así como de los instrumentos puestos en marcha para su desarrollo. Deberemos dar un paso más estableciendo medidas obligatorias, que naturalmente necesitan ir acompañadas de un cambio en profundidad de las mentalidades así como una mayor sensibilización de toda la organización.

Medidas como no dar por válidas las delegaciones al congreso que no cuenten entre sus componentes con un número equilibrado entre hombres y mujeres de acuerdo con sus afiliación o declarar nulos los consejos que no respeten el equilibrio de afiliación entre los sexos, pueden ser algunos pasos necesarios a dar.

Lo que no deja de ser un tanto hipócrita es seguir aprobando documentos llenos de declaraciones de principios a sabiendas de su no cumplimiento.

Las medidas de acción positiva son medidas de carácter provisional para avanzar y desarrollar la igualdad de oportunidades, pero es necesario tener una clara voluntad para ponerlas en marcha y para después cumplirlas. ■

Ana Mañeru

Directora del Programa de
Educación y Cultura
Instituto de la Mujer

A sí, se evidenció que también en la educación, detrás de lo que entonces se nombraba como coeducación, nuestra sociedad aplicaba distintos criterios para medir los comportamientos de las niñas y de los niños, de las mujeres y de los hombres. Pero todavía entonces, cuando decíamos distintos, dejábamos sin cuestionar el patrón medido, la referencia respecto a la cual denunciábamos la desigualdad para eliminarla. El peso de la lógica neutro-masculina invitaba a cancelar la diferencia sexual mediante nuevas fórmulas de negación de lo femenino.

Sin embargo, en este proceso y no sólo en relación con los aspectos educativos, se han abierto en los últimos años horizontes de pensamiento de mayor amplitud que dan cabida a otras formas de imaginar y pensar el mundo, diferentes a las que, por predominantes, parecían las únicas posibles o deseables. También en este caso en Italia, el grupo de la Librería de Mujeres de Milán y el grupo Diotima a través de la publicación del libro "No creas tener derechos" y de otros trabajos sobre pedagogía de la diferencia sexual, aportan reflexiones fundamentales para la educación.

LO HUMANO SE CONFUNDE CON LO MASCULINO

Nos revelan desde la filosofía, la pedagogía y el derecho que las citadas formas, todavía hoy predominantes, se fundamentan en el pensamiento androcéntrico, propio de las sociedades patriarcales en las que vivimos. Pensamiento que considera al hombre sujeto y eje de toda experiencia, conforme a la que se establecen los modelos y la medida de lo universal.

Una educación que tiene en cuenta la diferencia sexual

La obra de Elena G. Bellotti "A favor de las niñas", escrita en los años 70 en el contexto de las escuelas italianas, fue una referencia importante para las profesoras que iniciábamos entonces una observación en las aulas sobre lo que ocurría con la educación de las niñas. Se trataba en aquel momento de poner de manifiesto la discriminación, la desigualdad, los prejuicios y los estereotipos sexistas que estaban presentes en la vida cotidiana de las aulas.

Lo humano se confunde con lo masculino y de la humanidad sexuada desaparecen, por subordinación o asimilación, las mujeres. También evidencian que todo esto no ocurre sin el concurso de distintos grados de violencia, desarrollada y aplicada de acuerdo con cada momento histórico y cada lugar. No obstante, asimismo describen cómo en su diversidad y a pesar de las limitaciones impuestas, las mujeres han dado, según hoy sabemos, múltiples muestras de liber-

tad, redefiniendo continuamente lo humano de modo que incluya lo femenino. Hoy esto ocurre en la escuela cuando hay profesoras, alumnas y madres que se toman la libertad de ser libres.

Veinte años después de la publicación del libro de Elena G. Bellotti muchas profesoras de nuestro entorno se han implicado en la práctica docente y en la investigación para cambiar la posición de las mujeres en la educación y para cambiar también las

relaciones entre las mujeres que se generan en este ámbito, de modo que éstas sean significativas y capaces de reconstruir un orden simbólico y social que tiene en cuenta la diferencia sexual. A pesar de la simplificación con la que los medios de comunicación pretenden reflejar el debate sobre la coeducación, la escuela segregada y la escuela mixta, muchas mujeres generan y sostienen hoy su propio discurso sobre la desventaja que supone para las niñas un modelo de escuela mixta en el que se produce una asimilación de lo femenino a lo masculino, en el que sólo se abren las puertas de la escuela a las niñas, sin que esto conlleve un cambio de la institución que originariamente no había pensado en ellas e incluso las rechazaba.

El hecho innegable de que la humanidad es sexuada no sólo no debe cancelarse en ningún ámbito, y por tanto tampoco en la escuela, sino que debe hacerse visible como una necesidad interpretativa de la existencia humana que incluye la existencia libre de las mujeres, como una parte de esa humanidad sexuada. Es importante que los planteamientos de igualdad y de emancipación no se conviertan en la aceptación de lo masculino como modelo y medida de todas las cosas y en la negación del simbólico autónomo de las mujeres, por tanto de su posibilidad de reconocerse, crecer y vivir con su propia medida y partiendo de su experiencia, de ellas mismas.

HUMANIDAD SEXUADA

El hecho de que muchas mujeres hoy ocupen puestos de profesoras, la existencia de garantías de acceso a todas las formas existentes de enseñanza, la modificación del currículo o la persecución de metas de iguales resultados promoviendo determinadas elecciones profesionales, son condiciones necesarias pero que no producen por sí solas los cambios significativos que ordenan el desorden patriarcal existente. Lo mismo ocurre en la

las mujeres han dado, según hoy sabemos, múltiples muestras de libertad, redefiniendo continuamente lo humano de modo que incluya lo femenino. Hoy esto ocurre en la escuela cuando hay profesoras, alumnas y madres que se toman la libertad de ser libres.

política, la ciencia, la economía y la cultura. Para que esto suceda, es necesario dar lugar en el mundo al lenguaje, las normas y las leyes que poseen y que construyen las mujeres a

partir de sí mismas, con su propia genealogía femenina no interferida por un poder masculino que se impone con violencia, a partir de la experiencia de su cuerpo sexuado en femenino, y con el reconocimiento de autoridad femenina, que no se deriva, contrapone, ni superpone a la masculina, sino que simplemente existe.

MODELOS DE LIBERTAD FEMENINA

Para ello, en la escuela las alumnas necesitan encontrar modelos de libertad femenina valorados socialmente en los que puedan reconocerse, tanto en el campo real como en el simbólico, necesitan un lenguaje que las represente y tienen pleno derecho a un entorno seguro en el que no se vea amenazada o devaluada su existencia. Como mitad de la humanidad de la que forman parte, necesitan también conocer la historia de opresión que esa mitad ha soportado por parte de la otra mitad, no como un elemento debilitador que las victimiza, sino como una clave interpretativa que pone de manifiesto no sólo una historia de sumisión, sino una historia de la libertad femenina que les hace posible hoy, también a ellas, aventurarse a ser libres. ■





¿Quién escribirá el guión de tu vida?

Bajo este lema se ha realizado en el primer trimestre de este curso 94/95 una campaña de sensibilización sobre igualdad de oportunidades dirigida a jóvenes de Enseñanza Media y Secundaria en nueve centros de la CAM.

