

CC.OO.  
**T.E.**

NUM. 170 ● FEBRERO 1996

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



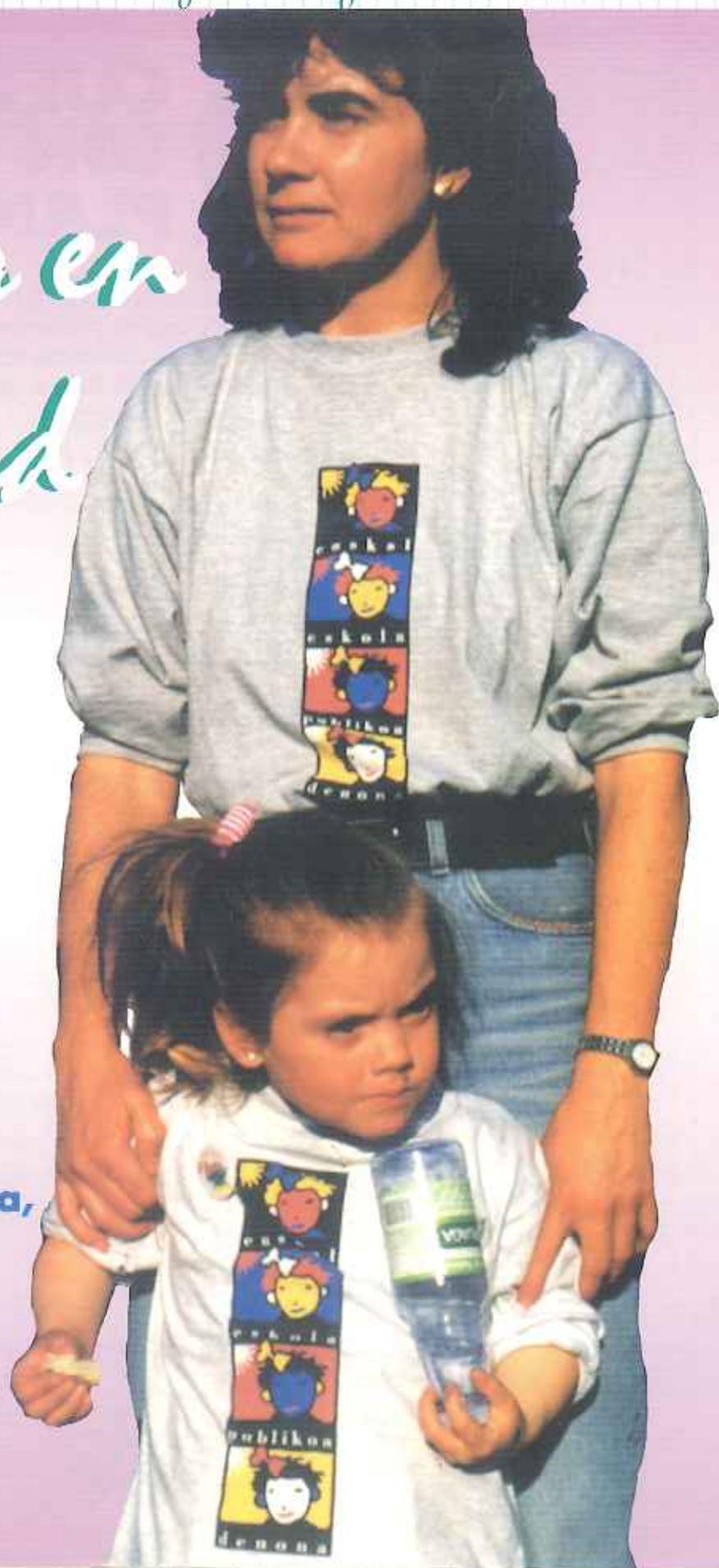
**8 DE MARZO**

*Avanzar en  
igualdad*

**3 de marzo**

**Partidos y  
educación**

**Un congreso que termina,  
el Confederal,  
y otro que comienza,  
el de Enseñanza**



## III Certamen Escolar



# CUENTA CON TU PLANETA

El certamen escolar CUENTA CON TU PLANETA pretende estimular los programas y experiencias escolares que integren los temas o enseñanzas transversales de Educación Ambiental, para la Salud y el Consumo, desde el marco de la Educación Ambiental.

### **Destinatarios**

Profesores, profesoras y equipos docentes.

### **Preinscripción**

Hasta el viernes 26 de Abril de 1996, junto a una breve síntesis de la experiencia.

### **Plazo de entrega de trabajos**

Viernes 24 de Mayo de 1996, a las 19:00 horas.

### **Premios**

Se otorgarán tres primeros premios con una dotación económica de 150.000 ptas. cada uno. Asimismo, un representante de cada una de las veinte primeras experiencias seleccionadas será invitado a un Encuentro de Educación Ambiental.

### **Para más Información:**

III Certamen Escolar CUENTA CON TU PLANETA

C/ Infantas, 18, 1º.

28004 Madrid

TL.: (91) 532 04 19

Fax: (91) 531 82 61

 **Tetra Pak**

# sumario

● **Dirección**  
José Benito Nieto

● **Consejo de Redacción**  
Fernando Lezcano, Juan Carlos Jimenez, Diego Justicia, Antonio García, 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<sup>a</sup> Jesús Pérez  
País Vasco: Hernán Etxebarria  
Galicia: Xosé Barral  
Canarias: Vicente Sebastián

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

● **Diseño y maquetación**  
Pepa Blanco y Luis Lobón

● **Edita: Federación de Enseñanza de CC.OO.**  
Pza. Cristino Martos, 4  
28015 Madrid  
Teléfono: 547 29 53. Fax: 548 03 20

● **Publicidad: H.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.

Distribución gratuita



Impreso en papel reciclado

los artículos de esta publicación pueden ser reproducidos; total o parcialmente, citando la fuente.

**Breves. 4**

**Editorial: Avanzar en igualdad. 6**

**Tema del mes: Mujer**

A por la luna. *Carmen Heredero. 7*

Androcentrismo y lenguaje *Carolina Corbacho. 9*

Papeles sociales de mujeres y hombres. *Paloma Uría. 11*

Te propongo un plan. *Maribel Serralvo. 13*

Modificaciones legislativas. *Carmen Perona. 15*

**Noticias Sindicales**

**Confederación: La puesta a punto de CC.OO. 19**

**Privada. Módulos Conciertos 1996 22**

**Pública: Razones para un acuerdo. 24**

**Universidad: Recurso sobre complementos docentes. 27**

**Laborales MEC: Ante el VI Convenio. 28**

**Andalucía. 29**

**Cataluña. 30**

**País Valencià. 31**

**Galicia. 32**

**Canarias. 33**

**Euskadi. 34**

**Y más**

¿Qué es la Internacional de la Educación. **17**

Retribuciones y pensiones de los funcionarios. *Mar Fernández 35*

Elecciones generales en marzo. *Luisa Martín. 38*

Ante las próximas elecciones. **40**

Respuestas solidarias de futuro. *A. Alcocer y M. Fernández. 45*

El Tema del Mes ha sido coordinado por **GARMEN HEREDERO,**  
Secretaría de Mujer de la FE de CC.OO.



## El despido de un insumiso

La Federación de Enseñanza de CC.OO. manifiesta el más absoluto rechazo a la decisión tomada por el MEC de expulsar del cuerpo de funcionarios docentes al maestro José Casquero Cabrero -afiliado nuestro-, tras haber cumplido una condena de 2 años y 4 meses, por ser insumiso.

CC.OO. considera que dicha sanción es inconstitucional de pleno derecho, al fundamentarse en una ley del año 1964, en la que se persigue la libertad de ideas, palabras y actos de toda persona no adepta al régimen antidemocrático de aquella época. Produce perplejidad y honda preocupación que, en los tiempos actuales, se exhume una ley autoritaria y obsoleta a todos los principios de una sociedad democrática, para castigar un supuesto delito de conciencia.

Tal medida es doblemente inconstitucional, ya que atenta contra el derecho al trabajo, que está

considerado como un derecho fundamental de la persona en nuestra Constitución, del que José Casquero, que desempeñaba su labor docente en Navarredonda de Gredos (Ávila), con el pleno reconocimiento de su comunidad educativa, es excluido tan sólo por el libre ejercicio de su pensamiento y de sus convicciones.

Se produce, además, la absurda paradoja de que la utilización de tal legislación sería solamente aplicable a los funcionarios civiles del Estado, mientras que no podría ser aplicable, por el mismo supuesto delito, a los contratados laborales.

CC.OO. exige que el citado dictamen sea revocado y llevará a cabo todas las actuaciones legales necesarias para que el docente, tan arbitraria e injustificadamente sancionado, pueda incorporarse a su trabajo en la enseñanza, que de manera tan satisfactoria venía desarrollando. ■

## CC.OO., tu sindicato

Las horas felices nos llegan a todos. Mi compañero Julián llevaba más de 3 años esperando que llegara el primero de enero del 96. Su motivo, muy simple, tras más de 42 años ininterrumpidos de docencia, podía solicitar la jubilación anticipada.

Ahora su cara rebosa felicidad y su espíritu una fuerza imponente para terminar los 5 meses que le quedan de trabajo efectivo en el aula; después, el homenaje de compañeras y compañeros y a descansar, que bien merecido lo tiene.

Anteayer estuve hablando con él, ya había presentado todos los papeles -me recordo que deben presentarse en Enero y Febrero de cada año- y que en CC.OO., su sindicato y el mío, le habían calculado la pensión que iba a percibir (3.427.244 pts/año), también hicimos un recordatorio de los que podían jubilarse hasta el 2001. Nos salían 8 más en nuestro centro. El problema lo podría tener Araceli, que ha cumplido ahora 54 años. "Seguro que CC.OO. consigue otra prórroga, como la de este año", apostilló Julián. ■

## En Marzo, Elecciones Generales

Desde junio de 1993 llevamos de campaña electoral. Los resultados de las anteriores EE.GG. no satisficieron a casi nadie y con el Parlamento recién constituido ya empezó la campaña electoral para éstas, aunque en aquellas fechas se desconociera en qué fecha se iban a celebrar.

Después, el conocimiento por parte de la opinión pública de los casos de corrupción, de las certezas de los crímenes de Estado y de la degradación de los derechos laborales han hecho de esta legislatura un período muy nefasto para la población española.

Esperemos que el próximo día 3 de marzo se pueda pasar una página que no ha traído sino desasosiego y frustración. Esperemos que el próximo día 3 se fortalezcan las posiciones de los que defendemos una enseñanza pública de calidad, de los que creemos en el progreso social, de los que soñamos por un mundo más justo y solidario.

Invitamos a nuestros lectores a echar un ojeado al cuestionario que hemos pasado a los diversos partidos y que publicamos en las últimas páginas de este número. ■

## Por el cobro retroactivo de quinquenios

Claudia se acercó a la sede de la sección sindical de CC.OO. de la Universidad de Burgos, quería enterarse más detenidamente si tenía derecho a reclamar dinero de los quinquenios que ahora no le abonaban. Había leído la noticia en la prensa, CC.OO. terminaba de ganar dos sentencias, en Murcia y en Extremadura, donde se reconocía el derecho a cobrar unas 15.000 pts. al mes a varios compañeros y compañeras en sus mismas circunstancias.

En la sección sindical de CC.OO. informaron a Claudia que distintas universidades, como la de Zaragoza o la Carlos III de Madrid, ya contemplaban estos pagos en sus presupuestos, mientras que otras no lo hacen, pues interpretan que la primera evaluación es la realizada al año siguiente de entrada en vigor del decreto.

Las sentencias son meridianamente claras: Se considera que debe aplicarse a la primera evaluación individual de cada afectado, que suele ser realizada generalmente al cumplir los dos años de antigüedad como numerario, afectando a más de 5.000 profesores y profesoras. Esta sentencia corrobora la interpretación que ha venido defendiendo CC.OO. y permite subsanar, en parte, uno de los aspectos negativos de



este decreto: el que sólo los numerarios tengan derecho al cobro de los quinquenios.

Claudia leyó lo que la sentencia establece de forma taxativa: "el componente del complemento específico por méritos docentes que proceda por el tiempo de servicios prestados hasta el 31 de Diciembre de 1988, y siempre que cubra al menos un periodo de cinco años completos, surtirá efectos económicos a partir del 1 de abril de 1989". A continuación pidió los modelos para iniciar la reclamación; así como la ficha de afiliación a CC.OO. ■

## Visiones o realidades

Cuando Juan volvió a su clase de quinto, el pasado 8 de enero, no lo podía creer, en lugar de su profesor de toda la vida estaba en su clase un personaje totalmente vestido de negro con unos trajes de la época preconciliar y con un crucifijo de tamaño natural colgado del cuello.

Esto ocurría en el pueblo madrileño de Pozuelo de Alarcón, donde el director y propietario del colegio laico y privado Hispano Inglés, en una operación relámpago, cambiaba la propiedad de su centro por un buen monto de millones. Los trescientos cincuenta alumnos y sus familias, que confiaban en la línea educativa del centro, se han visto totalmente engañados al ver pulular e impartir clases a unos individuos totalmente desconocidos, pertenecientes a la organización-secta, según algunos sectores de la Iglesia, Lumen Dei, que representa el integrista católico más conservador.

Las protestas de los padres, madres y alumnado ha hecho que el Ministerio de Educación y Ciencia considerase la situación ilegal al proceder a la venta del centro en menos de una semana y sin previo aviso ni a padres, ni a profesores; obligando al antiguo titular y director del centro a seguir el curso con el profesorado de siempre.

Ahora Juan, en plenos carnavales, se acuerda del inicio de este trimestre y seguro que piensa si aquel día 8 lo que vio fue real. ■

• BLANCA  
E  
• INIGO •



*Blanca Gómez Manzaneque e Inigo Etxenike, miembros de la Ejecutiva Federal de Enseñanza de CC.OO. y habituales colaboradores de nuestra revista, pasan a formar parte de la nueva Ejecutiva Confederal, salida del Congreso del mes de enero. Blanca ocupará la Secretaría de Formación. Estamos seguros del éxito en su nueva tarea.*

• INIGO  
Y  
• BLANCA •

# **A**vanzar en igualdad

*Este es el lema escogido por las Secretarías de la Mujer de CC.OO. para celebrar el 8 de marzo de este año. La acción positiva se está convirtiendo en un elemento de capital importancia para el avance de la lucha de las mujeres. Desarrollada por la normativa comunitaria y justificada en los artículos 14 y 9.2 de la Constitución española, la acción positiva debe permitir la corrección de las desigualdades y discriminaciones que son el resultado de prácticas sociales y estereotipos culturales.*

*Pero, a pesar de las variadas "recomendaciones" institucionales, la acción positiva sigue siendo algo que tenemos que conquistar las mujeres; no es fácil convencer a las empresas, a los gobiernos... de la necesidad de implantar medidas o planes que favorezcan el acceso de las mujeres al trabajo remunerado, o que promuevan su promoción profesional. La adopción de estas medidas tiene que suponer en muchos casos una profunda reestructuración de los horarios laborales y de la organización de la empresa; tiene que suponer, a veces, el de-*

*sarrollo de planes de formación para las mujeres... no son aspectos baladís, más aún conociendo a nuestros empresarios y gobernantes.*

*No es nada fácil. Pensemos si no en lo que nos está costando a las mujeres de CC.OO. conseguir, en el seno de nuestro sindicato, medidas de acción positiva que favorezcan nuestra participación en todos los niveles de la estructura sindical.*

*Así pues, ahí tenemos un nuevo reto: pasar de las palabras a la acción. No caben ya declaraciones de intención si no van acompañadas de prácticas positivas que avalen esas intenciones. Esto es algo que las mujeres tendremos que ir defendiendo tanto fuera como dentro de nuestro Sindicato si queremos ver resultados a nuestra lucha. Será difícil, pero no imposible.*

**La Acción positiva, un instrumento para la igualdad de oportunidades de las mujeres.**

**8 DE MARZO**

**DÍA INTERNACIONAL DE LAS MUJERES**



## Proyecto para la acción positiva

# A por la luna

▼ **Carmen Heredero**

Secretaría de la Mujer  
Federación de Enseñanza de CC.OO.

*El "tema del mes" de febrero del año pasado lo dedicábamos, desde la Secretaría de la Mujer, a la acción positiva. Estábamos iniciando el trabajo y la discusión en torno a ese concepto y dándole vueltas a lo que podría ser su concreción en la enseñanza.*



Por otra parte, nuestra aportación a las elecciones sindicales que se habían iniciado unos meses antes, tuvo que ver también con el mis-

mo tema.

Con ello no inventábamos nada, sino que tratábamos de plasmar aquí, en el estado español y en el sector de la enseñanza, lo que ya en Europa —y antes en Estados Unidos— llevaba algunos años de desarrollo. Ya lo habíamos tratado bastante exhaustivamente, además, en la 1ª Conferencia "CC.OO., un Sindicato de hombres y mujeres".

Pues bien, hemos seguido avanzando, y lo que era una discusión teórica

—aunque pensando también en su posible realización práctica—, ahora se convierte en actividad concreta con interesantes perspectivas, parciales en primera instancia pero ampliables en posteriores ocasiones.

### Proyecto Luna

Me estoy refiriendo a nuestro proyecto Luna, Acciones Positivas para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo, encuadrado en el marco de la iniciativa comunitaria NOW, en el que participamos con otras federaciones de CC.OO. y cuya duración será de tres años (1995-1997). Con este proyecto pretendemos diseñar, proponer y desarrollar medidas de acción positiva que se encaminen hacia el equilibrio en la representación de mujeres en todas las categorías y profesiones para modificar la actual segregación

ocupacional y la desigual posición de las mujeres en el empleo; es decir, una labor de dinamización de las políticas de igualdad de oportunidades, con la implicación de las empresas y la representación sindical.

### Puesta en marcha

En nuestro sector, el proyecto lo desarrollaremos en la Universidad de Málaga, entre el PAS funcionario; en la Universidad de Sevilla, entre el PAS laboral; entre el personal laboral del MEC de Castilla la Mancha y entre el personal docente de la pública de Castilla la Mancha y de la Región murciana.

En esta selección hemos tenido en cuenta varios criterios: por supuesto, el primero, la estimación de que existen situaciones discriminatorias para las mujeres; predominio de las mujeres en la categoría más baja del sector de laborales —limpieza—, predominio de hombres en los cargos directivos y niveles superiores entre los y las docentes de la pública... En segundo lugar, la consideración que la Comunidad Europea —quien subvenciona el proyecto— hace, de territorios de "nivel 1" (menor desarrollo económico) a las zonas seleccionadas. En tercer lugar, nuestra implantación sindical y las posibilidades de negociación con la empresa. En cuarto lugar, la existencia de Secretaría de la Mujer de Enseñanza que pueda promover y garantizar el proyecto. Por supuesto, todo ello limitado, de antemano, por la cuantía de la subvención.

### Fases

Nuestro proyecto Luna consta de varias fases: una primera fase es la discusión interna, en nuestro Sindicato, entre las Secretarías de la Mujer, los diferentes órganos de dirección y las secciones sindicales donde se desarrollará el proyecto. Se trata de entender en qué consiste la acción positiva, el porqué de su necesidad y la importancia que tiene para las mujeres de nuestro sector y para nuestra Federación el hecho de que se im-





# Androcentrismo y lenguaje

▼ Carolina Corbacho Cortés

**El Diccionario de la Real Academia Española define la voz hombre como 'ser animado racional' y el término mujer como 'persona de sexo femenino'. Se precisa, en el primer caso, que la citada caracterización es extensible a todo el género humano, por lo que se induce que el rasgo de racionalidad también es un atributo del que no carecen las personas de sexo femenino.**



Sin embargo, la segunda acepción añade que el vocablo *hombre* se refiere también al varón; 'criatura racional del sexo masculino', por lo que podría presumirse que las no-

ciones de insistencia y de lo consabido —aun cuando en su redacción se puedan argüir simples móviles estilísticos— poseen un tratamiento diferente en ambos casos.

## Asimetrías lingüísticas

Otro dato interesante deducible de la citada obra se refiere a la extensión que ocupa cada una de las definiciones, ostensiblemente más amplia en el caso de hombre, con múltiples construcciones donde aparece el vocablo

como núcleo del sintagma. Estas locuciones revelan la pertinencia —en el consenso social y cultural— de valores como la inteligencia y el saber (*hombre de buenas letras, hombre do caboz, lleno, de ciencia*), la honestidad y la bondad (*hombre de capa negra, hombre de copete, hombre de corazón, hombre de distinción, hombre do palabra, hombre de veras, hombre liso*), el negocio (*hombre de mundo, hombre público, de Estado*), o bien la carencia de otras virtudes como la valentía o la autoridad (*ser poco hombre, menudo, no ser hombre de pelea*).