Concepción Jaramillo

Coordinadora de la Campaña de sensibilización sobre Igualdad de Oportunidades para los Jóvenes

La campaña ha sido patrocinada por la Dirección General de la Mujer de la CAM y han colaborado las Direcciones Generales de Juventud y Educación. El objeto de esta campaña ha sido, por un lado, apoyar las iniciativas del profesorado en la Transversal Igualdad de Oportunidades y, por otro, sensibilizar a chicos y chicas sobre la presencia del sexismo en el medio escolar, social y familiar y la necesidad de orientar sus decisiones personales y académicas analizando críticamente los condicionamientos sexistas.

Los centros, en general, acogieron la campaña con ganas ya que, mientras en otras transversales se tiene más experiencia, las iniciativas en Educación para la Igualdad son prácticamente inexistentes y el profesorado y los centros en su conjunto están algo desorientados en esta materia.

En cada centro se han realizado talleres de sensibilización en las aulas con grupos de 1º y 2º de BUP, 1º y 2º de F.P. y 3º y 4º de ESO y han sido dirigidos por monitoras y monitores jóvenes especializados en trabajo con adolescentes y en coeducación en el tiempo libre.

TEMAS

Los temas tratados en los talleres son: sexismo, la socialización de género y los agentes de socialización, los estereotipos y roles sexuales, las actitudes y prejuicios hacia el otro sexo, la división sexual del trabajo y el reparto de responsabilidades. Todos estos temas se desarrollan con criterios metodológicos basados en la participación del alumnado, buscando su implicación en la vivienda y el análisis de los temas y recogiendo sus aportaciones para la elaboración de las conclusiones. Se utilizan recursos didácticos como el vídeo, la dramatización, el trabajo en grupos mixtos y segregados, las puestas en común, guiones para trabajos individuales... Están presentes un monitor y una monitora con el fin de presentar al alumnado un modelo de relación igualitaria monitor-a y a la vez ofrecer personas de referencia con las que unos y otras puedan identificarse.

"COSAS DE CHICAS"

Los talleres se han propuesto algunos objetivos diferenciados para chicos y chicas, ya que sus grados de sensibilización y relación con el sexismo son diferentes, así como la incidencia de los talleres en unos y otras. Generalmente entre jóvenes (y no sólo entre jóvenes), el sexismo y la igualdad de oportunidades se perciben como "cosas de chicas". En los talleres hemos confirmado cómo los chicos muestran resistencias, se interesan menos y tienden a trivializar el tema. Por eso fue fundamental incorporar a monitores varones para facilitar un acercamiento al tema desde su propia vivencia y

perspectiva como varones, comprendiendo que el sexismo también tiene que ver con ellos, sobre todo con sus actitudes y comportamientos y evitar que lo reduzcan al paternalismo hacia las chicas. Estas reciben mejor los talleres y se muestran más comprometidas. Para ellas el taller es un espacio donde se trata algo que les afecta y que normalmente es invisible o es tratado como tema poco importante. Sin embargo participan mucho menos a pesar de tratarse de algo que viven cotidianamente y de que el taller establece fórmulas para una participación equitativa. Es preciso utilizar constantemente estrategias de acción positiva si queremos que se expresen y tomen la palabra.

El la interacción alumnado-monitor/a influye no sólo la metodología y los recursos didácticos, también el hecho de que las monitoras/es sean jóvenes, facilita enormemente la cercanía y la empatía, esto unido a criterios de la pedagogía del tiempo libre (como por ejemplo eliminar barreras innecesarias entre alumnado-monitor/a) permite encontrar un equilibrio entre empatía y distancia que resulta muy adecuado para los objetivos del taller.

La respuesta y valoración del alumnado ha sido muy positiva (1) y hasta la fecha hay 15 centros más que han solicitado la campaña para este segundo trimestre y sería muy interesante que pudieran atenderse estas demandas. ■

(1) En la memoria de la campaña hay un análisis más detallado de los resultados y la valoración de la misma. Puede solicitarse en el Centro de Documentación de la Dirección General de la Mujer de la CAM.

Durante 1994 las retribuciones de los empleados públicos permanecieron congeladas al mismo nivel que en 1993, año en el que sólo crecieron el 1,9%. ¿Es esta afirmación absolutamente cierta en todos los ámbitos, para todas las categorías y cuerpos y para todos los conceptos retributivos?

Contraremos la respuesta en el personal funcionario, cuyas retribuciones constituyen el objeto de este artículo. Y en este ámbito la respuesta es, evidentemente, NO, lo que lleva a formular otra: ¿en qué casos no se ha producido la congelación salarial absoluta? También aquí la respuesta es clara: Allí donde existían Acuerdos Retributivos entre Administraciones públicas y Sindicatos, aunque no en todos los casos los beneficios se han distribuido con la misma equidad, elemento que no es ajeno a la forma en que se produjo la negociación y a quienes fueron los firmantes finales.

SEXENIOS

Así, en el caso del Acuerdo firmado por CC.OO. para los docentes de Primaria y Secundaria, todos los que cumplían el requisito de antigüedad recibieron el segundo y tercer sexenio en 1993 y 1994 respectivamente, mientras que en el caso de los docentes de Universidad (Acuerdo que no firmó CC.OO) la aplicación de los quinquenios docentes excluyó al 40% de la plantilla (todos los PNNs) y la de los sexenios de investigación a muchísimos más, sin que sea posible establecer datos exactos respecto a estos últimos.

Respecto a la plantilla de Personal funcionario de Administración y Servicios, cuyas características retributivas se ajustan más a la normativa general de funcionarios, la congelación en el 94 fue bastante efectiva.

Retribuciones de funcionarios

1 COMPONENTES COMUNES

Cuerpo	Sueldo	C. Destino	C. Espec.	Total Mes	Trienio
Profesor EGB	124.674	63.021	30.980	218.678	4,512
Profesor FP	146.895	77.614	30.980	255.489	4,512
Profesor Secund.	146.895	77.614	30.980	255.489	5,640
Condición Catedrát.	146.895	92.965	37.589	277.429	5,640
Maestros Taller y Lab.	124.674	77.614	30.980	233.268	4,512
Titular EE.UU.	146.895	92.965	21.927	261.787	5,640
Titular Univ. y C. EE.UU.	146.895	105.967	88.497	341.359	5,640
Catedrático Univ.	146.895	115.701	130.450	393.046	5,640

2 COMPLEMENTOS ADICIONALES

Cuerpo Docente	Métos Docentes	Product. Inves.	Jefat. Semin.
Primaria Secundaria Maestros Taller y Lab	Sexenio 1º: 7.383		
	Sexenio 2º: 9.315		
	Sexenio 3º: 12.420		
	Sexenio 4º: 17.000		
	Sexenio 5º: 5.000		
Cond. Catedrático			8.741
Titular E.U.		13.555	
Tit. Univ. y Cat. EU		16.021	
Catedrático Univ.		19.779	

Retribuciones

EL 3,5%

En el último trimestre de 1994 se llegó a un Acuerdo entre el M.A.P y CC.OO, y las otras Confederaciones con representación en el sector que, entre otros aspectos, contemplaba la subida salarial para 1995 igual a la previsión de inflación para dicho ejercicio, es decir el 3,5%. Sus repercusiones en los salarios del personal docente aparecen recogidas en los cuadros 1, 2 y 3.

No es posible elaborar cuadros similares para el Personal Funcionario de Administración y Servicios ya que la práctica de la negociación colectiva en las Universidades esta muy extendida y produce una considerable dispersión, de tal manera que las cuantías de los complementos específicos no se corresponden con las de los P.G.E., aunque se mueven dentro de los límites máximo (296.304 ptas/mensuales) y mínimo (5.420 ptas/mensuales). Los cuadros 4 y 5 permiten reconstruir las nóminas, pero solo en la parte correspondiente al Grupo y al Complemento de destino.