Tales propiedades hay que entenderlas de rango masculino, porque no existen los correlatos *mujer de verdad, de palabra, de cabeza, o espiritual, de puños*, etc. Y aquellas locuciones que sí son analógicas presentan una disyunción en el plano del significado (*mujer de la calle, de mundo, mujer pública*).

## Proyección ideológica

Estas asimetrías lingüísticas ponen de manifiesto que existen unos modelos culturales de *hombre* y de *mujer* que tienen asignados en la sociedad unos atributos y unas pautas de comportamiento diferentes. El lenguaje, como instrumento de comunicación de ideas, no hace sino revelar las proyecciones ideológicas del pensamiento, construido como conjunto de representaciones simbólicas de la realidad. En este sentido, el estudio de las lenguas nos puede resultar altamente esclarecedor para comprender las colectividades humanas, sus códigos culturales y la configuración que poseen las personas dentro de las mismas. El lenguaje, como transmisor de conceptos y de valores comunes para sus usuarios (condición ineludible para que fluya el intercambio de ideas), lleva aparejado una determinada manera de interpretar el mundo que no sólo expresa sino que también consolida y crea, como vehículo de cultura<sup>(1)</sup>.

## Estereotipos

La imagen que las lenguas transmiten de los seres humanos responde a los registros ideológicos que actúan en un determinado modelo de sociedad. Por esta razón, las desemejanzas examinadas con anterioridad no señalan sino una consideración desigual de lo que en nuestra cultura se entiende por "modelo masculino" y "modelo femenino". Estos estereotipos o moldes sociales cincelan la manera de ser a través de valores, normas y actitudes, y llevan implícita la segregación, en cuanto que se alinean las conductas según unos patrones y se restringen las posibilidades de actuación. Si a ello añadimos que con frecuencia los arquetipos culturales no poseen la misma estima porque su valía depende de la función y del espacio que poseen con respecto a los grupos de poder social, el resultado será la jerarquización de tales patrones, donde el predominio de un modelo sobre otro está en correspondencia con la escala de valores ideológicos.



**Cultura androcéntrica**

Cuando se habla de *cultura androcéntrica* suele hacerse para aludir a la supremacía que el modelo masculino ha adquirido a lo largo de la historia, no sólo para construir una imagen relevante (sostenida y propiciada, desde otras matrices del entramado social como son la economía o la política), sino también para elaborar otro paradigma del sexo femenino que contribuya a fortalecer su preeminencia. El androcentrismo, por tanto, supone el caudal de representaciones simbólicas —los registros ideológicos— que consolida las diferentes funciones y actitudes que cada sexo posee en la sociedad. De ahí que en bastantes ocasiones (sobre todo en los estudios y en los movimientos sociales que en los últimos tiempos reclaman el protagonismo de la mujer en nuestra historia) se hable de "invisibilidad", porque la imagen femenina resulta ser un trasunto de la masculina en cuanto que el proceso histórico ha minusvalorado —o incluso invalidado— su quehacer y sus propuestas ideológicas.

Afortunadamente, también la historia se define por los cambios sociales que son los propiciadores de sacudidas al fondo alestargado de las mentalidades. Y, en este sentido, la mayor presencia de las mujeres en el ámbito público a lo

largo de nuestro siglo ha supuesto una reestructuración de los estereotipos tradicionales, donde determinados rasgos basculan o cambian o se vuelven inoperantes. De ahí que construcciones como *ser una mujer de su casa, estar en edad de merecer o quedarse compuesta y sin novio* no posean la misma pertinencia que en épocas pasadas, porque se están creando otras formas alternativas de vivencias.

**Sexismo**

En esta línea, el estudio del androcentrismo en el lenguaje va referido a la proyección en el discurso de los estereotipos culturales y de su diferente trascendencia social a favor del modelo masculino. Con frecuencia, lleva aparejado el *sexismo*, es decir, la relegación de la imagen femenina a un estatus secundario que deriva, en ciertas situaciones, en una representación degradante y deformadora, que comparte con otros grupos sociales no privilegiados (como los homosexuales).<sup>(2)</sup>

Por otro lado, el hecho de que las lenguas se conviertan en transmisoras y afianzadoras de tales arquetipos ha llevado a plantear la existencia de *dos estilos de lengua*, es decir, dos usos diferentes del código por parte de hombres y mujeres que se ejemplifica en la

preferencia de unas estructuras sobre otras y en el sentido distinto que adquieren ciertas construcciones. Esta fue la tesis defendida por **Robin Lakoff** en su conocido estudio de 1975 sobre la lengua inglesa, *El lenguaje y el lugar de la mujer*, y tema de interés compartido por estudiosos de otras lenguas en las últimas décadas.

Respecto a la lengua española, numerosas publicaciones han abordado ya el tema del «sexismo»; entre ellas, *Gramática femenina* de **Ángel López García** y **Ricardo Morant** ejemplifica la defensa de los estilos, al hacer un repaso, entre otros apartados, de los elementos y estructuras gramaticales (interjección, vocativos, afijos, oraciones...) que son más reiterativos en el habla de un determinado sexo. El estudio se basa en diferencias cuantitativas que perfilan tendencias, ciertas correspondencias entre lenguaje y sexo.<sup>(3)</sup>

Otros trabajos, incluso, reclaman la defensa de un lenguaje sexuado, como afirmación de la identidad femenina y de su estilo comunicativo.<sup>(4)</sup> Sin embargo, hay que precisar que muchas veces estos correlatos no son unívocos porque los hábitos lingüísticos se modifican, impelidos, en ocasiones, por cambios en las costumbres sociales (como ocurre, por ejemplo, con el uso

▼▼▼▼▼▼▼▼▼▼ notas ▼▼▼▼▼▼▼▼▼▼

1. Así se entiende no sólo desde la lingüística sino también desde otros campos del saber como la sociología o la antropología, donde se ha investigado con especial interés la función que cumple el lenguaje dentro de las culturas humanas. La siguiente afirmación de L. Álvarez Munárriz resulta categórica: "Es cierto que los lingüistas han insistido en el lenguaje como acto de creación y recreación (Croca, Coseriu, etc...), pero se han fijado en la creación de nuevas palabras tomando como modelos actos lingüísticos anteriores. Aquí nos interesa la dimensión cultural. En esta vertiente la comunicación social desempeña el papel de organizar, calibrar y dirigir las relaciones sociales y mantener la cohesión del grupo, y la base de este proceso es el lenguaje ya que a través del mismo se interpretan y recrean los signos que intervienen en el comportamiento comunicativo. Desde esto supuesto se comprende perfectamente la función creadora del lenguaje: en él se crea, se transmite y acumula la cultura". «Lenguaje, Cultura y Cibernética», en *Lengua y Cultura. Aproximación desde una semiótica*, José A. Fernández de Rota y Monter

(Ed.), La Coruña, Edición de Castro, 1989, p. 35.  
 En esta línea se pueden citar también los trabajos de otros autores como G. Raimundo Cardona (*Introducción a l'etnolingüística* 1976, *Antropología della scrittura* 1981) o M. Jesús Buxó Rey (*Antropología de la mujer. Cognición, lengua e ideología cultural* 1978).  
 2. Los ejemplos son múltiples, desde las construcciones que ponderan el físico de la mujer (bombón, mujer de bunda, manumenta, muñeca, mujer fatal, bello sexo), a las que magnifican la fealdad (cacatúa, calle, escoba, abarío, bigoteada, loro, peluda, pandorga, carantoña), o bien otros defectos como la malodancia o la perfidia (verdulería, rubanera, colera, portera, suripanta, piltraca, arpa, pécora, sola). También el comportamiento sexual «irregular» está perfectamente detallado a través de una variada gama de vocablos que sancionan la elección heterodoxa (fulana, ramora, perdona, cabaretera, buscana / tullera, ballera, bollaco / amanerado, hueca, jibia, chapera). La exclusión del grupo lleva aparejado el estigma (raro, dañado, loca, mano caída,

mano quebrada) y la aproximación degradada al otro arquetipo (maximacho, machote, machorra, fiama / rasila, maritiquita, reinona, manflaite, ruminé).  
 3. Así, por ejemplo, el estilo femenino se caracterizaría por el empleo de ciertos elementos (hipocorísticos en -u, interjecciones propias, el prefijo súper, los diminutivos, las acortamientos léxicos, los eufemismos, etc.) que insisten en los rasgos de "sensibilidad", "delicadeza", "pocoñez", "mesura", entre otros. Mientras que el estilo masculino sería más proclivo a otros rasgos (las interjecciones impropias —en particular las locuciones absentes y blasfemas; el intensificador re-, las creaciones léxicas en -mon a -amen, la afirmación categórica, etc.) que compelen a subrayar los atributos de "validez", "seguridad", "fuerza" o "perseverancia" (*Gramática femenina*, Madrid, Catedra, 1991, pp. 91-136).  
 4. Cfr. el capítulo «El sexismo en el lenguaje» de la revista *Mujeres*, nº 18, 2º trimestre, 1995, especialmente los artículos de Ana Marián Méndez («Lenguaje y diferencia sexual»), de Mercedes Benjumeche Bartolomé («El sexismo en



# Papeles sociales de mujeres y hombres

▼ **Paloma Uribe**  
Secretaría de la Mujer de Asturias

**El BOE de 25 de enero de 1.995 publicó una resolución de la Dirección General de Renovación Pedagógica del MEC por la que se aprobaba una materia optativa para ser impartida en la Educación Secundaria Obligatoria. Esta materia lleva por título Papeles sociales de mujeres y hombres y está pensada para estudiantes del segundo ciclo de la ESO.**



En el anexo de dicha resolución se expone el currículo de la asignatura, al que se le da un carácter orientador y abierto. Además, el Ministerio ha pre-

parado unos materiales de apoyo didácticos que están a punto de ser publicados.

## Perspectiva histórica

En la introducción del diseño curricular, se analiza la doble perspectiva desde la que se proyecta la asignatura. Por una parte, la perspectiva histórica, que trata de descubrir los estereotipos masculinos y femeninos en

el transcurso de la historia, a través de la literatura, la filosofía, los acontecimientos históricos o el arte. Esta perspectiva da un carácter interdisciplinar a la asignatura e invita a la colaboración entre los distintos departamentos didácticos.

## Perspectiva sincrónica

Por otra parte, una perspectiva sincrónica, que es, desde mi punto de vista, la más interesante y que va dirigida a suscitar la comprensión y el debate sobre el papel asignado a las mujeres en la actualidad y las consecuencias que se derivan de ello, tanto en el ámbito familiar como en el social y profesional. Y a favorecer el análisis y la reflexión y la mejor comprensión de las relaciones afectivas e interpersonales; y en el plano profesional y de

generalizado de las voces procaces en la juventud actual) o por motivaciones de diversa índole. (5) En este sentido, los estilos representan preferencias formales que pueden ser indicadoras o no de estereotipos sociales. Además, habría que actuar con cierta cautela en la defensa de los dos códigos de expresión porque ésta puede ser una vía más que legitime la supervivencia de los arquetipos masculino y femenino; al diluir las diferencias sexuales con las culturales.

Por último, el que las tendencias de estilo varíen en lo sucesivo no comporta necesariamente una transformación de los valores androcéntricos, porque los códigos ideológicos se mantienen aun cuando cambie el sexo del emisor o del receptor de un discurso (como ocurre, por ejemplo, con las connotaciones de *mujer pública*). (6) Quizás, por ello, a la hora de estudiar la convivencia que existe entre la cultura y el lenguaje haya que ser muy críticos con los valores ideológicos que transmitimos y, en consecuencia, con el tipo de sociedades que sustentamos o que proclamamos, porque a partir de ahí podremos crear alternativas para la construcción de otros modelos que alberguen, sin hegemonías, toda la diversidad humana. ■

el discurso») y de Carmen Alario («El discurso, desde una perspectiva de género»).

5. Violeta Domínguez en su artículo "Naturaliza y estereotipa. La polémica sobre un lenguaje femenino" incide en los riesgos que en este sentido deben solventar trabajos cuyas afirmaciones se basan en resultados más cuantitativos que cualitativos. Las diferencias expresivas no tienen por qué justificarse necesariamente desde la correlación lenguaje-sexo, sino desde la intervención de otras variables de carácter social (en *Actas de las Primeras Jornadas de Investigación Interdisciplinaria. Nuevas perspectivas sobre la mujer*, Madrid, Seminario de Estudios de la Mujer, 1982, pp. 215-221).

6. Resulta curioso observar cómo el lenguaje desvela las contradicciones ideológicas de la cultura. Una muestra lo ofrece este sintagma que debería corresponderse con "hombre público" en una época en la que las mujeres también se han insertado en el mundo laboral y en el negocio; sin embargo, la construcción no puede desprenderse de sus notas peyorativas como una marca de los modelos disociados de conducta. ▼



*inserción social, cuestionando los diferentes modelos adjudicados a hombres y mujeres, las distintas situaciones frente al mundo laboral y la posición de ambos sexos en los ámbitos culturales, sociales y políticos.*

En el desarrollo del currículo se presentan dos bloques que están estrechamente relacionados, por lo que se invita a que se trabajen juntos.

Un primer bloque, en el que proponen tres apartados:

1. El concepto de sexo-género: reflexiones teóricas sobre el concepto de género.
2. Estereotipos de sexo-género.
3. Género y relaciones afectivas entre los sexos.

Un segundo bloque, que titulan *Equiparación de derechos entre hombres y mujeres*. En él podemos distinguir dos partes:

1. Las democracias y la reivindicación de igualdad de derechos:
  - a) Revolución francesa.
  - b) El sufragismo.
  - c) El anarquismo y el socialismo.
2. La situación de las mujeres y sus reivindicaciones en la actualidad:
  - a) El movimiento feminista hoy.
  - b) Situación de las mujeres en los países desarrollados y en el Tercer Mundo.
  - c) Medidas de acción positiva.

## Materiales didácticos

Desde la Secretaría de la Mujer del Sindicato de Enseñanza de Asturias, hemos organizado un grupo de trabajo para analizar este currículo y elaborar materiales para su didáctica. Como consecuencia de esta reflexión, proponemos una organización parcialmente diferente de los contenidos.

Nos parece que el currículo es demasiado amplio para abordarlo en un sólo curso de una materia optativa. Por otra parte, las reflexiones teóricas sobre el género nos parecen poco apropiadas para el nivel al que nos dirigimos, teniendo en cuenta, sobre todo, las distintas teorías existentes sobre la formación del género o la *feminidad*. De hecho, nos parece más pru-

dente evitar términos como *sistema*, que implican ya una determinada concepción de lo masculino y lo femenino, así como *sexo-género*, por la misma razón y por la dificultad de su comprensión.

También hemos decidido dar menos importancia a la evolución de los estereotipos a través de la historia y de la cultura para evitar apreciaciones excesivamente simplistas del pasado y de su relación con el presente.

Por lo que se refiere a la situación de las mujeres en el mundo de hoy, nos hemos centrado en nuestro entorno y hemos abandonado, por imposibilidad de abarcarla, la situación de las mujeres de otros países.

## Cuatro bloques

En resumen, hemos dividido la asignatura en cuatro bloques o unidades didácticas y hemos preparado material de trabajo práctico para el alumnado.

El primer bloque, que hemos llamado *Lo masculino y lo femenino, consecuencias de una diferencia*, lo dedicamos a analizar los estereotipos sexistas en el mundo actual y su transmisión a través del lenguaje, de la escuela, de los medios de comunicación, etc.; los diferentes papeles que la sociedad impone a hombres y mujeres y la discriminación que ello implica para las mujeres.

El segundo bloque lleva por título *Las mujeres hoy: análisis de nuestro entorno*. Invitamos al alumnado a reflexionar sobre la sociedad que conoce y proponemos actividades sobre la situación de las mujeres en el trabajo, la familia, la educación, las profesiones, la cultura, la política, etc.

Dentro de este bloque hemos dedicado un apartado a las mujeres gitanas, como parte más marginada de nuestro mundo. No hemos propuesto actividades sobre las inmigrantes, porque no es un fenómeno que haya adquirido todavía relevancia en Asturias y carecemos de experiencia; pero en otros ámbitos del Estado, sería un factor a tener en cuenta para incluir en las actividades.

El tercer bloque incluye la historia de

la reivindicación de los derechos de las mujeres. Nos referimos brevemente al sufragismo en Europa y EE.UU., al movimiento de mujeres socialistas de finales de siglo, a los avances en España durante la República y al retroceso durante el franquismo. En un segundo apartado, recogemos las principales tendencias y reivindicaciones del movimiento feminista contemporáneo.

El cuarto y último bloque lo dedicamos a las relaciones afectivo-sexuales. Se proponen toda una serie de actividades encaminadas a una mejor comprensión del deseo sexual y de la actividad afectiva y/o sexual entre la gente joven.

## La transversalidad

Conviene advertir que el hecho de impartir esta asignatura no tiene nada que ver con introducción de la igualdad de oportunidades entre los sexos como tema transversal.

La transversalidad se refiere a la adopción de un nuevo enfoque, de una diferente manera de abordar todas las áreas del currículo, un enfoque que tenga en cuenta la necesidad de promover la igualdad entre los sexos. Para ello es preciso incorporar a las áreas esta preocupación, así como las recientes investigaciones o interpretaciones sobre la historia, el arte, la literatura, el lenguaje..., una preocupación por analizar los valores y estereotipos que, inconscientemente a veces, se transmiten desde muchas áreas, como las científicas y tecnológicas o la educación física.

En fin, la transversalidad implica una atención específica a la hora de elaborar los Proyectos Educativos de Etapa y de Centro.

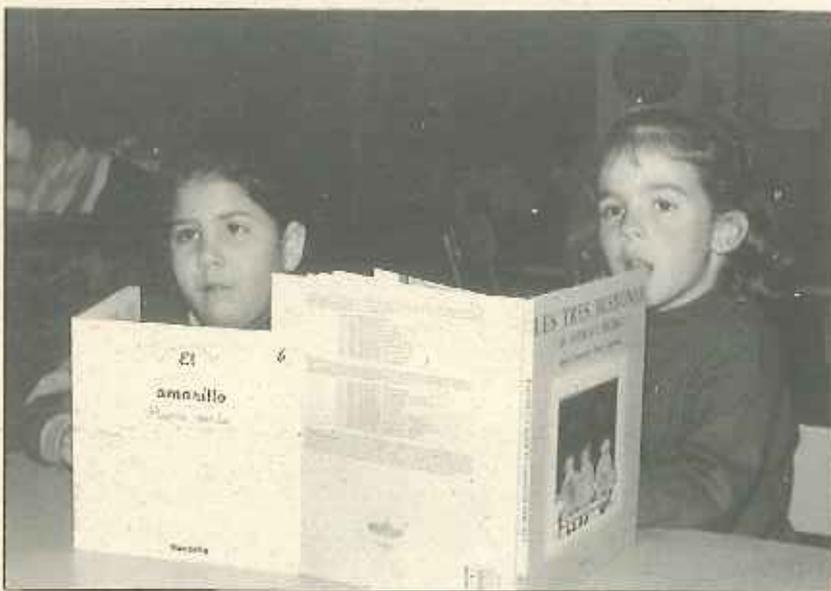
Con la posibilidad de impartir la asignatura *Papeles sociales de hombres y mujeres* se trabaja desde un ángulo especialmente reducido, el de una asignatura optativa en un sólo curso de la ESO; pero no por ello podemos desaprovechar la oportunidad de utilizarla y fomentar, al menos modestamente, una reflexión que algún fruto habrá de dar. ■



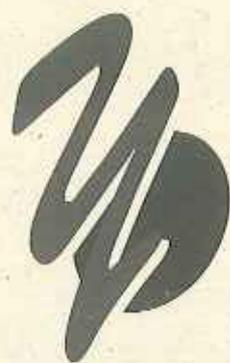
# Te propongo un plan

▼ **Maribel Serralvo**

Secretaría de la Mujer  
Sindicato de Enseñanza de Málaga



**Cuando defendemos el modelo coeducativo sabemos que nos queda mucho camino por recorrer, que en la aparente igualdad de la escuela mixta subyace el modelo androcéntrico, y que persiste el sexismo en los contenidos, en el lenguaje, en las expectativas, en la organización... Por eso tendremos que ir diseñando y generalizando las alternativas a esta educación discriminatoria.**



uno de los ámbitos de actuación ha de ser el de la Orientación Profesional, entendiéndola en toda su potencialidad de culminación del proceso educativo. Parlamos de lo que promete la propia LOGSE: "Las administraciones educativas

*garantizarán la orientación académica, psicopedagógica y profesional de los alumnos, especialmente en lo que se refiere a las distintas opciones educativas y a la transición del sistema educativo al mundo laboral, prestando singular atención a la superación de hábitos sociales discriminatorios que condicionan el acceso a los diferentes estudios y profesiones".*

O sea, ha de ser una orientación no sexista, que persiga que las distintas opciones que se vayan realizando en el mundo académico y profesional no estén condicionadas por el género. Pero caeríamos en el sexismo si consideramos únicamente necesario intervenir desde la escuela en el cuestionamiento y preparación para el mundo público (académico, profesional) y no creer necesario hacerlo en el mundo privado; no considerándolo de nuestro ámbito de actuación, estaremos cayendo en uno de los primoros "hábitos sociales discriminatorios": el del claro y sexista reparto de roles que responsabiliza a las mujeres de las labores (viene de laboral, pero sin remunerar) del hogar y que ha de condicionar, sin duda, todas sus futuras opciones. Sólo negar la realidad o no intervenir es colaborar en perpetuarla.