DEDUCCIONES

Las deducciones en la nómina también varían. Así, la Ley de Presupuestos para el 95 aprueba la actualización de las escalas del IRPF y, el subsiguiente Real Decreto, las tablas de porcentajes de retención sobre rendimientos de trabajo (ver cuadro 6), a fin de que la subida salarial no se vea disminuida por el efecto de los saltos de tramo en las escalas respectivas.

Respecto de las cuotas mensuales de Derechos Pasivos y las de MUFACE siguen siendo las mismas que se fijaron para el ejercicio del 93, es decir, el 3,86% y el 1,89% respectivamente, sobre el Haber Regulador correspondiente a cada cuerpo (cuadros 7 y 8).

En el caso del personal sujeto al ré-

3 CONTRATADOS ADMINISTRATIVOS

Categoría	Sueldo	C. Destino	C. Espec.	Total
Ayudante de Facultad				
Primer Contrato	117.516	59.998		177.514
Segundo Contrato	117.516	91.939		209.455
Ayudante EE.UU.	117.514	22.989		140.503
Asociado T. Completo				
Tipo 1	94.011	49.672	14.962	158.645
Tipo 2	117.516	62.091	17.449	197.056
Tipo 3	117.516	84.773	37.864	240.153
Asociado 6 horas				
Tipo 1	42.870	24.782		67.652
Tipo 2	53.587	30.977		84.564
Tipo 3	53.587	51.031		104.618
Tipo 4	66.983	99.309		166.292

Los asociados de 5, 4 y 3 horas de cada tipo percibirán el 83,3%, 66,6% y el 50%, respectivamente de las retribuciones fijadas para el correspondiente Asociado de 6 horas.

4 RETRIBUCIONES BASICAS

Grupo	Sueldo Ptas./mes	Trienio Ptas./mes
A	146.895	5.640
B	124.674	4.512
C	92.936	3.386
D	75.991	2.260
E	69.373	1.695

5 COMPLEM. de DESTINO

Nivel Compl. Destino	Cuantía mensual pesetas
30	128.988
29	115.701
28	110.834
27	105.967
26	92.966
25	82.481
24	77.614
23	72.749
22	67.881
21	63.024
20	58.543
19	55.551
18	52.562
17	49.571
16	46.584
15	43.593
14	40.604
13	37.613
12	34.622
11	31.635
10	28.645
9	27.151
8	25.653
7	24.161
6	22.664
5	21.169
4	18.929
3	16.690
2	14.448
1	12.210

gimen general de la Seguridad Social (el personal docente contratado y parte del personal funcionario de Administración y Servicios) se reduce el tipo de cotización para contingencias comunes, que pasa del 4,9% vigente al 4,7% y se mantiene en el 1,7% el correspondiente a las contingencias de Desempleo, Fondo de Garantía salarial y Formación Profesional. La base de cotización en este régimen está formada por las retribuciones totales del trabajador. Si la base así calculada fuera inferior a la base mínima de su categoría profesional, cotizará en función de dicha base mínima. De forma simétrica, aunque su salario mensual fuera superior a la base máxima, no cotizaría por encima de ésta (cuadro 9). ■

Retribuciones

Cuadro 6

Importe rendimiento anual Pesetas	Número de hijos y otros descendientes											
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11 o más
Hasta 1.035.000	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Más de 1.035.000	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Más de 1.138.500	3	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Más de 1.242.000	6	4	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Más de 1.345.500	7	6	4	3	1	1	1	0	0	0	0	0
Más de 1.449.000	8	7	5	3	3	2	1	1	0	0	0	0
Más de 1.656.000	10	9	7	6	5	4	3	1	1	0	0	0
Más de 1.863.000	12	11	10	9	8	6	5	4	3	1	0	0
Más de 2.070.000	14	13	12	11	10	8	7	6	5	4	3	1
Más de 2.277.000	15	14	13	12	11	10	8	7	7	6	5	3
Más de 2.587.500	17	15	15	14	13	12	11	9	9	8	7	5
Más de 2.898.000	18	17	16	15	14	13	13	12	10	10	9	7
Más de 3.312.000	19	18	17	17	16	15	14	14	13	11	10	9
Más de 3.726.000	20	19	19	18	17	17	16	15	15	14	12	11
Más de 4.140.000	21	20	20	20	19	19	18	17	16	15	12	11
Más de 4.761.000	23	22	22	21	21	20	19	18	18	17	16	14
Más de 5.382.000	25	24	24	23	23	22	21	20	19	18	17	16
Más de 6.210.000	26	25	25	24	24	24	23	22	22	21	20	19
Más de 7.245.000	28	27	27	26	25	25	25	25	24	24	23	22
Más de 8.280.000	31	30	30	29	28	28	28	27	26	25	24	23
Más de 9.315.000	33	32	32	31	31	30	30	29	28	27	26	25
Más de 10.350.000	35	34	34	34	33	33	32	32	32	32	32	31
Más de 12.420.000	38	37	37	37	37	36	36	36	35	35	35	34
Más de 14.490.000	41	40	40	40	40	39	38	38	37	37	37	36
Más de 16.560.000	44	42	42	42	42	41	40	40	39	39	39	38
Más de 18.630.000	46	45	45	45	44	44	44	44	43	43	43	43
Más de 20.700.000	47	46	46	46	46	46	46	45	45	45	45	45

7 DERECHOS PASIVOS Y MUFACE

Grupo	D. Pasivos Cuota mon.	MUFACE Cuota mon.
A	11.500	5.631
B	9.051	4.432
C	6.951	3.404
D	5.500	2.693
E	4.689	2.296

8 HABERES REGULADORES de las PENSIONES

GRUPO	Regulador pesetas/año
A	4.171.146
B	3.282.799
C	2.521.247
D	1.994.722
L	1.700.658

9 BASES MAXIMAS de COTIZACION a la SEG. SOCIAL

GRUPO	Cuantía pesetas/mes
Del 1º al 4º	362.190
Del 5º al 11º	269.940

Educadora popular salvadoreña

Azucena Flores

▼ **Jaume Carbonell Sebarroja**

Azucena, a sus 26 años, cuenta ya con una dilatada experiencia pedagógica, iniciada durante la guerra civil y proseguida ahora, tras los Acuerdos de Paz. Trabaja dentro de Ciazo, una de las Organizaciones no Gubernamentales (ONG) más comprometidas en la educación popular y en la alfabetización para la paz en el Salvador. Una de sus tareas actuales es la negociación con el Ministerio de Educación para que la labor de los maestros populares, que han ido fraguando laboriosamente un nuevo modelo de enseñanza alternativa, sea reconocida.



Foto: William Amilcar Gutierrez

Sus padres, de extracción humilde, tuvieron mucho que ver con el compromiso y el destino de Azucena Flores. "Ellos desarrollaron siempre actividades colectivas en las que me involucraron a mí y a mis otros cuatro hermanos. Y con gran esfuerzo y sacrificio nos dieron una educación básica, pues tenían muy claro que no solo los ricos tienen derecho a estudiar y a prepararse para acceder a la universidad".

● En la Universidad

Estudió Ciencias de la Educación en la Universidad de San Miguel, en un contexto de guerra plagado de limitaciones: ausencia de libertad de cátedra, dificultades para obtener bibliografía adecuada, que el gobierno calificaba casi

siempre de comunista y marxista, nula investigación y proyección social, presupuestos exiguos y represión selectiva sobre profesores y estudiantes.