Es por ello que nos parece positiva la iniciativa del Instituto Andaluz de la Mujer de diseñar un Plan de Orientación, con la colaboración de la Consejería de Educación, que responde al reto de orientar, sin divisiones artificiales, para que todas y todos puedan aprender a asumir las responsabilidades que plantea la vida, ya sea en el mundo público como en el privado, superando estereotipos sexistas generadores de desigualdad.

Así lo explicita este plan, tanto en sus objetivos como en sus fases de aplicación.



## Objetivos generales del programa

1. Medir las expectativas profesionales de las chicas y chicos.
2. Promover el acercamiento de las chicas y chicos a formaciones no tradicionales a través de intervenciones puntuales.
3. Añadir las causas que inciden en las expectativas sociales y profesionales de las chicas y de los chicos en el ámbito familiar, social y educativo.
4. Conseguir la diversificación de opciones profesionales para ambos sexos, garantizando la igualdad de oportunidades para las chicas y para los chicos en el acceso a todas las formas de enseñanza y formación, con el fin de hacer posible que todas las personas desarrollen plenamente la totalidad de sus aptitudes.
5. Que cada persona sea consciente de su individualidad.
6. Ser consciente de la importancia y asumir la responsabilidad del proceso de "toma de decisiones" en las elecciones académicas y profesionales.
7. Preparar a los chicos y a las chicas para su incorporación a la vida activa en especial:
  - 7.1. Asumir las responsabilidades domésticas y familiares.
  - 7.2. Adquirir el sentido de la propia independencia y la importancia de participar en la vida activa de forma igualitaria para ambos sexos.
  - 7.3. Participar activamente en la vida académica y en la comunidad en la que viven.
  - 7.4. Generar actitudes de solidaridad, respeto mutuo, cooperación y ayuda entre ambos sexos con un talante democrático.
8. Informar a las chicas y a los chicos sobre las distintas profesiones y recursos educativos para acceder a las mismas.
9. Ayudar a las jóvenes y a los jóvenes a superar las limitaciones impuestas por los prejuicios sexistas en la elección profesional, que mejor se adapte a sus aptitudes y aficiones, promoviendo el acercamiento del alumnado a formaciones no tradicionales.
10. Reforzar las elecciones no tradicionales de las chicas y los chicos, ayudando a superar los problemas derivados de esta elección.
11. Fomentar en la Comunidad Educativa (alumnado, profesorado, madres y padres) actitudes no discriminatorias según el sexo de las personas.

## Fases del programa

### I Fase de explotación

1. Descubrir toda la información posible sobre cada alumno/a y las causas que le han llevado a formarse esa imagen.
2. Descubrir las diferencias como elementos enriquecedores de la persona.
3. Conocer los diferentes roles que se establecen en el ámbito familiar y las relaciones entre sus miembros.
4. Analizar el ámbito escolar, las posibilidades que ofrece y los distintos roles que en él se establecen.
5. Explorar las relaciones en el mundo del trabajo, el sistema de organización y los valores establecidos.

### II Fase de cristalización

6. Facilitar la construcción de una imagen positiva del alumno/a.
7. Ordenar, sintetizar y priorizar la información recogida en la fase anterior en el ámbito personal, familiar, escolar y laboral.
8. Contrastar la imagen de sí mismo/a con la representación de las profesiones y la realidad del entorno detectando posibles lagunas en el proceso.
9. Desarrollar destrezas que ayuden al alumnado a tomar decisiones.
10. Elegir itinerarios educativos y/o profesionales en relación al análisis hecho de las posibilidades que le ofrece el mundo educativo, superando los estereotipos.

### III Fase de realización

11. Planificar las diferentes etapas que debe recorrer en el ámbito escolar y laboral: proyectar y reutilizar un itinerario profesional.
12. Prever las dificultades para asumir la responsabilidad de poner en práctica la decisión.

El programa *Elige* se halla en fase de experimentación en diecisiete centros educativos andaluces, entre primaria y secundaria, siendo llevado a cabo por el personal que ha sido clave en este diseño: orientadoras y orientadores de los equipos de apoyo y de los centros de secundaria, que han recibido formación en seminarios en estos últimos tres años, destacando que la formación en igualdad ha querido tener un tratamiento fundamentalmente transversal, integrando la perspectiva de género en los seminarios, materiales...

Así que saludamos con una bienvenida condicionada este proyecto renovador que rompe

con el tradicional planteamiento de lo que ha de ser la Orientación Profesional. Las reservas lógicas que mantenemos hacia él, ha de ser la Administración Educativa la que las elimine, haciendo una apuesta decidida sobre el mismo y no archivándolo entre sus papeles bonitos para leer pero no para llevar a cabo, como tristemente tiene por costumbre. ■

Agradezco a M<sup>o</sup> Angeles García Blanco y a Lourdes Martínez Reina, del grupo participante en el programa *Elige* su colaboración para la elaboración de este artículo.



# Modificaciones legislativas y mujer en el año 1995

▼ Carmen Perona

## Maternidad

—Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, administrativas y de orden social, artículo 33: Se introduce en el Título II del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, un nuevo capítulo IV bis, en los siguientes términos:

Se consideran situaciones protegidas la maternidad, la adopción y el acogimiento previo durante los periodos de descanso que por tales situaciones se disfruten, es decir: en el supuesto de parto, la protección durará dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado fuese menor de nueve meses, la protección tendrá una duración máxima de ocho semanas contadas, a la elección de la trabajadora o trabajador, bien a partir de la resolución judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Si el hijo adoptado es mayor de nueve meses y menor de cinco años, la protección tendrá una duración máxima de seis semanas.

Serán beneficiarios del subsidio por maternidad los trabajadores por cuenta ajena, cualquiera que fuera su sexo, que disfruten de los descansos referidos, siempre que se acredite un periodo mínimo de cotización de ciento ochenta días, dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al parto, o a las fechas de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

La prestación económica por maternidad consistirá en un subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora correspondiente, siendo ésta equivalente a la que está establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes.

El derecho al subsidio por maternidad podrá ser denegado, anulado o suspendido, cuando la beneficiaria o beneficiario hubiera actuado fraudulentamente para obtener o conservar dicha prestación, así como cuando trabajara por cuenta propia o ajena durante los correspondientes periodos de descanso.

### ¿Qué novedades aporta esta legislación?

1. Esta novedad de incluir la baja por maternidad dentro de las situaciones protegidas de la Seguridad Social es un nivel de cobertura estimable, en el camino a conseguir que las mujeres que acceden a la maternidad tengan un nivel de protección igual a aquellos supuestos de enfermedad, accidente de trabajo... para que la maternidad no signifique un descuelgue de la vida laboral de la mujer, sino una suspensión de su trabajo.

Si bien es cierto que la doctrina y los diferentes tribunales consideraban la maternidad a efectos de protección de Seguridad Social y de desempleo equiparable a la Incapacidad Temporal, no es menos cierto, que la trabajadora tenía que recurrir a demandar a su empresa para poder optar a un derecho legítimo, pero con notables lagunas legales. La regulación que aquí nos ocupa evita esta judicialización del derecho

a que la situación de maternidad sea una protección de la Seguridad Social.

Es significativa la casuística que llega a nuestros tribunales al solo efecto de dilucidar si una trabajadora que se encuentra en situación de baja por maternidad, una vez finalizada su relación laboral, tiene o no derecho al desempleo, una vez finalizada la baja maternal. La jurisprudencia es unánime al respecto:

—Sentencia del Tribunal Supremo en Casación para la Unificación de doctrina de 20 de enero de 1995: la cuestión debatida en el presente caso es la de si existe la posibilidad o no de causar la prestación de incapacidad temporal por concurrir o no el requisito de alta o asimilada derivada del derecho por maternidad, cuando la trabajadora, en el momento de producirse la baja médica, acaba de ser dada de alta de una situación de incapacidad temporal, derivada de enfermedad común (amenaza de aborto) aunque en régimen de pago directo por la entidad gestora por haberse extinguido previamente la relación laboral.

Lo que en definitiva sostiene la entidad gestora es que la trabajadora, para acceder a la protección por desempleo, debe encontrarse en alta o situación asimilada al alta, porque la empresa había cursado la baja en la seguridad social al producirse la extinción del contrato de trabajo, y no se encontraba en ninguna de las situaciones asimiladas al alta y, además, porque la maternidad es una situación distinta a la incapacidad temporal, por lo tanto, debe estar trabajando para poder disfrutar del desempleo.

El Tribunal Supremo entiende que la maternidad se tiene que asemejar a una situación del alta o asimilada al alta, pues de lo contrario significaría una desprotección, respecto a la maternidad y respecto a las pensiones. Ese efecto de desprotección no se puede justificar a la luz de los principios protectores del sistema de la Seguridad Social, y la laguna legal de la protección por maternidad a efectos de cotización por desempleo no obedece a una voluntad de excluir la protección por maternidad en estos casos, sino que se debe a que la norma ha considerado innecesaria esta precisión, porque ha tenido en cuenta el supuesto normal de incapacidad temporal.

### Conclusiones

Cuando una trabajadora disfruta de la baja por maternidad, y estando en esta situación lo finaliza el contrato, la trabajadora tiene derecho a seguir disfrutando de la baja por maternidad hasta la finalización de este periodo y posteriormente cobrar las prestaciones por desempleo, por cuanto aunque no cotice la empresa por la interesada al no existir ya relación contractual, la cotización la realiza directamente la Seguridad Social, por cuanto a efectos de la protección por maternidad debe ser conceptuada como situación asimilada al alta la de incapacidad temporal, con prestación satisfecha en régimen de pago directo por el Instituto Nacional de la Seguridad Social después de extinguido el contrato de trabajo.

2. El subsidio otorgado en el supuesto de baja por maternidad del 100



por 100 conlleva una mejora en cuanto a no pérdida de ningún derecho económico por parte de la trabajadora o trabajador que utiliza el citado derecho, ya que hasta estos momentos sólo se podía percibir el 75% del salario, excepto que, por negociación, se pactara el 100%.

## Excedencia por cuidado de los hijos

La Ley 4/1995, de 23 de marzo, de regulación del permiso parental y por maternidad regula una nueva definición de la excedencia por cuidado de hijos (tanto por naturaleza como por adopción) y será su finalidad atender a su cuidado. Cumpliéndose tales exigencias, el empresario o la Administración se encuentran obligados a su concesión.

### ¿Cuándo se ha de presentar la solicitud?

La solicitud para acceder a esta excedencia podrá efectuarse desde la fecha de la finalización de la baja por maternidad o desde que se efectúa la adopción, pero no es obligatorio que sea desde esta fecha, sino que puede solicitarse antes o después de la baja por maternidad. Lo cierto es que el disfrute de los tres años de excedencia que, como máximo, fija la ley se podrá ejercer en cualquier momento a partir del nacimiento del hijo. La sentencia de la Audiencia Nacional de 8-III-90 establece que el disfrute de la excedencia por el cuidado de hijos no hace referencia al primer año de vida del hijo o hija (natural o adoptado/a), sino que aparece relacionado con el primer año de disfrute de la excedencia solicitada por la trabajadora o el trabajador dentro de los tres años, contados desde el nacimiento del hijo. Por ello, en ningún caso se puede decir que el no ejercicio de la excedencia durante el primer año de vida del hijo represente la pérdida del primer año de excedencia con reserva de puesto de trabajo. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia, poniendo fin a la que se venía disfrutando.

### ¿Qué derechos se tienen respecto al puesto de trabajo?

La nueva regulación de los efectos de la excedencia para el cuidado de hijos, al llevar aparejada la reserva del puesto de trabajo, el ingreso en la empresa o Administración podrá efectuarse cualquiera que sea el momento en que se solicite, a no ser que se solicite pasados los tres años que como máximo estipula la ley, pues en este supuesto ya pasaría a denominarse excedencia voluntaria y no existe reserva del puesto de trabajo.

Esta regulación distingue dos periodos a efectos de ingreso al puesto de trabajo:

*"durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente".* Respecto al personal laboral.

Respecto a funcionarios/as: *"durante el primer año tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaban. Transcurrido este periodo de reserva lo será a puesto en la misma localidad y de igual nivel y retribución".*

Queda claro que durante el primer año se vuelve al puesto dejado cuando se solicitó la excedencia, pero los dos años siguientes el puesto de trabajo será a uno del mismo grupo o categoría equivalente, lo que significa que no es tu mismo puesto de trabajo, respecto al personal laboral y respecto a funcionarios/as el puesto de trabajo será en la misma localidad, por cuanto si existen ciudades, pueblos donde sólo existe un centro de docencia, está claro que vuelve a su puesto de trabajo aunque hayan transcurrido los tres años.

La jurisprudencia respecto a la situación de excedencia por cuidado de hijos ha venido reconociendo que será necesario que se le mantengan al trabajador las retribuciones asignadas al puesto y las mismas circunstancias que rodean al mismo, lo que significa que será necesario

que al trabajador /a reingresado/a se le mantenga en el mismo puesto que tenía con anterioridad a la situación de excedencia.

### Personal interino para sustituir a la excedente.

La Ley de regulación del permiso parental y por maternidad, contempla los contratos de interinidad para la sustitución de las trabajadoras/es en excedencia para el cuidado de hijos, existiendo unas bonificaciones para el empresario en el supuesto de utilizar este método, pero no necesariamente debe efectuarse la contratación para suplir el mismo puesto habitual de la excedente, sino que como puede que no exista una identidad entre el puesto de trabajo que venía ocupando la trabajadora sustituida y el que pase a desempeñar el interino/a, que incluso puede ser cambiado de puesto de trabajo a lo largo de la vigencia del contrato temporal.

### Seguridad Social

La regulación de la situación jurídica de Seguridad Social durante la excedencia por cuidado de hijos venía contemplada con carácter general en el art. 180 del Texto Refundido de la Ley de la Seguridad Social, en el mismo se considera como periodo de cotización efectiva el primer año de excedencia para el cuidado de hijo.

La nueva regulación legal no amplía el anterior régimen al nuevo periodo de dos años de "reserva de puesto de trabajo", por lo que se privilegia desde la perspectiva de la Seguridad Social exclusivamente sólo el primer año.

### Desempleo

La Ley 4/1995 señala: *"la situación de excedencia por período no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo tendrá la consideración de situación asimilada al alta para la obtención de las prestaciones por desempleo".*

De este modo se unifican los criterios de los tribunales, pues mientras algunos habían entendido como periodo efectivamente cotizado el primer año de su situación de excedencia por cuidado de hijos, otros habían negado tal posibilidad, por entender que a los efectos de cotización y asimilada al alta por desempleo no podía computarse la excedencia por cuidado de hijos.

El cómputo de la cotización para tener derecho a las prestaciones y para el cálculo de las mismas, es decir, el periodo de seis años, se podrá retrotraer en el tiempo equivalente al que el trabajador/a hubiera permanecido en excedencia, configurándose este periodo como tiempo muerto.

### Excedencias anteriores a la Ley 4/1995

La norma transitoria en esta materia establece que las situaciones de excedencia por cuidado de hijos vigentes en la fecha de entrada en vigor de la Ley 4/1995, al amparo de lo dispuesto en la Ley 3/1989, de 3 de marzo, se regirán por lo dispuesto en esta Ley, siempre que:

a) En la fecha de entrada en vigor la trabajadora excedente se encuentre dentro del primer año del periodo de excedencia. En este caso, se permite la prolongación de la excedencia que se venía disfrutando de acuerdo con la Ley 3/1989 con la que ahora se regula, sin perjuicio que por pacto colectivo o individual pueda pactarse la reserva del puesto de trabajo y el cómputo de la antigüedad.

b) En caso contrario, la excedencia se regirá por las normas vigentes en el momento del comienzo de su disfrute, hasta su terminación.

c) Las excedencias solicitadas con anterioridad al 21 de diciembre de 1994, podrán acogerse a las normativas sobre destinos provisionales de carácter autónomo, cuando expresamente renunció a los derechos que les otorga esta ley y así lo soliciten sus titulares. ■





**Secretario General de la I.E.**

# ¿Qué es la Internacional de la Educación?

*Reproducimos la entrevista realizada a Fred Van Lenwenn, Secretario General de la Internacional de la Educación (I.E.). Aprovechando el marco de la Conferencia Regional Europea de la I.E., celebrada el pasado mes de noviembre en Madrid (ver T.E. de diciembre, página 39), Marisol Pardo, como responsable del área de Internacional de la Federación de Enseñanza de CC.OO., le ha pedido al máximo responsable de la I.E. que explique a los lectores de T.E. algunas cuestiones básicas para un mayor conocimiento y divulgación de los temas sindicales internacionales.*

■ **Pregunta:** Fred, dos primeras cuestiones para empezar: ¿qué es la IE? y ¿qué representa la Regional Europea de la IE, así como la posible reestructuración organizativa, planteada en esta Conferencia?

□ **Fred Van Lenwenn:** En primer lugar, la I.E. europea es la estructura regional de la Internacional de la Educación. La Internacional de la Educación es un sindicato internacional para los profesionales de la enseñanza que reagrupa a unos 22 millones de profesores de casi todos los países del mundo. La estructura regional se concentra en aquellos problemas que puedan considerarse como típicamente europeos. Está claro que, en Europa, habrá dos desarrollos que requerirán una atención particular de esta estructura regional. En primer lugar, el desarrollo en Europa Central y del Este, donde los sindicatos están desarrollándose. Nuestra organización internacional y su estructura regional piensan que es necesario que todos los sindicatos europeos presten el máximo apoyo, moral y material, a aquellos sindicatos en desarrollo. El segundo desarrollo se refiere a la Unión Europea. Provenimos que, en el seno de la Unión Europea, los gobiernos nacionales delegarán cada vez más responsabilidades a la Comisión Europea y es necesario que edifiquemos una estructura, en el seno de la estructura regional, que debería funcionar como un contrapoder de esta Unión Europea, es decir, de las Instituciones Europeas. Durante esta conferencia hemos decidido que íbamos a intentar construir una entidad de este tipo. Lo importante es concienciarse de que se producirán estos dos desarrollos que he mencionado y que debemos responder a ambos de forma efectiva.

■ **P:** ¿Cuáles son los ejes reivindicativos y campos prioritarios de actividad sindical para la Internacional de la Educación?

□ **F. VL.:** Creo que hoy en día, y es-

to no sólo es verdad para Europa sino también para el mundo en general, la máxima prioridad está en la defensa de la enseñanza pública. Vemos dibujarse en muchos países una tendencia hacia la reducción de los presupuestos públicos y la privatización de los servicios públicos. Pensamos que nuestra organización internacional, junto con otras organizaciones internacionales, van a desarrollar estrategias para invertir esta tendencia. Significa que desarrollaremos diversas actividades ante las instituciones intergubernamentales, tanto a nivel europeo como mundial, por ejemplo el Banco Mundial, el Fondo Monetario Internacional, la UNESCO, OIT... Por lo tanto, el tema del Servicio Público es ahora mismo la gran prioridad de nuestra organización.

La segunda prioridad es la de los derechos humanos y sindicales. Vemos que esta tendencia a la privatización tiene también como consecuencia el que los derechos sindicales se tomen menos en serio hoy que hace cinco años por ejemplo, y hablo ahora de los países industrializados. Esta tendencia es muy preocupante. Consideramos que la tarea de la Internacional de la Educación consiste en promover todo este conjunto.

■ **P: Para invertir esa tendencia a la privatización de los servicios públicos y conseguir una financiación adecuada que garantice unos servicios educativos de calidad ¿piensa la IE en la posibilidad de coordinar acciones determinadas como, por ejemplo, una campaña en los países europeos o a nivel mundial, señalando una fecha en la que, juntos, llevar a cabo una acción, apoyando esta reivindicación?**

□ **F. VL.:** Sí, creo que sería posible y también necesario, aunque no sea fácil organizar acciones concretas internacionales, como una protesta o una manifestación en Bruselas. Ya lo hemos hecho en el pasado y quizás debamos considerar la posibilidad de organizar algo semejante en el futuro.

No creo que podamos organizar una huelga a escala europea...