Azucena, que en aquellos tiempos empezó a militar clandestinamente en el FMLN (Frente Farabundo Martí para la Liberación Nacional), vive intensamente este proceso. "Nosotros estábamos en la mira del gobierno represivo y del ejército. Esto penetró varias veces en la universidad. Hacían cacheos, detenciones, destrozaban mobiliario y colocaban explosivos, lo cual, naturalmente, nos daba mucho pánico y provocaba una gran deserción estudiantil. También el miedo nos llegaba a la salida de la universidad y a menudo había que cambiar de itinerario para evitar la vigilancia o la captura. Hubo también desaparecidos. Para nosotros significaba un reto muy importan-

lo podemos controlar emocionalmente y evadir todo tipo de represión. Había que tomar muchas medidas de seguridad para poder seguir estudiando".

● En la guerrilla

Cuando deja la universidad se convierte en maestra popular, agente educativo que actúa en zonas rurales desahucadas por el gobierno y en los frentes de combate del FMLN y que se vincula a un proyecto de autoorganización comunitaria, de concienciación y de transformación social. "El educador popular es ante todo miembro de su propia comunidad. Alguien que vive y trabaja allí, que se ha incorporado al proceso de lucha y que ha dado todo su esfuerzo a la educación popular. Al principio eran los propios combatientes que salían de los frentes e iban por las comunidades. Pero eso cambió a partir de 1985 con las directivas comunales y la creación de las Secretarías de Educación que ven la necesidad de hacer un mayor seguimiento de la enseñanza, tanto de la educación de adultos y del primer nivel de alfabetización como de la educación básica, del primero al sexto grado".

● PADECONS

Dos años más tarde, los representantes de las directivas comunales dan un nuevo paso organizativo con la fundación de PADECONS (Patronato para el Desarrollo de las Comunidades de Mozarén y San Miguel), que genera proyectos de gestión económica, productivos, medioambientales y fortalece las áreas de salud y educación.

Pronto Azucena toma nuevos compromisos: primero es nombrada responsable de zona y luego pasa a la coordinación del Departamento de Educación de Mozarén. "Nosotras, además de apoyar en la nivelación de los educadores populares, realizamos tareas de asesoramiento, de capacitación y de orientación del proceso educativo. También elaboramos nuevos materiales educativos, actualizamos los temarios, introducimos aportaciones metodológicas y gestionamos proyectos de financiación económica o de alimentación para los

niños. Ello nos obliga a coordinarnos y a concertar y negociar con otras instancias externas: Ministerio de Educación, agencias internacionales, ONG..."

Los educadores populares fueron igualmente víctimas de una represión feroz. Hubo capturas y masacres, y a menudo el ejército irrumpía en las comunidades y destruía el material escolar. "Yo andaba siempre sola con mi mochila y mis tenis; y para reunirme con los educadores de la zona cada ocho días tenía que andar unas cuatro horas. Y algunas más para llegar a cada escuela. Yo iba con mucho miedo ya que de pronto, en las veredas, podías encontrarte con el ejército. Y se producían muchos atentados".

Como en otros tantos países latinoamericanos también la educación popular salvadoreña se nutre de la pedagogía de Freire y de su metodología de la palabra generadora. Aunque ellos tratan de actualizarla mediante la construcción de materiales de lectoescritura que puedan manipular y crear nuevas palabras, frases e ideas. En este sentido, Ciazto dispone de un catálogo de excelentes materiales.

"Creo que el reto de todo educador popular es tratar de facilitar los conocimientos a todos nuestros niños y adultos, a compartirlos y a aprender de ellos para formar ese hombre nuevo que queremos para nuestro país"

● Los acuerdos de paz

Tras la firma de los Acuerdos de Paz, el trabajo de esta educadora, que realiza en tres frentes, se ha intensificado aún más si cabe. En primer lugar, interviene en las tareas de nivelación académico-pedagógica de todos los ex-combatientes para facilitar su proceso de reinserción. En segundo lugar, participa en la Concertación Educativa, instancia que agrupa a unas sesenta ONGs y otras organizaciones involucradas en la educación popular y que están planteando una alternativa educativa para este país. "Yo estoy en una de las comisiones de la Concertación, la de negociación con el Ministerio de Educación. Uno de los puntos más importantes de ésta es lograr que los maestros populares sean acreditados por el Ministerio mediante un plan de formación académico-pedagógica y que tengan las mismas prestaciones que los otros maestros -actualmente no perciben ningún salario y sobreviven de las ayudas ocasionales de alguna ONG o de la propia comunidad-. Lo cierto es que llevamos un año de negociación y muchas pláticas, y, hasta ahora, se refleja una escasa voluntad de resolver la situación por parte del gobierno". Y, en tercer lugar, colabora en el proceso de sistematización de las experiencias de educación popular desarrolladas durante el periodo de guerra, y en la gestión de diversos proyectos.

Esta experiencia ha sido para Azucena Flores un pozo de conocimientos que ha compartido con las comunidades; y de aprendizajes que le han ayudado a resolver muchos problemas junto con otros educadores. "Creo que el reto de todo educador popular es tratar de facilitar los conocimientos a todos nuestros niños y adultos, a compartirlos y a aprender de ellos para formar ese hombre nuevo que queremos para nuestro país". Entretanto, prosigue su propia formación y cursa la Maestría en Didáctica y Formación del profesorado que organizan conjuntamente las Universidades de El Salvador y Barcelona. ■

Una aplicación de las fuentes del curriculum en la toma de decisiones sobre un aspecto concreto

.....

Como ejemplo de la repercusión de los fundamentos teóricos sobre la práctica diaria en la escuela, vamos a describir a continuación de modo esquemático, cómo nos ayudan las fuentes del curriculum a tomar decisiones en una cuestión concreta de historia: la cronología.

■ **Primitivo Sánchez Delgado**
Profesor de la Universidad
Complutense de Madrid

Tomamos este tema como ejemplo por ser uno de los elementos básicos de la historia, pues como afirmaba Marc Bloch (1988) «el tiempo de la historia, realidad concreta y viva abandonada a su impulso irrevocable, es el plasma mismo en que se bañan los fenómenos y algo así como el lugar de su inteligibilidad» (p. 26). Además todas las tendencias historiográficas coinciden en la importancia del tiempo, y en consecuencia de la cronología, para la historia, aunque como veremos se concibe, se interpreta y se aplica de modos diversos.

FUENTE SOCIOLÓGICA

Aporta orientaciones sobre los aspectos culturales que los alumnos y alumnas deberían asimilar para participar activamente en el desarrollo de la sociedad en que están inmersos. En nuestro ejemplo, para vivir en sociedad es necesario conocerla.

Para conocerla es necesario conocer la historia, porque esta sociedad es un producto histórico. La historia se desarrolla en el tiempo y, en consecuencia, la cronología es un aspecto fundamental. En nuestra sociedad actual parece necesario dominar mínimamente el concepto de tiempo para comprender los fenómenos sociales, económicos, culturales, políticos, de mentalidad, etc. y sus implicaciones.

• Opciones:

- **Reproductora:** Defendería la integración y adaptación pasiva y sumisa de la estructura social dominante, aunque en múltiples ocasiones lo oculta bajo fórmulas como «conseguir individuos bien adaptados», «preparar para obtener éxito en la sociedad», «saber estar en el lugar que a cada uno le corresponde», etc.

Paul Willis (1992) señala, comentando los planteamientos de Bourdieu y Passeron:

Un campo coherente de reglas y de conjuntos de relaciones, que se proclama a sí mismo como separado y objetivo, dignifica y convierte en "oficial" a una cultura que es en realidad propiedad de las clases dominantes. Así pues, conforme ascendemos en el sistema educativo, más damos por «pre-supuesta» esta cultura. Esta es la cul-

tura que se exige para el éxito, la que luego se proclama como legítima y objetiva. En este marco, a los estudiantes de la clase trabajadora se los «descarta» no porque pertenezcan a esa clase, sino porque no poseen las habilidades objetivas ni el lenguaje que se requiere para el éxito (pp. 440-441).

Respecto a la cronología, esa cultura se refleja, por ejemplo, en periodizar la historia atendiendo a los «grandes hechos» (guerras, invasiones, conquistas...), o a grandes «héroes» (reyes, generales, dictadores, emperadores...) y en la exigencia a los alumnos y alumnas de memorizar fechas sin comprensión de la complejidad y arbitrariedad de esa periodización del tiempo, que se presenta como la única periodización «científica», o incluso «natural».

- **Crítica:** Defendería la participación crítica en la sociedad actual, integrarse de un modo participativo y con disposición para transformar los aspectos negativos. Respecto a la cronología, la periodización puede establecerse, por ejemplo, atendiendo a la situación de la mayoría de la población en cada momento, a las grandes transformaciones sociales, a la evolución de la situación de las masas supuestamente sin historia... El profesorado deberá ocuparse más de la comprensión del tiempo histórico, que de la memorización de fechas y de desvelar con respecto a qué criterios e intereses se realiza una periodización u otra.

FUENTE EPISTEMOLÓGICA

- Ofrece orientaciones sobre la selección de conocimientos relevantes integrados en una estructura de relaciones a partir del análisis de la estructura interna de cada disciplina. En nuestro ejemplo, todos los historiadores coinciden en la relevancia del tiempo como concepto básico de la historia, aunque con concepciones teóricas y prácticas tanto en investigación como en enseñanza bastante dispares.

• Opciones:

- **Historia narrativa tradicional** (positivista, historizante, factual, etc): lo importante es conocer, establecer y narrar los hechos y, por tanto, en el aprendizaje escolar del tiempo histórico, memorizar un número de fechas, variable dependiendo del profesor, para situar aquellos en la se-

cuencia cronológica lineal, única «explicación» que la historia puede realizar para esta concepción.

Langlois y Seignobos (1992), máximos representantes de la escuela metódica, afirmaban que las monografías deben someterse a una serie de reglas, entre ellas: «*2° il faut suivre, autant que possible, l'ordre chronologique...*» (pp. 245-246).

Lucien Febvre (1986), caricaturizaba así el traslado de este planteamiento a la enseñanza de la Historia del Arte:

¿Y los títulos y las fechas? Ya tenemos también a Courbet (sic) tratado de la misma manera que la máquina de vapor. Títulos, telas y fechas, fechas, telas y títulos. Mañana, el joven Durand, de Mondo, que jamás vio un Courbet (ni tampoco un recalentador Faroot) y el joven Dupont, de Bóziere, que está bien dotado para la historia (dotado de una memoria caballuna, se defiende mal en francés, en filosofía, en latín, en griego y ni se aclara en matemáticas, lo que irremediablemente le consagra a Clio, ese ganapán de quien nadie quiere saber nada), futuros «historiadores» ambos, leerán, releerán, repetirán en voz alta con furioso celo esas ocho títulos y esas ocho fechas; «*et le sauront si bien que, au coupelaud, lo rondront par coeur, à revers*». Perfección gargantuesca. Pero el joven Martín, de Castolnaudary, más astuto, se dedicará, quizás, a aprender en otro libro algunos títulos y algunas fechas suplementarias (p. 154).

- **Historia explicativa** (total) (social, económica, de mentalidades como la propugnada por la escuela de Annales o la historiografía marxista): lo importante es comprender el pasado para conocer el presente. La cronología es fundamental, pero no la memorización de fechas, sino la comprensión de los aspectos temporales: duración, orden, sucesión causal, continuidad, cambio, simultaneidad, convencionalidad, distintos tiempos y ritmos de cambio, etc.

José Luis Martín (1978) escribe:

Se ha llegado al convencimiento de que los factores políticos, económicos, sociales, culturales, religiosos y de mentalidad no son elementos diferenciables entre sí y analizables por separado, sino partes de un todo que es preciso estudiar en su conjunto. (...)

Al tener en cuenta factores tan diversos, cuya evolución no se produce al mismo ritmo ni simultáneamente en todas las zonas

europeas, resulta imposible fijar una fecha concreta para el comienzo o final de una época; en ningún momento se da un corte tajante, sino una evolución, un cambio continuo que hace difícil la división de la historia en periodos claramente definidos. (p. 8).

Marc Bloch (1988) se pregunta:

¿En qué fecha fijar la aparición del capitalismo, no del de una época determinada, sino del capitalismo en sí, del capitalismo con una C mayúscula? ¿En la Italia del siglo XII? ¿En el Flandes del siglo XIII? ¿En el tiempo de los Fúcar y de la bolsa de Amberes? ¿En el siglo XVIII, tal vez en el XIX? Tenemos tantas actas de nacimiento como historiadores. Casi tan numerosos en verdad como los de esa burguesía cuya llegada al poder lestejan los manuales escolares, según los periodos sucesivamente propuestos a la meditación de nuestros niños, ya bajo el reinado de Felipe el Hermoso, ya en tiempos de Luis XIV, a menos que sea en 1789 o en 1839... Tal vez, después de todo, no se trata exactamente de la misma burguesía. Del mismo modo que no se trata del mismo capitalismo (Bloch, 1988, p.135).

FUENTE PSICOLÓGICA

La aportación de la fuente psicológica al diseño curricular se centra en las características y necesidades de los alumnos y alumnas. Las teorías del aprendizaje y el análisis de los procesos evolutivos en su desarrollo orientan sobre las posibilidades de aprendizaje y los modos de realizarlo. Opciones:

- **Conductismo: Piñillos** (1983) afirma: «El supuesto radical de toda *teoría asociacionista* es, desde luego, asumir que todo aprendizaje se reduce a la formación de hábitos por asociación de elementos, psíquicos o conductuales, previamente conexos» (p. 373). Dentro de esta concepción del aprendizaje, la mayoría afirman que lo que se asocia son estímulos (E) y respuestas (R). En cuanto al modo en que se produce el aprendizaje, Piñillos (1983) dice: «La mayoría de los psicólogos asociacionistas creen (...) que el fortalecimiento de la asociación entre un E y una R depende del número de veces que ocurren conjuntamente ley de la repetición-continuidad y de la satisfacción motivacional que ello acarrea: ley del refuerzo» (p. 373).

Lo que aquí más nos interesa es que en la práctica defienden que el conocimiento se acumula y, en consecuencia, lo importante es buscar las técnicas adecuadas para que el alumno aprenda la mayor cantidad de cosas posibles, clasificándolas adecuadamente, repitiéndolas y empleando refuerzos, que constituyen una motivación extrínseca.

Para al toma que aquí nos ocupa, la cronología en la enseñanza-aprendizaje de la historia, todo se reduciría a buscar las técnicas más adecuadas para la memorización de fechas asociadas a acontecimientos. Así, en la práctica educativa se utilizaría la repetición, las reglas mnemotécnicas, los concursos, las técnicas de reforzamiento, etc.