Sin lugar a dudas es necesario que, juntos, movilizemos a nuestros afiliados a escala europea porque las medidas adoptadas por nuestros gobiernos suelen ser medidas que son directamente el resultado de las decisiones tomadas a nivel europeo. Y también es por esta razón por la que, como ya lo dije, pensamos que es necesario desarrollar un contrapoder a nivel europeo.

■ **P: ¿Cuál es la capacidad e incidencia de la IE y del CSEE ante las instituciones europeas?, ¿cómo se puede desarrollar el papel negociador ante la UE?**

□ **F. VL.:** Ahora mismo el CSEE, Comité Central Europeo de la Educación, es el portavoz de los profesores en la Unión Europea y negocia ya con las instancias europeas. Sería inexacto el término negociación. Se nos consulta. A nivel europeo, no hay negociaciones como a nivel nacional pero habrá consultas entre sindicatos europeos y la Comisión. De ahora en adelante se harán consultas entre los sindicatos europeos de la enseñanza y la Comisión Europea sobre la política de enseñanza. Pero no debemos olvidar que finalmente la política de la educación se determina a nivel nacional, es decir que el 95% se decide a nivel nacional. Pero incluso para el 5% que queda a nivel europeo, es necesario que el movimiento europeo hable con las instancias de la Unión Europea.

■ **P: En otro orden de cosas, ¿qué ventajas le ofrece al afiliado o afiliada de base el hecho de que su sindicato pertenezca a la IE?**

□ **F. VL.:** En primer lugar es el sindicato nacional afiliado a la I.E. quien, en mi opinión, debe informar a todos los afiliados de las actividades internacionales y del hecho de que su sindicato es miembro de una organización internacional. Hemos entablado conversaciones, en el seno de nuestra organización internacional,

sobre la pregunta: ¿cómo nosotros, como organización internacional, podemos envolver a los afiliados de base? Y habrá en la próxima reunión de la Ejecutiva de la I.E. un debate sobre este tema. Pensamos que la distancia que existe hoy entre el profesor en su clase y la organización internacional es demasiado grande. Pero el papel que podemos desempeñar para resolver este problema es un poco limitado. En efecto, nuestros afiliados son los sindicatos y son los sindicatos afiliados a nuestra organización internacional los que, en primer lugar, tienen la misión de informar a sus afiliados. Por ejemplo, no tenemos las direcciones de todas las personas a las que representamos oficialmente. Y debo decir que a veces pienso que los sindicatos miembros de la organización internacional pueden hacer más de lo que hacen hoy por hoy.

■ **P: La sensación de que las cuestiones internacionales quedan demasiado alejadas de las reivindicaciones y preocupaciones inmediatas de los trabajadoras les puede llevar a prestar escasa atención a los temas internacionales, ¿qué piensas tú al respecto? ¿acaso no son las instancias económicas internacionales las que acaban determinando, en gran medida, las posibilidades nacionales, llegando a repercutir en las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras?**

□ **F. VL.:** Es verdad. Es verdad. Creo que finalmente el salario del profesor viene determinado por factores internacionales. Y por ello es necesario tener organizaciones internacionales para influenciar estas tendencias. Pero, lo repito, son los sindicatos nacionales los que deben explicar a sus afiliados esta situación. Hoy los sindicatos nacionales no pueden funcionar sin una afiliación internacional, si de verdad desean defender los intereses de sus afiliados de la forma más efectiva. ■



**Nuevos retos, nuevas respuestas**

# *La puesta a punto de CC.OO.*

**Cada cuatro años, toda la Confederación de las CC.OO., incluidas sus estructuras de rama y territoriales, desde el ámbito estatal hasta el comarcal o local, realiza un trabajo que podríamos llamar de "puesta a punto", consistente en reparar el trabajo desarrollado, analizar los problemas, los aciertos, los errores, la evolución de los acontecimientos, las perspectivas y posibles alternativas. En suma, un reajuste de nuestras estrategias y de nuestra organización.**

**E**l VI Congreso Confederacional no se ha limitado a cuatro días del mes de enero. Durante estos cuatro días se han establecido las conclusiones del debate por parte de los 1001 delegados y delegadas elegidos en asambleas precongresuales desde la sección sindical más pequeña de una empresa o un territorio. En estas asambleas han podido participar todos los afiliados y afiliadas de CC.OO. Este Congreso Confederacional, como todos, ha supuesto un proceso de participación de abajo a arriba que ha durado tres meses.

El análisis de la realidad que realizó el VI Congreso describe, en primer lugar, los problemas de la economía española, explicando cómo el período de expansión que toca techo en 1991 no supuso subida de empleo, y cómo la recesión posterior, aunque ligada a problemas internacionales, fue más

aguda en España que en el resto de países occidentales, no compensándose esta situación con la recuperación económica que ya ha tocado techo y no ha sido capaz de proyectarse en dos elementos clave: el empleo y el consumo.

**Confrontación**

Paralelamente, estos cuatro últimos años han supuesto un período caracterizado por la conflictividad. Las negociaciones han sido, o bien infructuosas o bien han estado presididas por la confrontación, condicionadas por el creciente fervor liberal de la política económica del Gobierno. En este contexto tienen lugar las huelgas generales contra el "decretazo" y la reforma laboral del 28-M del 92 y 27-E del 94, respectivamente. Por ello, no ha habido prácticamente acuerdos en este período, con algunas excepciones, como son el Acuerdo Nacional de Formación Continua, gracias al

que han participado ya un millón y medio de trabajadores en actividades de formación, y el Acuerdo para los empleados públicos, firmado con el Ministerio para las Administraciones Públicas, gracias al que conseguimos romper la congelación salarial de varios años.

**Lucha cotidiana**

No estamos, por lo tanto, en un momento de optimismo injustificado, pero tampoco en la hora del pesimismo. Así se reivindica el papel jugado por CC.OO. en la lucha cotidiana contra la Reforma Laboral (el 72% de las personas contratadas por la modalidad "de aprendizaje" están por encima de las condiciones marcadas por la ley, habiendo tomado como referencia las condiciones establecidas en los convenios de su sector), y se estuvo de acuerdo en que, además de denunciar, debemos dar soluciones, elaborando y poniendo en práctica nuestras propuestas en las empresas y a través de los diferentes sectores.

**Acuerdo Extrajudicial de conflictos**

Respecto a las recientes negociaciones sobre el Acuerdo Extrajudicial de Conflictos, se aclaró que en modo alguno se trata de un acuerdo para evitar la huelga que, en todo caso, y si después de la mediación ésta hubiera de seguir planteándose, iría acompañada de mayor razón, de más fuerza. El sentido del acuerdo es la prevención del conflicto y un mayor protagonismo del sindicato frente a lo jurídico, lo que supone arrancar una nueva parcela de poder: hacer que la resolución de los conflictos sea materia de nuestra propia competencia y no sólo de los jueces.

**El empleo**

El VI Congreso de CC.OO. ha definido el empleo como elemento esencial de la recuperación económica, no siendo aceptable que al aumento de beneficios no siga un aumento de la inversión empresarial, y manteniendo-

nos en el desempleo y la recesión. La creación de empleo es nuestro principal objetivo, debiendo quedar en función de él tanto los salarios como los beneficios. Así, nuestro reto será el ser capaces de compatibilizar el aumento del empleo con el crecimiento salarial en términos reales.

En coherencia con este objetivo, se prevé poner en marcha la campaña unitaria de movilizaciones por el empleo y contra la precariedad que ya ha sido analizada con la UGT, y que pretende sensibilizar a la opinión pública, presionar a las instituciones y contrarrestar las estrategias de los sectores políticos y económicos más conservadores.

### Nuestras señas de identidad

CC.OO. ha reafirmado y renovado su proyecto estratégico, y su carácter independiente, pluralista, participativo y sociopolítico. Dejando claro que ser un sindicato sociopolítico no supone ser un "partido bis" (1), sino operar con los dos instrumentos que poseemos co-

mo sindicato: nuestra capacidad movilizadora y nuestra capacidad negociadora. Siendo desde el ámbito sindical desde el que debemos disputar el poder a los agentes económicos, lo cual también nos dará ventaja en el terreno político: "nuestra lucha no es una lucha de ideas contra el neoliberalismo, es una lucha por el poder".

Desde esa óptica, se han analizado las principales demandas de los trabajadores y trabajadoras; desde el debate sobre el sistema público de protección social, hasta la política económica necesaria para crear más y mejor empleo, sin olvidar el fortalecimiento de nuestra organización, que es en este momento el sindicato más representativo: hemos ganado las elecciones sindicales y hemos crecido notablemente en afiliación.

### La participación

Organizativamente CC.OO. hemos apostado por la participación y la cercanía a los trabajadores y trabaja-

adoras, subrayando el papel de nuestras secciones sindicales en las empresas, participación que alcanza todo su valor desde la perspectiva de desarrollarse en un sindicato de clase, en una organización donde prevalece sobre lo corporativo la solidaridad y el enfoque estratégico confederal.

La unidad de acción con UGT, incluso la unidad programática -desde la reflexión- se consideró la mejor respuesta estratégica con la que contamos en nuestro quehacer cotidiano. Argumentándose que, a pesar de que CC.OO. hemos ganado las elecciones sindicales, en realidad no ha habido vencedores ni perdedores en la medida en que ha avanzado el sindicalismo de clase, que ha ganado a pesar de la recesión y de la eventualidad.

### Las ofertas de los políticos

Hubo también respuestas a las ofertas de algunos partidos políticos para las próximas elecciones: ante el PP, una declaración de escepticismo, a

### Los políticos y la expectación

No faltó nadie. El PP al completo, con Aznar a la cabeza, R. Gallardón con su discurso de bienvenida autonómica, el alcalde de Madrid, y algún otro dirigente popular. El PSOE, con Alfonso Guerra y Ramón Rubial (que lleva años de presidente honorífico). Y responsables de IU, entre los que, además de Francisco Frutos y Diego López Garrido, destacó su coordinador general, Julio Anguita, que se identificó plenamente con el Informe Balance de Antonio Gutiérrez.

### La mujer

A pesar de que en la mesa presidencial hubo proliferación de compañeras, lo cierto es que la participación de delegadas sobre el total de 1001 delegados al Congreso no llegó al 15%: un lírón de orejas sindical para las comisiones de candidaturas de las diferentes asambleas precongresuales que dieron al traste con uno de los objetivos en que minoría y mayoría están más de acuerdo.

## La nueva Ejecutiva

Ha quedado constituida de la siguiente manera:

Antonio Gutiérrez,  
*Secretario General*  
José María Fidalgo,  
*Secretario de Política Institucional*  
José Manuel de la Parra,  
*Secretario de organización*  
Juan Moreno,  
*Secretario de Política Internacional*  
Ángel Campos,  
*Secretario de Información y Publicaciones*  
Julián Ariza,  
*Área de Estudios*  
Joaquín Nieto,  
*Secretario de Ecología y Medio Ambiente*  
María Jesús Vilches,  
*Secretaria de la Mujer*

Fernando Puig-Samper,  
*Secretario de Acción Sindical*  
Dolores Licerias,  
*Secretario de Empleo*  
José María Díaz Ropero,  
*Secretario de Finanzas*  
Blanca Gómez,  
*Secretaria de Formación y Cultura*  
José Luis Sánchez,  
*Secretario de Juventud*

Agustín Moreno  
Salce Elvira  
Iñigo Etxenike  
Pedro San Frutos  
Jesús Albarracín  
Araceli Ortiz  
M<sup>a</sup> Victoria Martínez

En negrita, los nuevos miembros; sin secretarías, los del sector minoritario.

propósito de cómo "el coraje" de los gobernantes se acaba traduciendo en medidas, no ya impopulares, sino injustas para la mayoría, es decir, los que menos tienen. Se pidió coraje para el control del fraude fiscal, para convencer a los empresarios que mitiguen su afán por los beneficios y se refuerce el tejido industrial. Y también se respondió a Felipe González respecto a su propuesta de reparto de trabajo basada en reducción de jornada acompañada de reducción salarial, *incluyéndolo entre "los que invitan para que pagues tú"*. Quedó claro que, en todo caso, la distribución del tiempo de trabajo es prerrogativa de cada trabajador.

## La Unión Europea

Respecto a la Unión Europea, se resaltó el fracaso del Plan de Convergencia, y cómo desde ese diseño de política económica será imposible mejorar. La unión social y política es clave para lograr la unión monetaria, de otro modo, los desequilibrios sociales

y económicos la harán inviable. Se impone, por ello, un nuevo pacto, una nueva negociación, bajo diferentes parámetros, y un Referéndum universal de todos los ciudadanos y ciudadanas europeas como condiciones necesarias de la unidad europea que pretende CC.OO.

La unión sindical europea debe seguir caminando en esa dirección de avance social, luchando por la universalización de derechos en una Europa solidaria que se convierta en un modelo de competitividad basado en un desarrollo sostenible frente al esquema de EE.UU. y Japón, sustentado en esquilmar al resto del mundo. La progresiva articulación de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) y sus ramas profesionales en una organización supranacional será acicate en la defensa de los intereses de trabajadores y trabajadoras.

Finalmente, y desde la consideración del importante crecimiento de CC.OO., y de los cambios operados

en los 20 años transcurridos desde la Asamblea de Barcelona, se enfatizó sobre la imposibilidad de volver atrás: nuestros objetivos, entonces, recién acabada la dictadura, eran exclusivamente sociopolíticos... y aquella batalla la ganamos. Ahora nuestra estrategia debe ser otra:

*"Ante la inclinación tentadora de aferrarse al pasado, a sus certidumbres, para eludir las incertidumbres del futuro, CC.OO. debe cuestionar lo conocido para avanzar, pues somos y estamos en la izquierda. Ante la alternativa de añorar el pasado y soñar el futuro, debemos resolver el presente."*

...Y a pesar de la pasión del debate o del teatro, el VI Congreso Confederado de CC.OO. ha servido para eso: para situarnos en el presente y tener claro cómo avanzar durante los próximos cuatro años. ■

(1) *Las textos en cursiva se corresponden a la intervención de Antonio Gutiérrez en la presentación del Informe Balance.*

## Con Marcelino, desde la mayoría

Las peleas en la izquierda suelen presentar características frías.

Unos disculpan el enfrentamiento aludiendo a que en nuestra filas se discute por principios mientras que en la derecha priman los intereses. Otros creemos que la dureza de los polémicos tienen mucho que ver con la persistencia en nuestra cultura de hábitos de intolerancia que todavía no viven con normalidad la discrepancia y, lejos de considerar legítimos y enriquecedoras las diferencias de opinión, se empeñan en buscar traidores o vendidos.

Como quiera que sea, la imagen que muchos y muchas se llevaron del VI Congreso Confederado ha sido la de esos diez minutos de tensión y ruido que acompañaron la votación de una enmienda de Castilla La Mancha sobre las funciones del Presidente de CC.OO.

Desdramatizámoslo e intentemos avanzar. El VI Congreso tenía la difícil papeleta de resolver el conflicto que en la dirección de CC.OO. se había planteado con un presidente, Marcelino, desdiciendo y criticando públicamente las decisiones de la mayoría confederal.

Como muy bien supo argumentar Agustín Moreno, se trataba de un conflicto entre el corazón y la razón. Entre el cariño y el respeto que nos merece la trayectoria vital de Mar-

celino Comacho y la opinión razonable y mayoritaria de que debía cesar una presidencia que, en vez de representar a toda la organización, se había alineado hábilmente con uno de los bandos y había quedado en minoría.

En la comisión de candidaturas, abierta a los medios de comunicación, quienes representaban a la mayoría ofertaban dos salidas a la situación. La primera, no presentarse para no exponerse a un masivo voto en contra. Como cuentan que dijo M<sup>o</sup> Jesús Paredes, Secretario General de Banca, "la mayoría no quiere pasar como un tren por encima de Marcelino; pero para ello alguien tiene que sacarle de la vía". Si esta solución no era aceptada, se proponía una salida más clara: su inclusión en las candidaturas de quienes habían hecho de la figura de Marcelino su estandarte pues, no en vano, la candidatura mayoritaria iba encabezada por Antonio Gutiérrez.

No fue posible el acuerdo y ambos líderes sometieron su gestión a la valoración democrática de los congresistas. Y entonces fue Chema de la Pina quien lo explicó con acierto: "No se juzga la historia de CC.OO. ni la aportación de Marcelino a esa historia colectiva, no se votan las indudables cualidades personales de nadie sino la posibilidad de mantenerse otros cuatro años con una dirección bicéfala, al modo del Doctor Jekyll y Mister Hyde".

Y los congresistas, con la cabeza fría y el corazón triste, votamos.

Y después de votar, de ejercer en libertad el derecho a la crítica que, Marcelino entre otros, nos legaron nuestros mayores, nos gustaría poder hablar también con el corazón y decirle a Marcelino, desde la legítima discrepancia sindical, que le seguimos queriendo, admirando, respetando. Aunque, como trataba de decir otro compañero, el nuestro no sea un amor ciego que son amores que matan sino que es un amor con matices, los ricos matices que construyen la izquierda social y política.

Juan Carlos Jiménez

# MODULOS CONCIERTOS 1996



**E**s necesario comenzar aclarando las bases por las que nos hemos guiado a la hora de elaborar el presente estudio.

En primer lugar y aunque los PGE 96 no fueron aprobados y se prorrogaron los del año 95, hemos tenido en cuenta las cantidades que figuran en el borrador de dichos PGE.

En segundo lugar hemos tenido en cuenta el Real Decreto Ley de medidas urgentes en materia presupuestaria BOE de 30 de diciembre, en el que se recoge que los salarios de los docentes se incrementarán en un 3,5%, aplicándose además las cantidades que figuran en el Acuerdo con el MEC de junio.

Teniendo en cuenta ambas disposiciones los salarios para el año 96 para los diferentes niveles y ugotodus las partidas presupuestarias serían los que se fijan en los cuadros siguientes, una vez negociados en convenio.

Es necesario aclarar que el Acuerdo con el MEC obliga a dos tablas salariales en función de los periodos enero-octubre y octubre-diciembre y a módulos totales también diferenciados.

**Tabla 18 MODULOS**

| PRESUPUESTOS  | Módulo 95  | % 96<br>(hasta 30.9.96) | Módulo 96  | % 96<br>(desde 1.10.96) | Módulo 96 |
|---|------------|-------------------------|------------|-------------------------|-----------|
| <b>E Infantil/EGB/Primaria</b>  |            |                         |            |                         |           |
| Salarios personal docente y cargas sociales   | 3.371.257  | 3,88                    | 3.502.270  | 5,08                    | 3.552.748 |
| Gastos variables  | 475.300    | 3,00                    | 491.935    |                         |           |
| Otros gastos (media)  | 737.771    | 0                       | 737.771    |                         |           |
| Importe total anual   | 4.584.328  | 3,22                    | 4.731.985  | 4,32                    | 4.782.454 |
| <b>E Especial (Niveles obligatorios y gratuitos)</b>  |            |                         |            |                         |           |
| <b>I E Básica/Primaria</b>  |            |                         |            |                         |           |
| Salarios personal docente y cargas sociales   | 3.371.257  | 3,88                    | 3.502.270  | 5,08                    | 3.552.748 |
| Gastos variables  | 475.300    | 3,5                     | 491.935    |                         |           |
| Otros gastos (media)  | 788.956    | 0                       | 788.956    |                         |           |
| Importe total anual   | 4.633.513  | 3,18                    | 4.781.170  | 4,27                    | 4.831.039 |
| <b>Personal complementario (logopedas, fisioterapeutas, ayudantes téc. educativos, psicólogo-pedagogo y trabajador social) según deficiencias</b> |            |                         |            |                         |           |
| Psíquicos   | 2.546.044  | 2,87                    | 2.619.254  |                         |           |
| Motóricos   |            |                         |            |                         |           |
| Aulistas o problemas graves de personalidad   | 2.066.355  | 2,86                    | 2.124.610  |                         |           |
| Auditivos   | 2.368.096  | 2,87                    | 2.437.115  |                         |           |
| Plurideficiencias   | 2.940.257  | 2,87                    | 3.024.806  |                         |           |
| La subida global es:  | 9.020.652  | 3,52                    | 10.205.703 |                         |           |
| <b>II FP "Aprendizaje de tareas"</b>  |            |                         |            |                         |           |
| Salarios de personal docente con cargas sociales  | 6.742.514  | 3,88                    | 7.004.559  | 5,38                    | 7.105.497 |
| Gastos variables  | 623.032    | 3,5                     | 645.459    |                         |           |
| Otros gastos (media)  | 1.121.122  | 0                       | 1.121.122  |                         |           |
| Importe total anual   | 8.487.208  | 3,34                    | 8.771.140  | 4,63                    | 8.872.078 |
| <b>Personal complementario (logopedas, fisioterapeutas, ayudantes téc. educativos, psicólogo-pedagogo y trabajador social) según deficiencias</b> |            |                         |            |                         |           |
| Psíquicos   | 4.085.109  | 2,87                    | 4.182.002  |                         |           |
| Motóricos   |            |                         |            |                         |           |
| Aulistas o problemas de personalidad  | 3.635.981  | 2,87                    | 3.740.535  |                         |           |
| Auditivos   | 3.149.002  | 2,87                    | 3.240.220  |                         |           |
| Plurideficiencias   | 4.520.821  | 2,86                    | 4.650.335  |                         |           |
| La subida global es:  | 15.971.363 | 3,5                     | 15.813.092 |                         |           |
| <b>Formación Profesional de Primer grado</b>  |            |                         |            |                         |           |
| <b>I Ramas Industrial y Agraria</b>   |            |                         |            |                         |           |
| Salarios personal docente y cargas sociales   | 6.061.634  | 3,75                    | 6.289.131  | 5,05                    | 6.367.863 |
| Gastos variables  | 843.312    | 3,5                     | 872.827    |                         |           |
| Otros gastos (media)  | 1.051.052  | 0                       | 1.051.052  |                         |           |
| Importe total anual   | 7.955.998  | 3,23                    | 8.213.010  | 4,2                     | 8.291.742 |
| <b>II Rama de Servicios</b>   |            |                         |            |                         |           |
| Salarios personal docente y cargas sociales   | 6.061.634  | 3,75                    | 6.289.131  | 5,05                    | 6.367.863 |
| Gastos variables  | 843.312    | 3,5                     | 872.827    |                         |           |
| Otros gastos (media)  | 919.313    | 0                       | 919.313    |                         |           |
| Importe total anual   | 7.418.221  | 9,02                    | 8.081.271  | 9,9                     | 8.160.003 |

Tabla 18 (cont.)