- **Constructivismo:** Defiende que el conocimiento no se acumula, sino que se construye por integración significativa de nuevos conocimientos en las estructuras previas que posee el sujeto aprendiz. Lo importante para el constructivismo es el proceso de aprendizaje y la comprensión del problema. Para que se produzca aprendizaje significativo es necesario que exista motivación intrínseca del sujeto, significatividad lógica de los contenidos de la materia y significatividad psicológica que vendría dada por la adecuación de los contenidos de la materia al nivel de desarrollo del alumno para que pueda integrar la progresivamente en sus ideas previas.

En el caso de la cronología, debemos tener en cuenta que la lógica temporal de la historia es progresiva, pero la del alumnado es regresiva (las ideas previas de los alumnos y alumnas pertenecen a su tiempo personal, familiar, etc.). Habrá, pues, que partir de esas ideas previas para que el alumnado consiga acceder a la comprensión de la complejidad del tiempo histórico, que integra muy diversos aspectos, como hemos indicado, a través de diferenciaciones progresivas y reconciliaciones integradoras.

FUENTE PEDAGÓGICA

Integra las aportaciones de las demás fuentes con las aportaciones teóricas, la investigación didáctica y la experiencia educativa desarrollada en la práctica docente. Una de las prescripciones más importantes de la fuente pedagógica es la necesidad de planificar el proceso de enseñanza-aprendizaje y la adecuación en

su desarrollo y puesta en práctica a las necesidades del alumnado para avanzar hacia una formación integral.

• Opciones:

- **Tecnológica:** Con raíces en la psicología conductista y la planificación empresarial, considera la educación como un proceso técnico.

Desde esta opción habría que planificar los refuerzos y las actividades para que el alumnado aprenda la mayor cantidad de información posible. En nuestro ejemplo, fechas asociadas a acontecimientos. Tal como se ha desarrollado en la práctica educativa, el mismo programa, es decir, los mismos refuerzos y las mismas actividades sirven para todos los alumnos que deben asimilar el mismo tipo de información, pues la planificación se ha hecho previamente por expertos y se presenta cerrada para que los profesores se limiten a aplicarla.

- **Práctica o interpretativa:** Subraya las interpretaciones subjetivas de los practicantes de la educación. Según Carr y Kemmis (1988) «la teoría social interpretativa logra influir en la práctica, al afectar a las maneras en que los practicantes individuales se entienden a sí mismos y a su situación» (p. 105).

En esta línea habría que partir del tiempo personal del alumnado y avanzar hacia atrás para enlazar con el tiempo histórico, como uno de los modos adecuados para acceder a una comprensión de los conceptos temporales que permita su aplicación en la resolución de problemas históricos y contribuya a conseguir el mayor desarrollo individual posible.

- **Sociocrítica:** Pone de relieve la acción y el compromiso social de la educación.

Una ciencia social crítica es, para Habermas, un proceso social que combina la colaboración en el proceso de la crítica con la voluntad política de actuar para su parar las contradicciones de la acción social y de las instituciones sociales en cuanto a su racionalidad y justicia. La ciencia social crítica será, pues, aquella que yendo más allá de la crítica aborde la praxis crítica; esto es, una forma de práctica en la que la «ilustración» de los agentes tenga su consecuencia directa en una acción social transformada (Carr y Kemmis, 1988, p. 157).

Freire (1973), señala sobre la historia

precisamente:

El hecho histórico no puede simplemente narrarse, con este gusto, excesivo, por el pormenor de las fechas, reducido así a algo estático, que se pone en el calendario, que lo fija.

Si no es posible dejar de hablar de lo que pasó, o de cómo pasó y nadie puede afirmar que no quedó algo, que aún pueda ser descubierto, es necesario problematizar, el hecho mismo, al educando. Es necesario que él reflexione sobre el por qué del hecho, sobre sus conexiones con otros hechos, en el contexto global en que se dio.

Se podría decir que esta es la tarea propia de un profesor de Historia, la de situar, en la totalidad, la «parcialidad» de un hecho histórico. Pero su tarea primordial no es ésta, sino la de, problematizando a sus alumnos, posibilitarlos para ejercitarse en el pensar crítico, obteniendo sus propias interpretaciones del por qué de los hechos (pp. 58-59).

Desde esta opción sería necesario realizar un análisis crítico y colectivo de las implicaciones sociales, ideológicas, culturales, etc. de las distintas concepciones temporales y periodizaciones cronológicas con el fin de que el grupo avance hacia su emancipación social.

Tanto en la opción práctica como en la sociocrítica es necesario entrar en una dinámica de investigación acción, de reflexión sobre la práctica por parte de los profesores y profesoras, con la finalidad de buscar los caminos más adecuados para ayudar al alumnado a acceder a la comprensión del tiempo histórico de forma que le sirva para comprender los procesos históricos, el pasado y el presente, a fin de que como afirma Luc (1985) «los niños puedan "hacer historia" y no solo oirla. Lo que probablemente permitiría a los adultos hacer su historia en vez de limitarse a contemplarla» (p. 146).

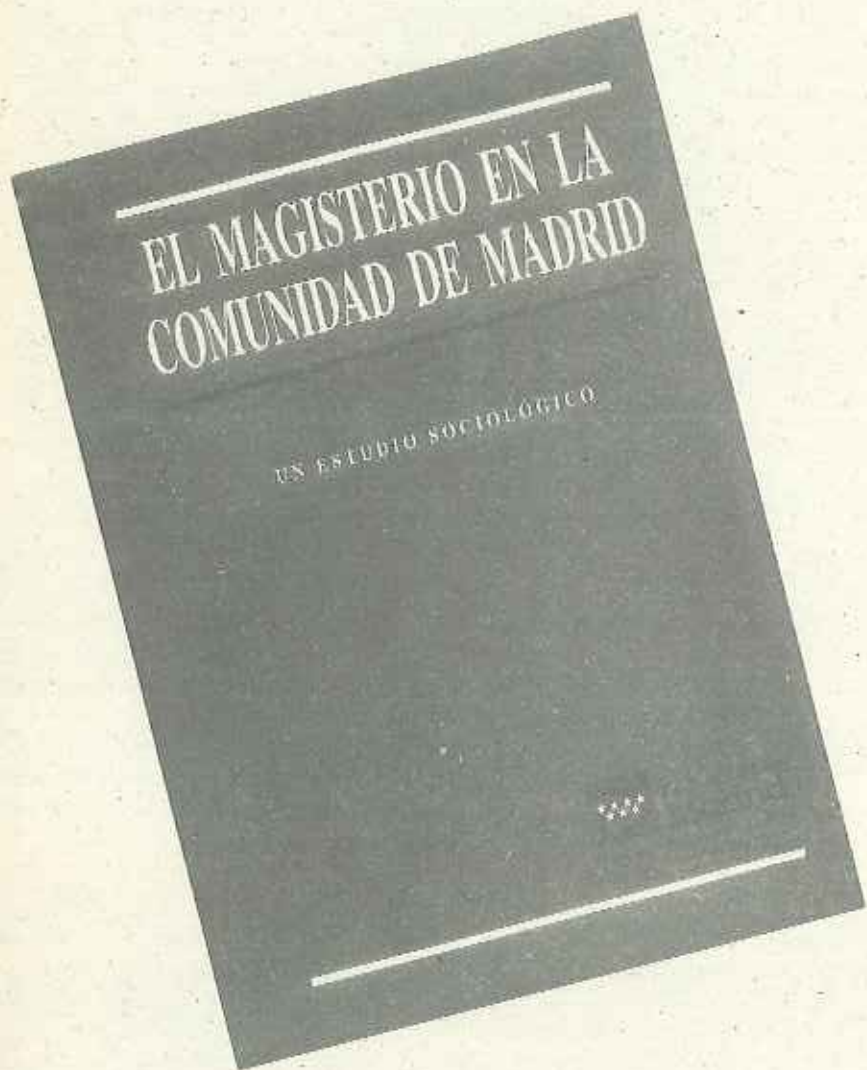
Somos conscientes de que la aplicación de la teoría a la toma de decisiones en la práctica educativa es una cuestión compleja, a pesar de que aquí la hayamos simplificado, dando la impresión de una cierta aplicación mecánica, en pro de la claridad, aunque esté bastante alejada de nuestro pensamiento. Por la misma razón las opciones aparecen casi en términos de blanco y negro, aunque somos conscientes de que la realidad es una amplia gama de grises. ■