## MODULOS

| PRESUPUESTOS   | Módulo 95 | % 96            | Módulo 96 | % 96            | Módulo 96 |
|--|-----------|-----------------|-----------|-----------------|-----------|
|  |           | (hasta 30.9.96) |           | (desde 1.10.96) |           |
| <b>Formación Profesional de Segundo grado I Ramas Administrativas y de Delineación</b> |           |                 |           |                 |           |
| Salarios personal docente y cargas sociales  | 5.595.354 | 3,75            | 5.805.352 | 5,05            | 5.878.025 |
| Gastos variables   | 837.855   | 3,5             | 867.170   |                 |           |
| Otros gastos (media)   | 985.012   | 0               | 985.012   |                 |           |
| Importe total anual  | 7.418.221 | 3,22            | 7.657.533 | 4,20            | 7.730.217 |
| <b>Formación Profesional de Segundo grado II Restantes ramas</b>                       |           |                 |           |                 |           |
| Salarios personal docente y cargas sociales  | 5.595.354 | 3,75            | 5.805.352 | 5,05            | 5.878.025 |
| Gastos variables   | 837.855   | 3,5             | 867.170   |                 |           |
| Otros gastos (media)   | 1.125.533 | 0               | 1.125.533 |                 |           |
| Importe total anual  | 7.558.742 | 3,16            | 7.798.061 | 4,12            | 7.870.738 |
| <b>Centros de BUP y COU (Procedentes de antiguas filiales)</b>                         |           |                 |           |                 |           |
| Salarios personal docente y cargas sociales  | 5.417.729 | 3,73            | 5.610.000 | 4,9             | 5.688.538 |
| Gastos variables   | 1.070.862 | 3,49            | 1.108.342 |                 |           |
| Otros gastos (media)   | 1.058.601 | 0               | 1.058.601 |                 |           |
| Importe total anual  | 7.547.192 | 3,17            | 7.785.943 | 4,08            | 7.855.681 |
| <b>ESO (Primer ciclo)</b>  |           |                 |           |                 |           |
| Salarios personal docente y cargas sociales  | 4.045.508 | 3,88            | 4.202.734 | 5,3             | 4.263.297 |
| Gastos variables   | 559.154   | 3,49            | 578.724   |                 |           |
| Otros gastos (media)   | 737.771   | 9,9             | 959.102   |                 |           |
| Importe total anual  | 5.342.433 | 7,4             | 5.740.560 | 8,5             | 5.801.123 |
| <b>ESO (Segundo ciclo)</b>   |           |                 |           |                 |           |
| Salarios personal docente y cargas sociales  | 5.417.729 | 3,73            | 5.610.000 | 5,0             | 5.688.538 |
| Gastos variables   | 1.070.862 | 3,5             | 1.108.342 |                 |           |
| Otros gastos (media)   | 1.058.601 | 0               | 1.058.601 |                 |           |
| Importe total anual  | 7.547.192 | 3,17            | 7.785.943 | 4,08            | 7.855.681 |

LA PARTE DEL MODULO  
CORRESPONDIENTE A  
GASTOS DE PERSONAL

Tabla 19

DESGLOSE DE LA PARTE DEL MODULO  
CORRESPONDIENTE A GASTOS DE PERSONAL

|               | Salario anual | Subida 96 3,5 | Salario mensual |         | Salario anual | Incremento % | S.Social  | Ratio prof/ | Total     |
|---------------|---------------|---------------|-----------------|---------|---------------|--------------|-----------|-------------|-----------|
|               | 95 (1)        | + Acuerdo     | 1-1-96          | 1-10-96 | 1-10-96       | 31-12-96     | 31,79     | neta (2)    | (3)       |
| EGB           | 2.584.740     | 100.180       | 189.849         | 102.555 | 2.688.411     | 4,02         | 848.268   | 1           | 3.516.699 |
| FP 1 Titular  | 2.026.614     | 116.871       | 223.965         | 226.700 | 3.146.444     | 4,7          | 1.000.255 | 1,17        | 4.851.635 |
| FP 1 Agregado | 2.731.063     | 106.002       | 292.115         | 294.850 | 2.810.549     | 4,2          | 903.011   | 0,30        | 352.174   |
|               |               |               |                 |         |               |              |           | 1,56        | 5.203.812 |
| FP 2 Titular  | 3.026.614     | 116.871       | 223.965         | 226.700 | 3.146.444     | 4,7          | 1.000.255 | 1,08        | 4.478.431 |
| FP 2 Agregado | 2.731.063     | 106.002       | 292.115         | 294.850 | 2.810.549     | 4,2          | 903.011   | 0,38        | 1.947.882 |
|               |               |               |                 |         |               |              |           | 1,44        | 5.026.116 |
| BUP           | 3.026.614     | 116.871       | 223.965         | 226.700 | 3.146.444     | 4,7          | 1.000.255 | 1,36        | 5.039.511 |
| E. ESPECIAL   | 2.584.740     | 100.180       | 189.849         | 102.555 | 2.688.411     | 4,02         | 848.268   | 1           | 3.516.699 |
| ESO           |               |               |                 |         |               |              |           |             |           |
| primer ciclo  | 2.584.740     | 100.180       | 189.849         | 102.555 | 2.688.411     | 4,02         | 848.268   | 1,20        | 4.220.039 |
| segundo ciclo | 3.026.614     | 116.871       | 223.964         | 226.700 | 2.810.549     | 4,02         | 903.011   | 1,30        | 5.091.242 |

(1) Está contemplada la subida de 1.786 desde octubre del Acuerdo MEC y las 15.000 ptas. no consolidadas de diciembre.

(2) Relación de profesorado por aula en cada módulo:

FP1 = 1,56; repartido entre  
titulares 75% (1,17)  
agregados 25% (0,39)

FP2 = 1,44; repartido entre  
titulares 75% (1,08)  
agregados 25% (0,36)

ESO primer ciclo = 1,20  
BUP y ESO segundo ciclo = 1,36

(3) Se halla multiplicando el salario más cargas sociales por el ratio. Lo divide a la media proporcional resultante entre la parte del módulo correspondiente al periodo 1-1-96 y la parte del módulo desde 1-10-96 al 31-12-96.

# Razones para un acuerdo

**El 18 de diciembre, el MEC presentó a CC.OO. y a otras organizaciones sindicales el texto base de negociación de un posible acuerdo para la implantación de la LOGSE en Primaria, pues aunque oficialmente está, dista mucho la teoría de la práctica.**

**E**l texto presentado por el MEC parto de las negociaciones del último trimestre del curso pasado (94/95). Negociaciones que no se saldaron en acuerdo debido a unas plantillas insuficientes, condiciones laborales de los maestros en Secundaria poco claras y negociación provincial confusa.

El presente documento avanza en plantillas, negociaciones provinciales, garantías para el profesorado y condiciones laborales de los maestros en Secundaria.

El reciente acuerdo de plantillas de Cataluña, firmado por CC.OO., ha sido un buen elemento para hacer ver al MEC que se pueden ampliar las plantillas. A esto hay que unir el malestar docente ante la caótica implantación del primer ciclo de la ESO en los colegios de Primaria; el proyecto de O.M. de implantación es de antología.

Partiendo de las plantillas presentadas por el MEC (1 línea, 13 puestos de trabajo; 2 líneas, 26; 3 líneas, 37; y

4 líneas, 48) podemos analizar que se cumplen varios objetivos: recolocar a los suprimidos, mejora la oferta de empleo y las condiciones laborales, rebajando el horario lectivo, permitiendo otras tareas, apareciendo en catálogo el apoyo a Educación Infantil, PT y AL.

Aplicando estas plantillas en una ciudad como, por ejemplo, Albacete, tendríamos en los centros de Primaria un saldo positivo de 18 puestos de trabajo más. Si aplicamos las plantillas del primer ciclo de ESO, nos encontraríamos con 120 puestos más. En el municipio de La Roda sobrarían 9 puestos de Primaria, pero las creaciones del primer ciclo de ESO serían 19, dando un saldo positivo de 10.

Un estudio pormenorizado en esta provincia nos permite afirmar que hay puestos suficientes para recolocar a los suprimidos, garantizar el no desplazamiento de las principales localidades de la provincia y de ampliar plantillas (unos 260 puestos de trabajo) a través de futuras ofertas de empleo público, convirtiendo a nuestros interinos (unos 200 en vacantes) en funcionarios.

El compromiso de negociar la finalización del mapa escolar, con lo que conlleva de plantillas, infraestructuras, dotaciones, etc es una vieja reivindicación de CC.OO.

Para regiones como Castilla La Mancha, en donde la escuela rural es la gran olvidada, nos parece positiva la apuesta por el modelo de Centro Rural Agrupado (CRA), la aplicación de las plantillas en los mismos supondría 24 puestos más en esta provincia, y la posibilidad de Secciones de Secundaria para impartir ésta.

El acercamiento de los ámbitos de negociación, la descentralización negociadora al marco provincial, pueden plantear soluciones particulares dentro de un marco global. Dos años de experiencia negociadora en Secundaria así lo demuestran; más de 300 nuevos puestos de trabajo es una interesante conclusión para Albacete.

Valoramos la aceptación por parte del MEC del problema de los suprimidos con soluciones de cursos para adquirir nuevas especialidades, con una oferta que en principio se sitúa en 6.000 plazas y la negociación de zonas de supresión, en función de las posibilidades de recolocación.

La aceptación por parte del MEC de los maestros de Secundaria como tales y no como trabajadores de segunda categoría; es un importante avance. Queda el suplemento.

Evidentemente, cuando las negociaciones concluyan, deberemos consultar al profesorado afectado, ya que un acuerdo de estas características debe pasar por el conocimiento de los trabajadores y por su refrendo. Este será el compromiso de CC.OO. para plasmar con su firma un acuerdo de la importancia del que hemos analizado. Quedan dos elementos claves para nosotros: la jornada continua y la posibilidad de generalizar el curso que viene la jornada singular de los viernes. Algunos sindicatos no la quieren, lo tendrán que explicar a los trabajadores.

Mejora de la calidad de la enseñanza y de las condiciones de trabajo del profesorado perteneciente al cuerpo de maestros.

## Texto de la propuesta de acuerdo de Primaria

La implantación de la educación infantil, primaria y secundaria debe suponer una mejora evidente de la calidad de la enseñanza. El Ministerio de Educación y Ciencia y las organizaciones sindicales firmantes de este acuerdo son conscientes de que la aplicación de la reforma educativa establecida en la LOGSE requiere la adopción de medidas que favorezcan la mejora de la calidad educativa, en la perspectiva de dotar a los centros de los medios necesarios y de crear las condiciones que satisfagan las aspiraciones de los profesores.

El presente acuerdo recoge cuestiones de gran importancia para el desarrollo de la actividad docente referidos a las plantillas de los centros, la organización del servicio educativo en las zonas rurales, la adquisición de nuevas especialidades por los maestros, readscripción de efectivos, etc. que, en conjunto, forman un marco de actuación que favorezca la consecución de los objetivos previstos en la LOGSE, a la vez que ofrezca garantías de mejoras profesionales y laborales a los maestros.

### I. Plantillas de los centros de educación infantil y primaria

#### 1. Plantilla tipo:

1.1. Centros de 3+6 (una línea) - 13 maestros (incluye tutores, especialistas y apoyo al alumnado con necesidades educativas especiales -n.e.e.-).

1.2. Centros 6+12 (dos líneas) - 26 maestros (incluye tutores, especialistas y apoyo al alumnado con n.e.e.).

1.3. Centros 9+18 (tres líneas) - 37 maestros (incluye tutores, especialistas y apoyo al alumnado con n.e.e.).

2. Las plantillas tipo anteriores se aplicarán progresivamente a lo largo de los próximos años, finalizando su implantación en el curso 98-99 en los centros con ratio media alumnos/aula superior a 20 y en el curso 99-00 en el resto de los centros.

La prioridad en la dotación será la siguiente:

1º Centros de dos o más líneas que tengan ratio media superior a 20 alumnos/aula.

2º Centros de una línea que tengan ratio media superior a 20 alumnos/aula.

3º Centros de dos o más líneas con ratio media igual o inferior a 20 alumnos/aula.

4º El resto de los centros.

3. Se completará la red escolar de las zonas rurales con la constitución de nuevos Colegios Rurales Agrupados (CRA), como fórmula organizativa que facilita una mejor atención a los alumnos de las pequeñas localidades, y se dotará a estos centros de plantillas adecuadas, que se establecerá teniendo en cuenta las necesidades de desplazamiento de los maestros y que, como mínimo, será la siguiente:

CRAs de 9 unidades: 13 maestros.

CRAs de 12 unidades: 17 maestros.

CRAs de 15 unidades: 21 maestros.

CRAs de 18 unidades: 26 maestros.

CRAs de 21 unidades: 29 maestros.

CRAs de 24 unidades: 33 maestros.

CRAs de 27 unidades: 37 maestros.

La ampliación de estas plantillas se realizará en los tres próximos cursos.

4. Los puestos de apoyo al alumnado con n.e.e. (pedagogía terapéutica y audición y lenguaje) se incrementarán en dotación

dos centros, en función del número y del tipo de necesidades educativas que éstos presenten.

5. Los centros con 5 o más unidades de educación infantil, tendrán un maestro más que número de unidades. Al término de implantación de la LOGSE los centros con 4 unidades de educación infantil contarán con 5 maestros.

6. Anualmente el Ministerio de Educación y Ciencia negociará, con los sindicatos presentes en la Mesa Sectorial, los criterios generales de la revisión de plantillas: descenso demográfico, ratios, escolarización de niños de 3 años, cambio de perfil de puestos en la plantilla...

Los Directores Provinciales realizarán, con las organizaciones sindicales representativas en el ámbito provincial, el seguimiento de los criterios acordados.

7. En el curso 96-97 se cubrirán en el plazo de 7 días, a partir de la recepción en las Direcciones Provinciales de la baja médica, las sustituciones que se produzcan en los centros incompletos y con ratios elevadas. Esta situación se irá extendiendo progresivamente todos los centros. En la comisión de seguimiento del presente acuerdo y a instancia de las comisiones provinciales, se incluirán los problemas que puedan surgir en las sustituciones y el Ministerio buscará fórmulas para agilizar la cobertura de dichas sustituciones.

### II. Maestros itinerantes

8. La Dirección General de Centros escolares cursará una circular donde se incluirán las instrucciones que se trasladaron a los Directores provinciales el curso pasado para la organización de los desplazamientos de los profesores itinerantes.

Las Direcciones provinciales y los sindicatos concretarán la aplicación de dicha circular a los centros y profesores de su provincia.

9. Las Direcciones provinciales adelantarán mensualmente el 80% de las indemnizaciones por los gastos de desplazamiento y dietas a los profesores itinerantes con nombramiento por un curso completo.

El MEC trasladará a los Ministerios de Economía y Hacienda y de Administraciones Públicas una propuesta para elevar las indemnizaciones por gastos de desplazamiento.

10. El MEC elevará, hasta un millón de pesetas, la cuantía de las ayudas asistenciales contempladas en la Resolución de la Subsecretaría del Departamento de 8 de noviembre de 1994 (BOMECE del 5 de diciembre) para atender a los siniestros de los vehículos de los profesores itinerantes.

### III. Maestros con destino provisional por modificación de las plantillas

11. El MEC establecerá las fórmulas para que los maestros de más de 50 años de edad no sean desplazados de las capitales de provincia y localidades de más de 20.000 habitantes, una vez hayan transcurrido los seis años en expectativa de destino que establecen las normas de provisión de puestos actualmente vigentes.

12. En las capitales de provincia y en las localidades de más de 20.000 habitantes, los maestros que se encuentren en situación de provisionalidad, por haberles suprimido el puesto de trabajo que

...

## Texto de la propuesta de acuerdo de Primaria (cont.)

ocupaban, no serán desplazados de la localidad, en el tiempo que transcurra hasta la obtención de nuevo destino definitivo. Estos maestros serán destinados provisionalmente, con carácter voluntario, a cubrir vacantes o sustituciones, preferentemente de las especialidades que tengan acreditadas, o de educación infantil, pedagogía terapéutica, matemáticas y ciencias naturales, lengua castellana o ciencias sociales, si así lo solicitan los interesados.

Si no existiesen en la localidad puestos de los relacionados anteriormente, los maestros, con carácter voluntario, quedarían prestando apoyo en algún centro de la misma, preferentemente en educación infantil, y disponibles para realizar sustituciones en otros centros.

13. Lo establecido en los puntos 11 y 12 se aplicará también a las zonas de provisión de puestos que tengan, al menos, 180 puestos de trabajo. A este respecto se podrá revisar la actual definición de zonas de provisión de puestos si existe acuerdo con los sindicatos provinciales.

14. La adjudicación de destino con carácter forzoso, a los maestros desplazados por supresión o modificación del puesto de trabajo que ocupaban, una vez hayan transcurrido los seis años de provisionalidad que establecen las normas vigentes se realizará dentro del ámbito de la provincia de origen y en el caso de Baleares en cada una de las islas.

Igualmente, a los maestros provisionales de nuevo ingreso se les adjudicará el primer destino definitivo dentro del ámbito provincial.

#### IV. Cambio de especialidad y promoción

15. El MEC establecerá una amplia oferta de cursos de especialización en la que tendrán especial atención los maestros que tan sólo tengan reconocidas las especialidades de primaria, filología: lengua castellana y francés, matemáticas y ciencias naturales o ciencias sociales, y dentro de ellos los maestros con destino provisional por pérdida del puesto de trabajo, los maestros mal adscritos y los que no hayan obtenido su primer destino definitivo, al objeto de que puedan adquirir la habilitación para nuevas especialidades. En los próximos tres años se convocarán, al menos, 6.000 plazas, distribuidas entre las diferentes provincias según las necesidades de éstas, procurando cubrir las carencias existentes en todas las especialidades. Cada año se convocarán en torno a 2.000 plazas.

El baremo de las convocatorias de licencias por estudios respetará las mismas prioridades que los cursos de especialización.

16. Todos los años se convocarán pruebas para la adquisición de especialidades.

17. Se favorecerá el acceso de los maestros al cuerpo de profesores de educación secundaria. Con este objeto, en el marco de lo establecido en los R.D. 576/1991, de 22 de abril (BOE del 23) y 850/1993, de 4 de junio (BOE del 30), se podrán realizar convocatorias separadas para este turno.

#### V. Maestros adscritos al primer ciclo de la ESO

18. El horario semanal de estos maestros será el establecido para los profesores de educación secundaria en el epígrafe V "Horario de los profesores", excepto los regulados en el punto 87, de las Instrucciones que regulan la organización y el funcionamiento de los institutos de educación secundaria.

19. El MEC negociará a lo largo del período de implantación de la ESO las condiciones retributivas de los maestros que impartan en primer ciclo de dicha etapa.

#### VI. Turno especial para los maestros de los EOEPS

20. El MEC impulsará los cambios legales necesarios, durante el año 1996, que permitan que los maestros que accedieron por concurso de méritos a los equipos psicopedagógicos antes de 1990, puedan acceder al cuerpo de enseñanza secundaria en la especialidad psicopedagógica mediante la realización de un curso-oposición, a través de la convocatoria de un turno especial.