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BLOCH, M. (1988) Introducción a la historia. México: F.C.E.
- BOURDIEU, P. y PASSERON, J. C. (1977) La reproducción. Barcelona: Laia.
- CARR, W. y KEMMIS, S. (1988) Teoría crítica de la enseñanza, la investigación acción en la formación del profesorado. Barcelona: Martínez Roca.
- FEBVRE, L. (1986) Combates por la historia. Barcelona: Ariel.
- FREIRE, P. (1973) ¿Extensión o comunicación? La concientización en el medio rural. Buenos Aires: Siglo XXI.
- LANGLOIS, CH. • V. et SEIGNOBOS, CH. (1992) Introduction aux études historiques. Paris: Kimé.
- LUC, J. N. (1985) La enseñanza de la historia a través del medio. Madrid: Círculo-Kapelusz.
- MARTÍN, J. L. (1978) La Península en la Edad Media. Barcelona: Teide.
- PINILLOS, J. L. (1983) Principios de psicología. Madrid: Alianza.
- WILLIS, Paul (1993) "Producción cultural no es lo mismo que reproducción cultural, que a su vez no es lo mismo que reproducción social, que tampoco es lo mismo que reproducción". En Velasco, M. H., García, F. J. y Díaz, A. (Eds.) Lecturas de antropología para educadores. Madrid: Trotta.

EL MAGISTERIO EN LA COMUNIDAD DE MADRID Un estudio sociológico

▼ Antonio Guerrero Sorón
▼ Ed. Comunidad de Madrid



El objetivo de este libro es conocer las características que definen al magisterio como grupo social y, más concretamente, como profesión.

Tras exponer las principales líneas del pensamiento sociológico en torno a la profesión y el marco ideológico-administrativo de su proceso de socialización, se analizan los datos resultantes de las entrevistas y cuestionarios administrados a una muestra representativa del magisterio de la Comunidad de Madrid. Dicho análisis se inicia con el origen social y cultural, el estatuto y práctica profesional, la mentalidad profesional y el significado que atribuye el profesorado a la función docente. A continuación se caracterizan su ideología, actitudes y valores, que se comparan con los de otros grupos sociales. Por último, se estudia el asociacionismo del profesorado desde la tesis del sindicalismo profesional, un modelo que subsume la dicotomía asociaciones-sindicatos.

Los resultados de este trabajo son transvasables a cualquier otra autonomía.

Este libro sintetiza la tesis doctoral que presentó el autor en la Facultad de Sociología de la Universidad Complutense donde obtuvo la unánime calificación máxima del tribunal (Apto cum Laude).

ENCICLICAS DEL PESCADOR

▼ José M^a Álvarez Cruz
▼ Ed. Alfaro



Mediante el artificio literario de algo tan inverosímil como la resurrección, ahora, de Carlos III, el autor enfrenta a aquel ilustrado monarca con comportamientos e instituciones de la España actual, generando, a lo largo de 16 capítulos titulados con nombres de encíclicas, reflexiones más que amargos de aquel soberano. En lo puramente novelesco, el hecho insólito de la resurrección da lugar a situaciones incógnitas y casi rocambolescas. Son de recibo los tres atributos con que en *El País* resumió Haro Lecgen al autor y a esta novela: "Humor, cultura, idioma".

GUÍA PARA ALUMNOS EN LA NUEVA FORMACIÓN PROFESIONAL

▼ M. Ortega y otros
▼ Escuela Española

guía
para alumnos
en la nueva
formación
profesional



La Formación Profesional constituye una de las características más innovadoras de la LOGSE. Sin embargo, sus especialidades y sus contenidos, sus centros y su organización, su normativa y sus posibilidades profesionales son ámbitos ampliamente desconocidos por el público.

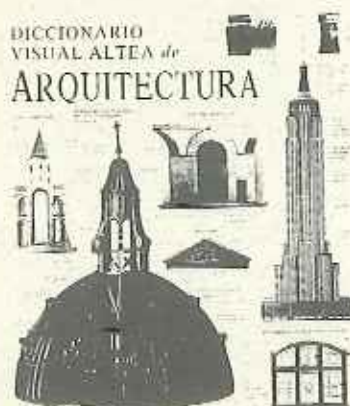
Esta obra constituye una respuesta sistemática, exhaustiva y clara a esta necesidad informativa de profesores, padres y alumnos.

ARQUITECTURA

P. Kindersley y otros
Editorial Altea
Edad: a partir de 10 años

Este Diccionario Visual muestra cómo son por dentro y cómo se han construido a través de los siglos y en los distintos artes del mundo los más diversos edificios: castillos, catedrales, palacios, mezquitas, mansiones, rascacielos...

Esta colección hace buena la de "una imagen vale más que mil palabras".



ATLAS ECONOMICO DEL SIGLO XX

A. Sfeir
Editorial Parramón
Edad: a partir de 14 años



Comprende todos los términos y mecanismos necesarios para conocer el funcionamiento de la economía; mapas, cuadros estadísticos y comparativos, gráficas, todas las cifras útiles país a país... toda la información necesaria para una iniciación completa a la ciencia económica.

LA PRIMERA PELEA

Los nuevos de Alaguara
Edad: a partir de 12 años



Este libro contiene los diez relatos ganadores del concurso literario Los nuevos de Alaguara, convocado por la editorial entre estudiantes de enseñanzas medias. Esta obra permitirá a los jóvenes leer narraciones escritas por gente de su edad, y al profesor disponer de lecturas acordes con las preocupaciones estéticas y vitales de los chicos y chicas de hoy.

Todo una aventura editorial, que aplaudimos.

GERONIMO El final de las guerras apaches

Editorial J.J. Olañeta
Edad: a partir de 14 años

La verdadera historia de Gerónimo, el legendario chamán y jefe guerrero apache, en un conjunto de estudios y documentos históricos que nos transmiten del modo más directo todo el intenso dramatismo de las guerras apaches.

Obra en la que se ha basado la película homónima de reciente estreno.



LA ENORME PEQUEÑEZ DE LA ABUELA TIERRA

J. Navarro
Ilustradora, A. Navarro
Ediciones de la Torre
Edad: a partir de 8 años

Bajo la atractiva y siempre didáctica estructura del cuento, este libro nos introduce en el mundo de los conocimientos científicos, históricos y filosóficos del siglo XX, invitando a un lector sin edad a investigar, interrogarse, reflexionar e imaginar sobre el misterio de la vida.