#### VII. Calendario y jornada

21. El MEC estudiará en el marco de la comisión de seguimiento del presente acuerdo el calendario escolar y la jornada más adecuada para los centros, tanto rurales como urbanos, teniendo en cuenta la opinión de la comunidad educativa y con el objetivo de mejorar la enseñanza pública.

#### VIII. Comisiones provinciales de seguimiento

22. En todas las Direcciones provinciales se crearán comisiones para el seguimiento de la aplicación del presente acuerdo, que se constituirán en un plazo máximo de 15 días a partir de la fecha de la firma del mismo y establecerán el calendario de reuniones.

**Completando  
lo anterior,  
el MEC se  
compromete a:**

- impulsar los cambios legales necesarios a fin de que en el período de implantación de la LOGSE, los maestros en situación de provisionalidad por la pérdida de puesto de trabajo puedan conservar el derecho preferente sin tener que acudir a todas las convocatorias de concurso de traslados.

- Establecer en el horario personal de los maestros que impartan provisionalmente el primer ciclo de ESO en colegios de primaria el tiempo necesario para la coordinación pedagógica con los departamentos didácticos de los institutos de secundaria.

- Reducir los plazos indicados en el punto segundo del presente acuerdo en aquellas provincias con un acusado descenso demográfico.

- Estudiar en la comisión de seguimiento las propuestas en relación con el baremo para los cursos de especialización a los que se refiere el punto 15 del presente acuerdo, a fin de cumplir los criterios establecidos en el mismo.

- Estudiar en la comisión de seguimiento la aplicación del punto 20 del presente acuerdo a otros colectivos del cuerpo de maestros.

**CC.OO. lanza una campaña masiva de recursos por el cobro retroactivo de complementos docentes universitarios**

## RECURSOS SOBRE COMPLEMENTOS DOCENTES



Puede afectar a miles de profesores universitarios, por un monto promedio de medio millón de ptas. aproximadamente.

La Federación de Enseñanza de CC.OO. ha lanzado una campaña de recursos, reclamando la aplicación estricta del Decreto de Retribuciones del Profesorado Universitario 1086/89, en el sentido de que sean abonados con efectos retroactivos a 1-IV-89 los quinquenios docentes anteriores al 31-XII-88. La Administración aplicó esta retroactividad en la evaluación docente, realizada a finales del 89, pero no en las posteriores.

CC.OO. ha venido reclamando esta retroactividad como parte de su lucha porque los quinquenios docentes puedan ser también percibidos por el profesorado no numerario, y en general por la revisión global del mencionado Decreto. En este sentido, había respaldado diversos recursos individuales al respecto,

El detonante para esta campaña masiva ha sido la reciente sentencia favorable de uno de tales recursos, en la cual se analizan minuciosamente los distintos aspectos jurídicos involucrados, concluyéndose taxativamente que *"el componente del complemento específico por méritos docentes que proceda por el tiempo de servicios prestados hasta el 31 de diciembre de 1988, y siempre que cubra al menos un periodo de cinco años completos surtirá efectos económicos a partir del 1 de abril de 1989"*.

La campaña puede afectar a miles de profesores universitarios, especialmente a los que han accedido a la condición de numerario con posterioridad al 1-I-88, pero que ya venían ejerciendo docencia como no numerarios desde por lo menos 4 años antes. En función de dicha antigüedad, la cantidad reclamada puede oscilar entre 150.000 ptas. y más de 1 millón. ■

### NEGOCIACIONES CON EL M.E.C.

#### ▼ ASOCIADOS

Daño cumplimiento al principio de acuerdo del 17-XII, en una sesión especial el 28-XII se firmó el acuerdo sobre prórroga de los contratos de Asociados hasta Sept 98, mediante la tramitación un nuevo Decreto al efecto.

#### ▼ MAESTROS DE TALLER Y LABORATORIO

Igualmente, el mismo día se firmó el acuerdo sobre tramitación de un Decreto-Ley para regularizar la situación de los Maestros de Taller, en los términos contenidos en la enmienda consentada al proyecto de ley de revisión de la LRU:

*"(...) quedan integrados, en sus propias plazas, dentro del Cuerpo de Profesores Titulares de EU, siempre que posean las condiciones de titulación exigidas para acceder a él"*

Para quienes no tengan dicha titulación, se les reserva este derecho de integración para cuando la obtengan.

#### ▼ SEXENIOS DE INVESTIGACIÓN

El 21-XII se celebró una sesión monográfica sobre este tema, con asistencia del Coordinador de la Comisión Nacional Evaluadora. En ella, además de debatir aspectos generales sobre el sistema de evaluación, se constató la coincidencia sobre la posibilidad de un mecanismo extraordinario de revisión parcial de la primera evaluación, en la que se haría especial hincapié en los aspectos de contextualización de la investigación desarrollada y de desconocimiento en su momento de los criterios después aplicados retroactivamente.

Se acordó celebrar una nueva sesión el 18-I para tratar de cerrar el tema.

# Ante la negociación del VI Convenio

**E**l día 23 de Enero se constituyó la Mesa Negociadora del VI Convenio Colectivo de Personal Laboral del MEC. Además del acto formal de constitución, se planteó una posible propuesta de calendario que permitiera ir abordando los temas por capítulos. La negociación de un nuevo convenio, no va a suponer, como en otras ocasiones, la paralización de los trabajos de las comisiones, incluida la Paritaria, ya que quedó regulado en nuestro convenio que, una vez finalizada su vigencia, permanecerá en vigor, no sólo su carácter normativo, sino también las comisiones que establece dicho convenio.

Abordamos este nuevo convenio desde una situación de incertidumbre del Gobierno y, por tanto, del equipo ministerial. La negociación hay que encuadrarla en el marco de una situación política de probable cambio y en la que cabe destacar algunos aspectos.

La ausencia de Presupuestos Generales del Estado va a condicionar todos los apartados económicos o que impliquen un coste económico a corto plazo.

Las elecciones políticas en el mes de marzo, que vislumbran cambios, o al menos mantienen la incertidumbre, crean una situación de posible impás ante el posible cambio de los negociadores por parte de la Administración.

En este contexto, y desde el convencimiento de que es necesario mejorar algunos elementos del convenio, posiblemente, del último convenio antes del proceso de transferencias, abordamos la negociación con una plataforma posible pero que pueda dar respuesta a problemas cotidianos en las relaciones laborales con los centros y las direcciones provinciales. Una plataforma que tenga en cuenta algunos temas que no pudimos conseguir en la anterior negociación, pero que tampoco se instala en las dificultades que nos impedirían avanzar hacia adelante.

## Nuestra plataforma

**Cláusula de revisión salarial:** ajustarla a los términos que establece el Acuerdo MAP-Sindicatos.

**Comisión de Interpretación, estudio, vigilancia y conciliación.** Establecer que la vigencia de los Acuerdos a los que se llegue en esta comisión llegue hasta el siguiente convenio donde o bien se contemplaran en éste o bien quedarán automáticamente nulos a todos los efectos.

### Provisión de plazas:

#### ▼ Traslado voluntario:

- a centro y no a localidad, quedando suprimido por tanto el concursillo.
- De no ser posible el concurso a centros, proponer que el concurso se produzca al mismo tiempo que el cambio de puesto dentro de la misma localidad (concurssillo), o fin de garantizar que en todas las localidades donde hay dos o más centros se lleve a cabo.

#### ▼ Ascensos:

- Garantizar que salgan todos los años.
- Permitir que accedan los trabajadores en situación de excedencia.
- Posibilitar la renuncia antes de la resolución definitiva.

#### ▼ Personal de nuevo ingreso:

- Actualizarlo en función del nuevo decreto de acceso a la función pública.
- Establecer un cupo de reserva del 3% del conjunto de las plazas ofertadas para su cobertura por personas con discapacidades de igual o superior al 33%.

▼ **Añadir un artículo sobre cambio de puesto de trabajo por causas sobreenvidadas, los criterios y mecanismos para que este cambio se produzca.**

▼ **Añadir un nuevo artículo sobre un mecanismo para el ingreso de trabajadores de otras Administraciones.**

▼ **Regular un artículo sobre la posibilidad de traslado voluntario de otras administraciones.**

### Contratación:

▼ **Clarificar el tema del R.D. 2.101 y del acuerdo al que se llegó a este respecto en la Comisión paritaria.**

▼ **Contratos eventuales:** Avanzar en la concepción de "bolsa de trabajo", haciendo explícito que la Administración solicitará una lista genérica al INEM, o bien podrá acordarse la creación de listas de sustituciones de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores.

### Jornada, horario y vacaciones:

▼ **Jornada generalizada para todo el personal entre 35 y 37h.** En aquellos casos en que la jornada superase este cómputo semanal se igualará el periodo vacacional al del calendario escolar.

▼ **Jornada continuada generalizada y en aquellos casos en los que la jornada partida estuviera absolutamente justificada, se gratificará a este personal con días de permiso, ajustándose al periodo vacacional escolar.**

▼ **Los días de asuntos propios que no se hayan podido disfrutar durante el año, el trabajador podrá disfrutarlos durante el mes de Enero del año siguiente.**

▼ **Introducir dos días de permiso cuando el traslado de domicilio sea a distinta localidad.**

### Excedencias:

▼ **En excedencia voluntaria por cuidado de un hijo menor:** reserva del puesto de trabajo durante los tres años.

▼ **En excedencia por incompatibilidad y cuando se trate de servicios prestados dentro del propio MEC, se reservará el puesto de trabajo al menos durante el primer año.**

▼ **Se regulará la incorporación de excedentes.**

**Aquellos puntos que siguen sin resolver y que venimos planteando desde hace ya tiempo tales como Clasificación profesional y ubilaciones anticipadas e incentiadas.**

## Laborales

### Negociación del V Convenio Colectivo

**A**ndamos intentando arrancar la negociación. Y la verdad es que está costando lo suyo. En primer lugar, se interponen cuestiones y litigios de representatividad: CSIF que quiere colocarse en la comisión negociadora pero no justifica su representatividad, ese impresionante tramo del 3,810% (así, como bastantes decimales, que llenan mucho) conseguido ante el Personal Laboral. Y luego el número de miembros de las partes (por fin se acuerda que 15 a 15) y la composición de la nuestra. Y más tarde, que quién ocupa la presidencia. Y UGT que dice que esperamos. Y así todo.

Lo anterior roza en cuestiones de forma. El fondo no es sino que nuestro sindicato "hermano" manifiesta no considerar necesario ni prudente negociar un nuevo convenio dadas las actuales circunstancias sociales y políticas... Pero resulta que llevamos casi dos años desde que denunciamos el anterior y hemos entretenido al tiempo por culpa de diverso tipo de diatribas.

Nuestro empeño es concretar y plantear una plataforma (que ya tenemos elaborada) y un calendario concreto para que el proceso de negociaciones no se dilate en el tiempo como el de otros sectores, siguiéndole el aire a la Consejería. Confiamos en que después del prólogo narrado anteriormente, el resto de los actos no se desarrolle con tantos circunloquios. Por el bien del resultado de la propia negociación e incluso porque no se resquebraje nuestra propia resistencia física. ■

## Posibles movilizaciones en la Enseñanza Concertada

**E**l pasado día 17 de enero los sindicatos del ámbito de la Enseñanza Privada presentaban en la Consejería de Educación un escrito -propuesto y elaborado por nuestro Sindicato- de protesta por el incumplimiento de los compromisos que aquella había adquirido de negociar la aplicación de la LOGSE en nuestra Comunidad. Hecho este último (el del incumplimiento) que se sujeta al hábito excesivamente demostrado por nuestra Administración Educativa de importarle muy poco transgredir la palabra dada o la letra escrita.

En dicho documento se le recuerda que desde el 5 de mayo obra en poder de la Consejería un documento unitario, que fue aceptado como base de negociación por todas las partes. Se denuncia además en él el injustificado retraso en cobrar los atrasos de 1995 y la pretensión de la Consejería de disminuir el valor del complemento de antigüedad.

Los sindicatos han dado a la Administración el plazo de una semana para convocar la mesa de negociación y resolver los otros temas o iniciarán movilizaciones desde primeros de febrero. La pelota está, pues, en el tejado de la Consejería. ■

## Posibles movilizaciones entre el profesorado de la Enseñanza Pública

**V**a de posibles movilizaciones, como en el ámbito de la Enseñanza Privada. En este caso, no sólo por cuestiones de tardanza, retrasos, dilaciones, etc., sino por mera cuestión de cicatería, que conduce a una situación especialmente indignante cuando entramos en el terreno de las comparaciones y comprobamos que otras administraciones educativas, que dedican a su ámbito mayor esfuerzo presupuestario que la nuestra, no han dudado en suscribir acuerdos con los sindicatos en los que se comprometen a seguir con ese esfuerzo y ampliarlo.

Los criterios sobre plantillas (tanto en Infantil y Primaria como en Secundaria), sobre formación de profesorado, etc., que nos propone la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía se encuentran mediatizados, según ella, por sus propias disponibilidades presupuestarias.

Más o menos como que Hacienda los tiene agarrados

del cuello y, si conceden algo, el apretón se cierra y puede quedárselos el presupuesto y el cargo en la plena asfixia.

Por ello, es hora también de marcar plazos. Y de llamar al personal implicado a la presión oportuna. Desde Comisiones tenemos proyectado, además de continuar e intensificar la campaña informativa, proponer al resto de las organizaciones sindicales y llevar hacia adelante una campaña de movilizaciones, que habrían de culminar en jornadas de huelga si la Consejería persiste en su empeño. Pero sin andarnos con subterfugios. Se le dirá a la otra parte que tales y tales días tiene huelgas convocadas. De no cambiar, se llevarán a cabo. No es cuestión de andarnos como el año pasado entre dimes y diretes y convocando una huelga (una medida de presión tan importante) casi pidiendo perdón y a última hora. ■

**CC.OO. reclama a la Generalitat una negociación social rápida y efectiva**

## 17 de marzo: Cadena Humana por la enseñanza pública en Barcelona

**E**l domingo, 17 de marzo, el Marco Unitario de la comunidad educativa (MUCE) convoca en Barcelona una Cadena Humana por la enseñanza pública. La fecha se ha retrasado sobre la inicialmente prevista, el 3 de marzo, por la coincidencia con las elecciones legislativas. La cadena humana irá desde la sede del Departamento de Enseñanza hasta la Generalitat de Catalunya, con lo que la cadena recorrerá todo el centro de Barcelona. El MUCE está integrado por la Federación de APAs de Catalunya, la Federación de Movimientos de Renovación Pedagógica, CC.OO. y otras organizaciones del profesorado y las asociaciones y sindicatos de estudiantes.

Con la convocatoria de la Cadena Humana por la enseñanza pública se pretende forzar al Departamento de Enseñanza de la Generalitat de Catalunya a concretar un acuerdo social para la implantación de la reforma, dando una respuesta positiva a las demandas de la comunidad educativa. Después de la firma de los acuerdos profesionales sobre plantillas-tipo de los colegios e institutos para aplicar la reforma, cobertura de las sustituciones, garantías para el profesorado interino y medidas de calidad, ahora pretendemos un acuerdo social sobre los extremos que más preocupan a la comunidad educativa que quieren escolarizar sus hijos e hijas en la enseñanza pública: condiciones de calidad de la escolarización del alumnado de 12 años en los institutos de secundaria, transporte y comedor escolar en los centros de primaria y secundaria que imparten enseñanzas obligatorias, adscripción de los colegios de primaria a los institutos de secundaria para garantizar la continuidad de la escolarización durante toda la etapa obligatoria, matrícula única de los 3 a los 18 años para que las familias no deban preocuparse de la continuidad de escolarización en la red pública, mecanismos de participación de la comunidad educativa...

Este conjunto de reivindicaciones, que constituyen el eje programático del MUCE para este curso, son asuntos fundamentales para asegurar que, en los próximos años y teniendo siempre presente la fuerte caída demográfica catalana, la enseñanza pública pueda ganar en calidad con la reforma educativa, y así consolidar y ampliar la red escolar pública. Con la Cadena Humana queremos contribuir a hacer de la enseñanza pública el eje vertebrador de la educación en Catalunya. Después del 17 de marzo, el MUCE llevará a cabo una campaña para favorecer la matriculación en la red pública, así como la convocatoria de un Día de la Enseñanza Pública, para poner de relieve las ventajas de la escuela pública y sus reivindicaciones en estos momentos. ■

**El proyecto de Decreto sobre admisión del alumnado en los centros educativos no da respuesta a las demandas de la comunidad educativa**

## Admisión de alumnos

**E**n las últimas semanas el Departamento de Enseñanza ha desarrollado una notable producción literaria, presentando con el nuevo año una batería de proyectos de decreto para adecuar las normas de matriculación y servicios como los comedores escolares y el transporte a la nueva ordenación educativa. Estos proyectos, aunque representan avances considerables sobre la situación actual, mantienen todavía fuertes inconcreciones y omisiones, así como un trato discriminatorio hacia el sector público.

Destaco, por su importancia, el proyecto de decreto sobre normativa de admisión del alumnado en los centros sostenidos con fondos públicos. En la nueva regulación, contrasta la carta blanca que Enseñanza ofrece a los titulares de los centros privados para establecer el itinerario educativo que deseen entre primaria y secundaria, con la muy limitada planificación que del mismo asunto se hace en la red pública, donde únicamente se especifica que las delegaciones territoriales establecerán, se supone que curso a curso, la adscripción concreta de los centros de primaria a los correspondientes institutos o zonas de secundaria. Por otro lado, Enseñanza mantiene como criterio prioritario en la matriculación la valoración de la renta de la unidad familiar, arcaísmo que sólo se entiende en un contexto de oferta pública que no es capaz de satisfacer la demanda social existente.

CC.OO. defenderá, durante la tramitación de los proyectos, la adscripción genérica de cada centro de primaria a uno de secundaria, para dar la máxima seguridad a las familias, en el bien entendido que tal regulación es obligatoria para la Administración, pero no para las familias; sólo así puede concretarse la matriculación única de los 3 a los 18 años, pieza clave para garantizar la escolarización en la pública. Esta alternativa de CC.OO. tiene un cierto coste añadido (la oferta de secundaria debe hacerse al alza), pero sus ventajas sociales y educativas son tan grandes que deslegitiman cualquier objeción del Departamento, y más si tenemos presente la regulación que introducen para la enseñanza privada. Por otro lado, CC.OO. defenderá el principio de oferta pública suficiente por encima de criterios de renta familiar para seleccionar el acceso del alumnado a la red pública.

En definitiva, la Generalitat de Catalunya, con los nuevos decretos, contribuye a armar de razones a los que pensamos que durante los próximos años, a través del MUCE, será necesario un esfuerzo permanente para defender el espacio de la enseñanza pública y su mejora cualitativa. ■

## AVISO A NAVEGANTES

**S**egulimos atravesando lo que parece va a ser un gran desierto, aunque el PP quiera convertir las pocas palmeras que en él haya en grandes bosques o floridos pensils. El hecho de que se haya podido alcanzar un acuerdo con la Administración Educativa sobre centros en crisis -y este acuerdo porque a que la patronal de centros concertados lo interesaba en gran medida- y el hecho de que se nos haya 'llamado' a muchas reuniones, no significa que estemos en un bosque o un pensil. La inutilidad negociadora de esas múltiples reuniones con la Conselleria es una realidad que hay que trasladar al profesorado para que vaya tomando conciencia de que posiblemente sólo con movilizaciones consigamos hacer entender al Gobierno del PP que negociar es presentar propuestas y, tras enfrentarlas a las que hacemos los sindicatos y modificadas por las reuniones, trasladarlas al Diario Oficial en forma de Decreto, Orden o Resolución.

Una ya no sabe si se trata de una estrategia o se trata de pura ineficacia. Desde las elecciones de junio de 1995, el Consejo Escolar Valencí, organismo de gran actividad en la etapa anterior, ha estado paralizado hasta su disolución el 3 de diciembre de 1995 por haber finalizado el mandato de los consejeros y de las consejeras. Y, aunque ya se nos ha pedido que como organización designemos a los nuevos miembros, mucho nos tememos que este órgano de consulta y asesoramiento no vaya a funcionar hasta después de las elecciones de marzo. ¡Y mira que una hace esfuerzos por entender las declaraciones que hace el PP sobre lo importante que es la participación!

Muy posiblemente el 23 de enero, por lo menos esas son las declaraciones del Conseller, nos den, por fin, el Mapa Escolar. Por lo que conocemos de la introducción expositiva, en la que se establecen los criterios con los que el PP ha trabajado en su confección, existe una novedad muy significativa: en la red de centros, a efectos de establecer necesidades de escolarización, se han tenido en cuenta no sólo los centros concertados, sino también los privados. ■

## Acuerdo de centros en crisis

### ¡POR FIN SE FIRMO!

**E**l 12 de enero se firmó por fin el Acuerdo de Centros en Crisis que habíamos negociado el 19 de setiembre. Han sido casi cuatro meses de retraso por problemas puramente burocráticos y de falta de entendimiento entre las diferentes Consellerías de la Generalitat.

Como ya informábamos, el acuerdo establece tres salidas: indemnizaciones incentivadas, bolsa de interinos de la enseñanza pública y recolocación como profesor o profesora de apoyo o en vacante de centros concertados.

No queremos ser pájaros de mal agüero pero hemos de reconocer nuestra escasa confianza en que funcione el sistema impuesto este año por las patronales; al elegir ellos -queremos decir, los Consejos Escolares de centro, según el Art. 60 de la LODE- al profesor o profesora de apoyo. Deseamos que la realidad nos demuestre que nuestros temores son completamente infundados, que no se va a discriminar a los trabajadores del 91 -que llevan más de cuatro años como almas en pena-, que no se va a tener en cuenta la afiliación sindical de los afectados en el momento de la selección, ni se va a discriminar por la edad o por el sexo, o por haber sido rechazado de algún otro centro... En el Acuerdo aparece el compromiso de las patronales de recolocar a todos los trabajadores y trabajadoras que aparecen en la lista.

Este acuerdo es válido hasta agosto del 96. Queda pendiente negociar uno más amplio que, teniendo en cuenta las futuras plantillas de los centros, recoja a los trabajadores que puedan quedar sin trabajo al desaparecer los cursos 7º y 8º de EGB y se transforme la actual FP. El 2 de febrero tenemos prevista una reunión con la Administración para iniciar la discusión de las plantillas en los centros concertados. ■

## Presupuestos de Educación para el 96

# Unas cifras insuficientes que necesitan mejorar

**E**l presupuesto de la Consellería de Educación para el año 1996 es de 200.786 millones de pesetas, lo que supone un crecimiento del 6,1% respecto al año 1995 (ver cuadro 1). Este incremento va destinado fundamentalmente a los capítulos I y IV, referentes a personal de enseñanza pública.

Del estudio hecho por la Federación de Enseñanza de CC.OO. pensamos interesante resumir en este artículo los capítulos en los que podemos observar claramente el grado de esfuerzo que la Consellería hace a favor de una implantación de la Reforma Educativa en condiciones de calidad.

El capítulo VI, correspondiente a inversiones en centros, mejoras de las infraestructuras, adaptaciones, creaciones de nuevos centros y formación del profesorado, es bastante desolador. Observamos un retroceso importante respecto a 1995, año en que los presupuestos también se caracterizaban por la racionería y la insuficiencia (ver cuadro 2).

Este capítulo pasó de 13.800 millones en el año 94 a 12.227 en el 95, suponiendo un descenso del 11,3%. El descenso se va consolidando con el paso del tiempo, ya que para el presente ejercicio el total desciende a 9.669 millones de pesetas, un 20,88% menos que en 1995. Lo más preocupante es que la disminución más acusada se produzca en Primaria y Secundaria, precisamente las etapas inmersas en pleno proceso de generalización de la Reforma.

## La formación del profesorado

En este apartado los datos son elocuentes: de 430 millones en los ejercicios 94 y 95, hemos pasado a 338 millones. No es necesario abundar en la importancia de la formación como elemento de calidad y sí procede afirmar que estos resultados son debidos al Acuerdo de 1991, firmado por ANPE con la Consellería de Educación. Desde CC.OO. consideramos que es necesario incrementar considerablemente estas partidas, ya que los cursos que permitan cambiar al profesorado de especialidad no van a poder proseguir con estas cifras. Ante esta situación nos tememos que la Consellería opte por la solución barata, que consistiría en cubrir los puestos con profesores a los que no se les dé la opción de cualificarse de forma adecuada.

## Gastos de funcionamiento de los centros

Según indica el cuadro nº3, es preciso resaltar el incremento de 800 millones para centros de Secundaria, pero en el debe apuntamos el descenso de más de 562 millones en Formación Profesional respecto al año 95.

## A modo de conclusión

A la luz de las cifras expuestas, el lector o lectora podrá hacerse una idea de que el camino no es el adecuado, que la LOGSE está seriamente amenazada y que al gobierno autónomo no parece preocuparle en exceso tal circunstancia. Se ha procedido a los cambios en las denominaciones de las etapas educativas y a poquito más, hasta el punto que el Conselleiro de Educación ya lo manifiesta públicamente.

No nos quedará más remedio que aguardar a los presupuestos del 97 para ver lo que sucede tras las elecciones de marzo. Los precedentes autonómicos, como observaréis, no son nada buenos. La calificación global necesariamente necesita mejorar. ■

CUADRO 1

|                    | 1994    | 1995    | 1996    | %       |
|--------------------|---------|---------|---------|---------|
| Personal           | 109.426 | 118.687 | 125.768 | 5,9%    |
| Bienes y servicios | 12.970  | 14.223  | 14.897  | 4,7%    |
| Transf. corrientes | 37.186  | 41.619  | 47.266  | 13,5%   |
| Inver. reales      | 13.800  | 12.227  | 9.669   | -20,88% |
| Transf. capital    | 2.199   | 2.509   | 3.183   | 26,8%   |
| Activos            | 18      | 3       | 3       |         |
| Total              | 175.600 | 189.268 | 200.786 | 6,1%    |

CUADRO 2

|                   | 1995  | 1996  |
|-------------------|-------|-------|
| Primaria          | 1.567 | 182   |
| Secundaria        | 3.796 | 1.600 |
| Universidad       | 4.409 | 4.700 |
| Ens. Especiales   | 80    | 391   |
| F. Profesional    | 30    | 467   |
| Form. Profesorado | 430   | 338   |
| Norm. Lingüística | 1.882 | 1.850 |

CUADRO 3

|                   | 1995  | 1996    |
|-------------------|-------|---------|
| Compensatorio     | 73    | 73      |
| Primaria          | 721   | 751     |
| Secundaria        | 1.030 | 1.825   |
| Educ. Especial    | 102   | 99      |
| Artística         | 74    | 90      |
| Ens. Especiales   | 37    | 39      |
| Otras Enseñanzas  | 33    | 39      |
| Form. Profesorado | 63    | 65      |
| Form. Profesional | 962   | 400 (1) |

(1) Fondo Social Europeo

## ¿Nuevo pacto de estabilidad?

**E**n setiembre de este año finaliza el vigente pacto de estabilidad para el profesorado interino y sustituto de la enseñanza pública no universitaria de Canarias. Ya existe una nueva propuesta de pacto por parte de la Administración, con una duración inferior al actual, sólo por dos años, y con muchas ambigüedades que pensamos se han de esclarecer en las próximas mesas de negociación. CC.OO. no va a admitir recortes injustificados ni globalidades que perjudiquen a profesores de determinadas especialidades. ■

## Adscripción del cuerpo de maestros: anuncio de movilizaciones

**L**a ausencia de avances significativos después de más de un año de negociaciones, la incertidumbre del momento político, lo avanzado del curso escolar y el referente de lo conseguido en otros territorios del Estado, ha llevado a la Federación de Enseñanza de CC.OO. de Canarias a convocar movilizaciones del profesorado para mediados de febrero que pueden desembocar en jornadas de huelga del sector, si antes no se ha alcanzado un acuerdo razonable.

Entendemos que las propuestas de CC.OO. son realistas y se ajustan a las posibilidades presupuestarias, al desarrollo correcto del articulado de la LOGSE en el marco de un incremento de la calidad educativa y a la satisfacción de las justas expectativas laborales del profesorado. El malestar y la incertidumbre en los centros de trabajo es evidente y necesitamos dar respuesta mediante la presión permanente para responder a la actitud cícatra de la Administración. ■

## Huelga en la Universidad de La Laguna

**L**a Sección Sindical de CC.OO. de la Universidad de La Laguna ha convocado huelga los pasados días 19 y 22 de enero para exigir que se incluya en el contrato programa recientemente negociado entre el Rectorado de la Universidad de La Laguna y la Consejería de Educación, la homologación retributiva de los docentes universitarios con los funcionarios de la Comunidad Autónoma de igual

categoría. Las razones esgrimidas por la Sección Sindical son claras, puesto que todos los docentes públicos de Canarias han sido homologados en los últimos años. El seguimiento de la huelga se puede cifrar en torno al 70% del profesorado. La situación tiene que desembocar en la apertura de negociaciones entre los sindicatos y la Consejería de Educación para revisar el contrato-programa. ■

## Cambio en la orden que regula la jornada escolar

**L**a Consejería de Educación pretende el cambio del voto del personal laboral de los centros como colectivo independiente de forma que su posición no pueda bloquear la adopción de la jornada continua cuando padres y profesores estén de acuerdo. La Federación de Enseñanza se pronuncia a favor de esta modificación siempre y cuando se garantice el actual pacto de estabilidad y se negocien avances significativos en las condiciones de trabajo del personal laboral de los centros. ■

# Al Gobierno Vasco le falta tiempo para abordar la implantación de la ESO

**El Gobierno Vasco está desarrollando diversos Ordenes y Decretos. El primero de ellos se refiere a la implantación de la educación secundaria obligatoria y en él se establece el proceso de implantación del primer ciclo de esta enseñanza que afectará el próximo curso a 55.000 alumnos y alumnas de la Comunidad Autónoma Vasca.**

**L**a implantación de las nuevas enseñanzas, que proseguirá en los dos cursos siguientes, tendrá lugar en los centros públicos que se señalan por la Administración en otro Decreto de reordenación de centros docentes públicos (mapa escolar).

El total de 1.050 horas lectivas por curso, se distribuyen con carácter general en jornada de mañana y tarde durante 175 días de impartición efectiva de clases cada año, aunque se establecen excepciones que permitirán en determinados casos la posibilidad de dedicar una tarde a la semana a la coordinación pedagógica o a la formación del profesorado.

En el conjunto del primer ciclo, que ahora se pone en marcha, los alumnos y alumnas recibirán un total de 2.100 horas, siendo 350 las horas de materias opcionales y de libre disposición de los centros.

## Coordinación de ESO

El Decreto prevé la existencia en los centros públi-

cos de una coordinación de ESO que, bajo la dependencia del jefe de estudios, se responsabilizará de la coordinación del equipo docente de esta etapa. Sin embargo, la Administración no asegura su existencia en todos los centros que impartan los dos niveles de la enseñanza secundaria, ni tampoco la dotación de créditos horarios suficientes para desarrollar esta figura, por lo que puede ser más una intención que una realidad fructífera.

La normativa prevé asimismo que los centros que impartan educación secundaria establezcan un sistema de comunicación y colaboración con los centros de primaria que le estén adscritos, con el fin de garantizar la coordinación de los proyectos curriculares.

## Modelos lingüísticos

El Decreto realima la existencia de los tres modelos lingüísticos A, B y D en este tramo de la enseñanza secundaria, lo que, aunque había sido reiteradamente anunciado por el Gobierno, constituye una

novedad organizativa, ya que hasta ahora en la enseñanza secundaria únicamente se contaba con los modelos A y D. Precisamente otro de los Decretos que debe elaborar el Gobierno es el correspondiente a la redefinición de los modelos lingüísticos que los adapte a la nueva ordenación de las enseñanzas. En la actualidad los objetivos están secuenciados teniendo en cuenta el fin de la obligatoriedad a los 14 años y la inexistencia de modelo B en la enseñanza secundaria.

## Privada

El Decreto de implantación de la ESO permite también la impartición de estas nuevas enseñanzas en los centros de titularidad privada que obtengan la autorización correspondiente. Sin embargo la matriculación ha comenzado sin procederse a la autorización y concesión, ya que los criterios de financiación a la red privada han sido objeto de largas negociaciones entre los partidos del Gobierno, que se han prolongado hasta el último momento.

Con estos Decretos y Ordenes se da por finalizada la primera fase de implantación de la ESO, tras un debate con escasas posibilidades de intervención a la comunidad educativa.

Un debate donde se ha constatado que la propuesta inicial de la Administración tenía errores de peso que ha debido corregir.

De la misma manera se ha apreciado que el mapa escolar que se quiere aplicar a la enseñanza pública supone una limitación, pudiendo crear un auténtico cuello de botella en la enseñanza postobligatoria con el intento de cierre de centros viables y necesarios, contra la que se ha pronunciado CC.OO.

## Plantillas

La segunda fase que ahora comienza, y que viene precedida por los Decretos y Ordenes citados entre los que también destaca la Orden de admisión de alumnos, debe suponer la plasmación de las garantías de financiación de las adaptaciones señaladas.

Pero es también el momento en que se producen los movimientos de personal más importantes.

En este sentido, CC.OO. denuncia que el mantenimiento de las plantillas no sea una preocupación entre los gestores educativos. Ni en la red privada donde no ha sido objeto de negociación, realizando una negociación a espaldas de los sindicatos, ni en la enseñanza pública. Precisamente en las reuniones que han tenido lugar entre la Administración Vasca y las organizaciones sindicales sobre los mecanismos de adscripción del profesorado, la exigencia de CC.OO. de mantenimiento de la plantilla presupuestaria pública no es asumida por Educación, que pretende su recorte. ■

Los acuerdos sindicales garantizan los incrementos retributivos de 1996

# Retribuciones y pensiones de los funcionarios

▼ Mar Fernández



Como todos nuestros lectores y lectoras ya sabrán no ha habido presupuestos específicos para 1996. La pérdida del apoyo de CIU ha obligado al Gobierno a prorrogar los Presupuestos de 1995 y a convocar elecciones anticipadas.

Esta prórroga, sin embargo, no afectará ni a las retribuciones de los empleados públicos, ni a las pensiones, gracias a los acuerdos alcanzados por CC.OO. En el caso de las retribuciones, quedan por desarrollar el apartado del acuerdo que trataba del fondo para el mantenimiento del poder adquisitivo; este fondo está dotado con el 0,8% de la masa salarial de los empleados públicos, que es la diferencia entre la inflación prevista para 1995 (3,5%) y la realmente resultante (4,3%). Este fondo no es de aplicación inmediata ni uniforme, sino que tiene

## 1 COMPONENTES COMUNES

| Cuerpo                  | G | N  | Sueldo  | C. Dest. | C. Espec. | Tot. Mes | Trienio |
|-------------------------|---|----|---------|----------|-----------|----------|---------|
| Maestro/a               | B | 21 | 129.038 | 65.230   | 32.065    | 226.333  | 4.670   |
| Profesor FP             | B | 24 | 129.038 | 80.331   | 32.065    | 241.434  | 4.670   |
| Profesor Secund.        | A | 24 | 152.037 | 80.331   | 32.065    | 264.433  | 5.838   |
| Condición Catedrát.     | A | 26 | 152.037 | 96.219   | 38.884    | 287.140  | 5.838   |
| Maestros Taller y L.    | B | 24 | 129.038 | 80.331   | 32.064    | 241.433  | 4.670   |
| Titular EE.UU.          | A | 26 | 152.037 | 96.219   | 22.605    | 270.951  | 5.838   |
| Titular Univ. y C. E.U. | A | 27 | 152.037 | 109.676  | 62.985    | 324.698  | 5.838   |
| Catedrático Univ.       | A | 29 | 152.037 | 119.751  | 135.016   | 406.804  | 5.838   |

## 2 COMPLEMENTOS ADICIONALES

| Cuerpo Docente                                  | Méritos Docentes   | Product. Inves. | Jefat. Semin. |
|---|--------------------|-----------------|---------------|
| Primaria<br>Secundaria<br>Maestros Taller y Lab | Sexenio 1º: 7.642  |                 |               |
|   | Sexenio 2º: 9.642  |                 |               |
|   | Sexenio 3º: 12.855 |                 |               |
|   | Sexenio 4º: 17.595 |                 |               |
|   | Sexenio 5º: 5.175  |                 |               |
| Cond. Catedrático                               |                    |                 | 9.047         |
| Titular E.U.                                    |                    | 14.030          |               |
| Tít. Univ. y Cat. EU                            |                    | 16.582          |               |
| Catedrático Univ.                               |                    | 20.472          |               |



## RETRIBUCIONES

que ser negociado teniendo en cuenta, también, los deslizamientos y desviaciones que durante 1995 han sufrido las retribuciones de los empleados públicos.

En todo caso, las retribuciones se han incrementado un 3,5% que se corresponde con la inflación prevista para 1996.

### Pensiones

El Real Decreto que prorroga los presupuestos generales establece una subida de haberes reguladores (ver cuadro 8) del 4,4%. A la pensión se le aplica la retención correspondiente a cuenta del IRPF (ver cuadro 0). Si no se especifica o comunica a Hacienda el nº de hijos, ésta aplica la columna equivalente a un hijo. Durante el año se cobrará una paga única del 0,9% (diferencia entre la subida del 3,5% de 1995 y el IPC -4,4%-) gracias al acuerdo suscrito por CC.OO. en septiembre del 94 de revisión automática de las pensiones.

Los funcionarios docentes de niveles no universitarios pueden optar, también, a la jubilación anticipada a partir de los 60 años con la pensión que les correspondería en la edad de jubilación obligatoria -65 años-. Este acuerdo, que fue firmado en solitario por CC.OO. en 1990, ha sido prorrogado para el Territorio MEC hasta el año 2001.

### Deducciones

Las deducciones en la nómina han variado. Si bien la cuota de derechos pasivos sigue siendo la misma que se fijó para el presupuesto anterior (3,86% del haber regulador de cada cuerpo), las cuotas que los funcionarios abonamos a MUFACE han bajado, al descender del 1,89% del haber regulador al 1,69%

También se han actualizado las escalas del IRPF al 3,5% a fin de que la subida salarial no se vea disminuida por el efecto de los saltos de tramo en las escalas respectivas. ■

### 3 CONTRATADOS ADMINISTRATIVOS

| Categoría                        | Sueldo  | C. Destino | C. Espec. | Total   |
|----------------------------------|---------|------------|-----------|---------|
| <b>Ayudante de Facultad</b>      |         |            |           |         |
| Primer Contrato                  | 121.630 | 62.098     |           | 183.728 |
| Segundo Contrato                 | 121.630 | 95.158     |           | 216.788 |
| <b>Ayudante EE.UU.</b>           | 121.630 | 27.890     |           | 149.520 |
| <b>Asociado T. Completo</b>      |         |            |           |         |
| Tipo 1                           | 97.304  | 51.412     | 15.486    | 164.202 |
| Tipo 2                           | 121.630 | 64.266     | 18.061    | 203.957 |
| Tipo 3                           | 121.630 | 87.742     | 39.191    | 248.563 |
| <b>Asociado 6 horas lectivas</b> |         |            |           |         |
| Tipo 1                           | 44.372  | 25.649     |           | 70.021  |
| Tipo 2                           | 55.464  | 32.063     |           | 84.527  |
| Tipo 3                           | 55.464  | 52.817     |           | 108.281 |
| Tipo 4                           | 69.332  | 102.787    |           | 172.119 |

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<br>Ptas./mes | Trialenio<br>Pfas./mes |
|-------|---------------------|------------------------|
| A     | 152.037             | 5.838                  |
| B     | 129.038             | 4.670                  |
| C     | 96.189              | 3.505                  |
| D     | 78.651              | 2.340                  |
| E     | 71.802              | 1.755                  |

### 6 DERECHOS PASIVOS Y MUFACE

| Grupo | D. Pasivos<br>Cuota men. | MUFACE<br>Cuota men. |
|-------|--------------------------|----------------------|
| A     | 12.006                   | 5.257                |
| B     | 9.449                    | 4.137                |
| C     | 7.257                    | 3.177                |
| D     | 5.712                    | 2.514                |
| E     | 4.895                    | 2.143                |

### 7 BASES MAXIMAS de COTIZACION a la SEG. SOCIAL

| GRUPO         | Cuántia<br>pesetas/mes |
|---------------|------------------------|
| Del 1º al 4º  | 374.866                |
| Del 5º al 11º | 279.388                |

### 5 COMPLEM. de DESTINO

| Nivel<br>Compl. Destino | Cuántia mensual<br>pesetas |
|-------------------------|----------------------------|
| 30                      | 133.503                    |
| 29                      | 119.751                    |
| 28                      | 114.714                    |
| 27                      | 109.676                    |
| 26                      | 96.219                     |
| 25                      | 85.368                     |
| 24                      | 80.331                     |
| 23                      | 75.296                     |
| 22                      | 70.257                     |
| 21                      | 65.230                     |
| 20                      | 60.593                     |
| 19                      | 57.466                     |
| 18                      | 54.402                     |
| 17                      | 51.306                     |
| 16                      | 48.215                     |
| 15                      | 45.119                     |
| 14                      | 42.026                     |
| 13                      | 38.930                     |
| 12                      | 35.834                     |
| 11                      | 32.743                     |
| 10                      | 29.648                     |
| 9                       | 28.102                     |
| 8                       | 26.551                     |
| 7                       | 25.007                     |
| 6                       | 23.458                     |
| 5                       | 21.910                     |
| 4                       | 19.592                     |
| 3                       | 17.275                     |
| 2                       | 14.954                     |
| 1                       | 12.638                     |