EL LADRON DE PALABRAS

Antonio de la Fuente
9bc Ediciones
Edad: a partir de 8 años



Dentro de la colección "El teatro en la escuela y en casa", esta obra pretende que el niño, jugando con el lenguaje, se acerque al texto dramático y lo descubra y entienda, participando del hecho creador, iniciándose así como autor (al ubicar diálogos, completar versos, inventar palabras e incluso modificar a su gusto la acción de la obra); pero teniendo siempre presente que el objetivo de un texto dramático es su representación en un escenario.

La Tienda de CC.00.

PATRIMONIO CULTURAL DE ESPAÑA

Oferta anunciada en televisiones autonómicas menos TeleSur

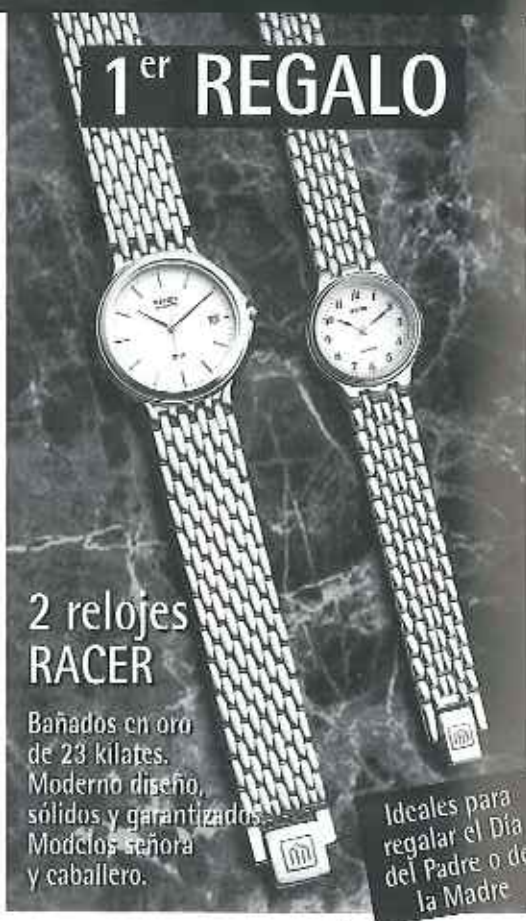


8 VOLUMENES

Murallas de España
Plazas Mayores de España
Palacios y Alcázares de España
Catedrales de España
Monasterios de España
Jardines de España
Castillos de España
Pueblos de España

Esta colección está concebida para dar una idea general de la riqueza cultural de nuestro país. Escrita por autores que dominan los temas a la perfección, documentándose en las fuentes directas de la historia.

Toda la obra está ilustrada con fotografías a todo color. Leer un libro de esta colección es como realizar un viaje al pasado, descubriendo los hechos históricos más relevantes de la historia de España.



1^{er} REGALO

2 relojes RACER

Bañados en oro de 23 kilates. Moderno diseño, sólidos y garantizados. Modelos señora y caballero.

Ideales para regalar el Día del Padre o de la Madre

TODO **98.000 pts.**

+ 1.000 ptas. de gastos de envío, podrás disfrutar de esta magnífica oferta

Compre APLAZADO a precio de CONTADO

Para los 100 primeros pedidos, como segundo regalo, pueden elegir entre una de estas tres opciones:

Rioja CENTENARIO de Bodegas Franco-Españolas

Es un vino tinto de color intenso rojo rubí. Un desafío a tu paladar. Su intensidad aromática es muy pronunciada y peculiar. Es sabroso y prolongado. De admirable persistencia retronasal. Una GRAN RESERVA, un vino histórico, único. Engendrado tras muchos años de experiencia y trabajo.

Añada de 1.973



DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA de la Real Academia

ESPASA CALPE

2 vols. 2.192 págs. 13x19 cm. Ilustrada cosida, con cubierta plastificada



NOVEDAD 94

Reloj PARLANTE

- Tres sonidos de alarma
- Rueda selector de funciones
- Botones para cambio de horario y fechas
- Indicador de señal horaria
- Indicador de alarma conectada
- Botón Talk (parlante)



Para hacer tu pedido, puedes realizarlo por teléfono o fax a través de nuestra LÍNEA DIRECTA de 9:30 a 13:30 y de 16:30 a 20:00 horas, o bien por correo rellenando el cupón adjunto y enviándolo a:

MS
MARKET SYSTEMS
GRUPO DESARROLLO

Gran Vía, 11 5^oC
28013 MADRID



Acogidos al Sistema Arbitral de Consumo

LÍNEAS DIRECTAS
(91) 531 83 87
(91) 522 57 95



Si no quedas satisfecho, y nos devuelves el producto en un plazo de 7 días, te devolvemos el dinero.

Plazo de entrega 15 días.
Oferta válida sólo península

La Tienda de CC.00.

Por favor, envíeme la enciclopedia "PATRIMONIO CULTURAL DE ESPAÑA" + los relojes "RACER" de señora y caballero + mi regalo opcional:

Rioja CENTENARIO Diccionario ESPASA Reloj PARLANTE

Nombre: _____ COD/INE: _____
Dirección: _____ C.P.: _____
Ciudad: _____ Tel.: _____

Indique la cantidad de artículos que desea _____

FORMA DE PAGAR: Contra reembolso Talón adjunto

98.000 pts.

IVA INCLUIDO

Precio Contado

Firma: _____



TE 104002

18 MENSUALIDADES DE 5.445 ptas.

IMPORTANTE.- Indiquemos la entidad bancaria y el número de cuenta donde deseamos domiciliar los pagos. (Cada recibo se incrementará en 60 ptas. por gastos de gestión y cobro).

Banco/Caja: _____

Agencia nº: _____

Domicilio: _____

C.P.: _____ Provincia: _____

Ciudad/Entidad: _____

Nº de Cuenta: _____

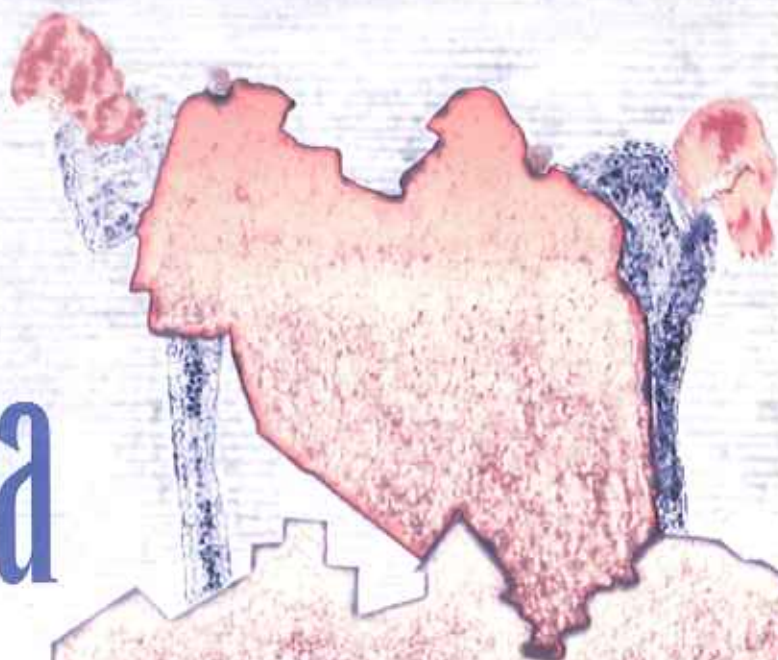
Firma: _____

Fecha: _____

8 de Marzo

día internacional de la mujer

Participa



secretaría de la mujer

CC.00.