**10 RETENCIONES DEL IRPF**

| Importe rendimiento anual<br>Pesetas | Número de hijos y otros descendientes |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |             |
|--------------------------------------|---------------------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-------------|
|                                      | 0                                     | 1  | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  | 9  | 10 | 11<br>o más |
| Hasta 1.071.300                      | 0                                     | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0           |
| Más de 1.071.300                     | 2                                     | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0           |
| Más de 1.178.430                     | 3                                     | 1  | 1  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0           |
| Más de 1.285.560                     | 6                                     | 4  | 3  | 1  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0           |
| Más de 1.392.690                     | 7                                     | 6  | 4  | 3  | 1  | 1  | 1  | 0  | 0  | 0  | 0  | 0           |
| Más de 1.499.820                     | 8                                     | 7  | 5  | 3  | 3  | 2  | 1  | 1  | 0  | 0  | 0  | 0           |
| Más de 1.714.080                     | 10                                    | 9  | 7  | 6  | 5  | 4  | 3  | 1  | 1  | 0  | 0  | 0           |
| Más de 1.928.340                     | 12                                    | 11 | 10 | 9  | 8  | 6  | 5  | 4  | 3  | 1  | 0  | 0           |
| Más de 2.142.600                     | 14                                    | 13 | 12 | 11 | 10 | 8  | 7  | 6  | 5  | 4  | 3  | 1           |
| Más de 2.365.860                     | 15                                    | 14 | 13 | 12 | 11 | 10 | 8  | 7  | 7  | 6  | 5  | 3           |
| Más de 2.678.250                     | 17                                    | 15 | 15 | 14 | 13 | 12 | 11 | 9  | 9  | 8  | 7  | 5           |
| Más de 2.999.640                     | 18                                    | 17 | 16 | 15 | 14 | 13 | 13 | 12 | 10 | 10 | 9  | 7           |
| Más de 3.428.160                     | 19                                    | 18 | 17 | 17 | 16 | 15 | 14 | 14 | 13 | 11 | 10 | 9           |
| Más de 3.856.680                     | 20                                    | 19 | 19 | 18 | 17 | 17 | 16 | 15 | 15 | 14 | 12 | 11          |
| Más de 4.285.200                     | 21                                    | 20 | 20 | 20 | 19 | 19 | 18 | 17 | 16 | 15 | 12 | 11          |
| Más de 4.927.980                     | 23                                    | 22 | 22 | 21 | 21 | 20 | 19 | 18 | 18 | 17 | 16 | 14          |
| Más de 5.570.760                     | 25                                    | 24 | 24 | 23 | 23 | 22 | 21 | 20 | 19 | 18 | 17 | 16          |
| Más de 6.427.800                     | 26                                    | 25 | 25 | 24 | 24 | 24 | 23 | 22 | 22 | 21 | 20 | 19          |
| Más de 7.499.100                     | 28                                    | 27 | 27 | 26 | 25 | 25 | 25 | 25 | 24 | 24 | 23 | 22          |
| Más de 8.570.400                     | 31                                    | 30 | 30 | 29 | 28 | 28 | 28 | 27 | 26 | 25 | 24 | 23          |
| Más de 9.641.700                     | 33                                    | 32 | 32 | 31 | 31 | 30 | 30 | 29 | 28 | 27 | 26 | 25          |
| Más de 10.731.000                    | 35                                    | 34 | 34 | 34 | 33 | 33 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 31          |
| Más de 12.855.600                    | 38                                    | 37 | 37 | 37 | 37 | 36 | 36 | 36 | 35 | 35 | 35 | 34          |
| Más de 14.998.200                    | 41                                    | 40 | 40 | 40 | 40 | 39 | 38 | 38 | 37 | 37 | 37 | 36          |
| Más de 17.140.800                    | 44                                    | 42 | 42 | 42 | 42 | 41 | 40 | 40 | 39 | 39 | 39 | 38          |
| Más de 19.283.400                    | 46                                    | 45 | 45 | 45 | 44 | 44 | 44 | 44 | 43 | 43 | 43 | 43          |
| Más de 21.426.000                    | 47                                    | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 45 | 45 | 45 | 45 | 45          |

**8 HABERES REGULADORES de las PENSIONES**

| GRUPO | Regulador pesetas/año |
|-------|-----------------------|
| A     | 4.354.676             |
| B     | 3.427.244             |
| C     | 2.632.182             |
| D     | 2.082.489             |
| E     | 1.775.487             |

**9 PENSIONES porcentaje del regulador**

| AÑOS DE SERVICIO | PORCENTAJE DEL REGULADOR |
|------------------|--------------------------|
| 15               | 26,92%                   |
| 16               | 30,57%                   |
| 17               | 34,23%                   |
| 18               | 37,88%                   |
| 19               | 41,54%                   |
| 20               | 45,19%                   |
| 21               | 48,84%                   |
| 22               | 52,54%                   |
| 23               | 56,15%                   |
| 24               | 59,81%                   |
| 25               | 63,46%                   |
| 26               | 67,11%                   |
| 27               | 70,77%                   |
| 28               | 74,42%                   |
| 29               | 78,08%                   |
| 30               | 81,73%                   |
| 31               | 85,38%                   |
| 32               | 89,04%                   |
| 33               | 92,69%                   |
| 34               | 96,35%                   |
| 35 o más         | 100,00%                  |





# Elecciones generales en marzo

▼ **Luisa Martín**

Política Educativa de la Federación de Enseñanza de CC.OO.

*El próximo día 3 de marzo estamos convocados a emitir nuestro voto en las Elecciones Generales de nuestro país. Adelantadas a su calendario ordinario, estas elecciones han sido demandadas por amplios sectores políticos y sociales, y vienen precedidas de un clima de continuada crispación, generado por la objetividad de una serie de acontecimientos de fuerte impacto, que han llevado a la opinión pública a un enjuiciamiento peyorativo, muy generalizado, de la clase e incluso de la función política*



En estas circunstancias es difícil estimular al análisis de los programas electorales, cotejando y estudiando las alternativas que nos presentan los diferentes partidos, tanto en aspectos

generales como en lo referente al ámbito educativo. No obstante, creemos importante y necesario realizar un ejercicio de racionalidad que nos permita emitir nuestro voto, huyendo de las demagogias fáciles y contribuyendo a abrir perspectivas para avanzar en una enseñanza de calidad.

## Mirando atrás, sin ira

Con estas líneas pretendemos suscitar esa reflexión, situando la realidad en la que nos encontramos, para intentar explicitar las grandes cuestiones pendientes en nuestro sistema educativo. A este fin consideramos pertinente hacer un breve balance de los aspectos más destacables de la legislatura que finaliza.

Durante los últimos años hemos asistido a una profunda recesión económica que se ha cebado en los sectores económicamente más débiles y ha profundizado las desigualdades, ahondando la marginación institucionalizada y la injusticia social.

Paralelamente, la tasa de paro que, siendo la más alta de los países de nuestro entorno, no se ha visto disminuida significativamente, sino más bien cualitativamente agravada por una reforma laboral, apoyada por determinados grupos políticos e impuesta a pesar de la huelga general del 27-E del 94, y que está demostrando penalizar en la crisis especialmente a los trabajadores y trabajadoras.

Si a ello añadimos una progresiva falta de sensibilización hacia los problemas sociales por parte del poder político, aparejada a una débil voluntad de negociación con los sindicatos de clase y, finalmente, los problemas de corrupción que, por acción u omisión, han alcanzado a sectores significativos del gobierno central y de otros gobiernos autonómicos, deteriorando más la situación del país, el balance no es en absoluto positivo.

En lo referente a nuestro ámbito profesional, las políticas llevadas a cabo han supuesto la renuncia a una transformación en profundidad del sistema educativo, vaciando de contenido los aspectos más progresistas de

las reformas y llevando a la frustración a los sectores que se sintieron motivados por el cambio, creando al tiempo un caldo de cultivo para los elementos más conservadores e inmovilistas.

Así, de las iniciativas legislativas en materia educativa llevadas al Parlamento por el Gobierno y aprobadas en él sirve de única muestra la LOPEG, publicada en diciembre del 95 a pesar del rechazo previo de toda la comunidad educativa. Con esta Ley se cuestionan abiertamente los presupuestos más socialdemócratas de priorización de la enseñanza como servicio público de calidad, para avanzar en el camino de un liberalismo que acaso otros se encargarán de profundizar y consolidar en el futuro.

La otra iniciativa legislativa, la modificación de la LRU, se resolvió con la subida de la edad de jubilación para el profesorado de universidad a los setenta años, dejando en el cajón del olvido todas las cuestiones que a partir de una evaluación rigurosa y crítica de los diez años de vida de la ley parecía necesario revisar.

En la misma línea se sitúa el desprecio de que se ha hecho gala ante la Iniciativa Legislativa Popular por una Ley de Financiación del Sistema Educativo, promovida por CC.OO. y apoyada por seiscientos mil firmas, que nos llevó a solicitar su discusión en la próxima legislatura.

En correspondencia con esa actitud se ubica la desastrosa implantación a la baja de la Reforma educativa, con el constante incumplimiento de los compromisos adquiridos en la Memoria Económica que acompañó a la aprobación de la LOGSE.

No ha habido voluntad, parece que ni ilusión ni ganas, de aprovechar la reforma, y las circunstancias paralelas del descenso de la tasa de natalidad, para asentar un sistema educativo de auténtica calidad, basado en el consenso, la participación democrática y el bagaje histórico de experiencias progresistas; por el contrario, se ha optado por una reducción cicatera de los puestos de trabajo, que está llevando a muchos compañeros y compañeras a ver "amortizada" su plaza bajo presupuestos meramente económicos, sin una planificación negociada del conjunto de la red de centros necesarios para una oferta educativa cualificada.

El balance anterior, sólo esbozado y sin querer cargar tintas en aspectos negativos, sino resumiendo lo que han sido situaciones y hechos objetivos, pone en evidencia una realidad francamente no deseable.

### De cara al futuro

Se hace necesario de cara a una próxima legislatura un replanteamiento de las políticas educativas llevadas a cabo hasta ahora, y que suponga el reconocimiento de la educación como una de las prioridades efectivas del próximo gobierno.

En este sentido consideramos imprescindible:

▼ La aprobación de una Ley de Financiación que establezca un marco regulador que garantice, con independencia de coyunturas económicas y avatares políticos, una dotación suficiente y equilibrada de medios humanos y materiales en todos los tramos del sistema educativo. En este marco se deben compensar los importantes desequilibrios territoriales que en la actualidad existen entre las diferentes Comunidades Autónomas, equiparándonos a los países europeos en el gasto dedicado a educación.

▼ El compromiso y desarrollo de una auténtica Ley de Calidad, que nazca con el consenso de la comunidad educativa y que contribuya a la superación de las desigualdades sociales e individuales, al fomento de capacidades y actitudes críticas, aplicando políticas compensatorias que discriminen positivamente a los sectores más desfavorecidos socialmente. Esta ley debe al tiempo contemplar medidas que solucionen los problemas que afectan a los trabajadores de la enseñanza y a los centros educativos.

*... se hace imprescindible un cambio en la política económica que permita al sector público intervenir en la corrección de los desajustes del mercado, en la creación de empleo y en el sostenimiento de un estado social.*

▼ La revisión en profundidad de la LRU, a fin de evitar la precarización en el empleo y lograr la mejora de los sistemas de selección del personal, la normalización de los mecanismos de negociación y participación, sin olvidar garantizar las condiciones que promuevan y favorezcan un desarrollo profesional, contemplando la faceta docente e investigadora.

▼ El impulso y profundización en la democratización del sistema educativo y de la administración educativa, con el establecimiento de medidas concretas que fomenten la participación en la gestión de los centros y promuevan una mayor y más fecunda interacción entre la sociedad y el sistema de enseñanza.

▼ La elaboración de un Estatuto de la Función Pública, en el cual se reconozca el pleno derecho a la negociación colectiva de los empleados públicos.

▼ Una planificación de la oferta educativa pública que la asegure como suficiente y óptima, en oposición a las diferentes corrientes privatizadoras que, con propuestas como las del cheque escolar o la libre elección de centro, intentan eludir el control público sobre los fondos o sobre la planificación educativa.

▼ La equiparación de todos los centros sostenidos con fondos públicos, en cuanto a su gestión y a la remuneración y condiciones laborales de sus trabajadores y trabajadoras, a la admisión del alumnado y el respeto al pago delegado.

▼ El establecimiento de planes de formación permanente que, además de orientarse a cubrir las necesidades del sistema, apuesten por programas de actuación que favorezcan el desarrollo profesional y posibiliten la adquisición de nuevas titulaciones y capacitaciones, especialmente de los colectivos laboralmente afectados por las reformas.

Para todo ello se hace imprescindible un cambio en la política económica que permita al sector público intervenir en la corrección de los desajustes del mercado, en la creación de empleo y en el sostenimiento de un estado social.

Por último, no podemos olvidar que, como trabajadores y como ciudadanos, las ofertas electorales, los programas de los diferentes partidos y, en definitiva, el resultado mismo de las elecciones no nos son indiferentes. Nuestra participación en apoyo de las formaciones políticas que den una respuesta satisfactoria a nuestras necesidades y demandas, con un carácter progresista y





**El próximo 3 de marzo tenemos una nueva cita con las urnas. Como en otras ocasiones, el Consejo de Redacción de la revista acordó dedicar unas páginas de la misma al conocimiento de los programas electorales, pero al ser éstos tan parecidos -concretan tan poco, son generalmente grandes declaraciones de principios- decidimos, por medio de esta batería de preguntas, saber cuáles van a ser las intenciones de los partidos parlamentarios de ámbito estatal sobre aquellos temas que más preocupan, según nuestra opinión, a nuestros lectores. Las respuestas nos las han facilitado Jerónimo Nieto, portavoz de la Comisión de Educación y Cultura del grupo socialista en el Congreso de los Diputados, Andrés Ollero, portavoz de la comisión de Educación y Cultura del grupo popular en el congreso de los diputados y Javier Doz, coordinador del Área de Educación de IU. Las preguntas fueron las mismas para todos, en algún caso, han decidido agrupar las respuestas, así, pues, aparecen.**

**1** ¿Cuál es la postura de su Partido sobre la Ley de Financiación de la Enseñanza, presentada por CC.OO. al Parlamento a través de una Iniciativa Legislativa Popular?

**PSOE** Consideramos que la Iniciativa Legislativa Popular sobre la financiación pública de la enseñanza hará posible un debate, en sede parlamentaria, muy necesario sobre algo esencial para el buen funcionamiento de nuestro Sistema Público de Educación. Por ello, apoyaremos con nuestro voto su tramitación como proyecto de ley en la próxima legislatura.

**PP** De notable sorpresa ante el injustificado aplazamiento del debate, sin beneficiario conocido, de la iniciativa legislativa popular sobre financiación del sistema educativo. La única razón apuntada -que a mediados de diciembre no era fecha, dada la situación de los centros...- nos pareció poco respetuosa con la imagen pública que la efectiva dedicación del profesorado merece.

**IU** En todo momento, Izquierda Unida ha apoyado esta iniciativa de CC.OO. Procuraremos que se convierta en el tema estrella educativo de la próxima legislatura. La aprobación de una ley de sus características es una de las principales prioridades de nuestro programa. Entre sus contenidos debe figurar la creación de un Fondo de Compensación Interterritorial para la Educación, cuyo monto anual y modo de distribución se aprobaría anualmente en los Presupuestos del Estado, de acuerdo con los criterios de la Ley de Financiación. También relacionamos esta Ley con la aplicación de otra de nuestras prioridades legislativas: la Ley de Calidad y para la Igualdad en la Educación.

**2** ¿Qué opinión tienen del cheque escolar?

**PSOE** El PSOE es contrario al establecimiento del cheque escolar como sistema para finan-

ciar la gratuidad en la enseñanza por considerarlo profundamente injusto e insolidario.

Nuestro modelo de financiación de la gratuidad en la enseñanza obligatoria es el contemplado en la LODE, a través de los conciertos educativos.

**PP** Lo importante es garantizar la gratuidad de la enseñanza obligatoria, con libertad de elección entre todo tipo de centros. Hoy por hoy, no parece que el cheque escolar sea el instrumento más eficaz para solucionar los problemas existentes al respecto.

**IU** Rechazamos firmemente este modelo de financiación. En caso de implantarse, significaría más privatización de la enseñanza, incremento de la desigualdad y, a pesar de lo que afirman algunos ultraliberales, un aumento del gasto público; a no ser, eso sí, que dejasen de garantizarse los elementos del derecho a la educación propios de las sociedades avanzadas.

**3** **¿Qué medidas tienen previstas para consolidar la negociación colectiva en la función pública?, ¿hasta qué punto se van a sentir vinculados por los acuerdos que se puedan alcanzar?**

**PSOE** El marco legal existente consideramos que ha consolidado la negociación colectiva y, por tanto, es un marco válido. En todo caso, aquellas mejoras que pudieran introducirse en el mismo, deberían serlo de forma acordada con los sindicatos del ámbito de la Función Pública.

**PP** El PP entiende la educación como un problema de Estado, por lo que sus problemas han de abordarse con el máximo afán de consenso, dentro y fuera de la función pública.

**IU** I.U. tiene una contrastada tradición de apoyo parlamentario a los acuerdos suscritos por el Gobierno y las centrales sindicales. Estas también han tenido nuestro apoyo en las movilizaciones laborales y sociales. Preconizamos un nuevo

Estatuto de la Función Pública que, entre otros aspectos, establezca la plena capacidad de negociación colectiva de los empleados públicos. Concebimos un modelo descentralizado y articulado en sus diferentes ámbitos territoriales y sectoriales.

**4** **¿Cuál va a ser su comportamiento en relación con la LOGSE?**

**PSOE** Concluir su aplicación a lo largo de la próxima legislatura.

**PP** En lo que a la arquitectura del sistema educativo se refiere, la LOGSE será modificada para dar paso a una Secundaria de tres años y un Bachillerato de tres años, garantizando en todo caso la permanencia obligatoria en el sistema educativo hasta los 16 años y corrigiendo la actual amenaza de reducción de las Humanidades. Igualmente se modificará la rígida exigencia del título de bachiller para cursar la Formación Profesional de grado superior, facilitando un sistema de acceso desde el grado medio a los módulos específicos que vayan a cursarse. Se procurará que los módulos de garantía social se planteen más como intento de recuperar a los alumnos para el sistema educativo que como mera vía de salida.

**IU** Hay que impulsar una reorientación progresista de las reformas educativas derivadas de la LOGSE, planificar y gestionar mejor su aplicación, dotar a los centros de enseñanza de los medios adecuados para alcanzar los objetivos propuestos y propiciar una mayor participación del profesorado y de los demás sectores educativos en su implantación. Para ello, además de las dos leyes mencionadas -"financiación" y "calidad e igualdad"-, proponemos un amplio conjunto de medidas, entre las que destacamos: desarrollo de un Plan Cuatrienal de Educación Infantil, para crear una red pública suficiente en colaboración con las administraciones locales y autonómicas; puesta

en práctica de un Plan de Atención a la Diversidad en la ESO y de un Programa General de Orientación Escolar y Profesional; planificar una oferta suficiente de programas de iniciación profesional, al término de la ESO; incrementar significativamente la oferta de ciclos formativos de FP, de grado medio y superior, y poner en marcha un Plan Urgente de adaptación de los centros y de reciclaje del profesorado; reformar los sistemas de formación inicial del profesorado de primaria y secundaria, estableciendo el carácter de licenciatura para los estudios de magisterio y aumentando su componente profesional para la secundaria; incrementar la oferta de formación permanente del profesorado, mejorando su calidad; establecer un Plan Director de la Educación de las Personas Adultas, articulado con los planes autonómicos; y, establecer un sistema participativo y democrático de evaluación de los centros y del sistema. El fomento de la participación y la gestión democráticas exige la derogación de la "Ley Portierra".

## RESPECTO A LA ENSEÑANZA PÚBLICA NO UNIVERSITARIA...

**5** **¿Qué criterios piensa seguir su partido en la planificación de la Red de Centros Públicos?**

**PSOE** Los criterios contenidos en el título segundo de la LODE referido a la participación en la programación general de la enseñanza.

**PP** El número y ubicación de los centros públicos dependerá de la demanda social expresada a través de la libre elección de centro.

**IU** El mapa de la Red de Centros Públicos debe consensuarse y su aplicación ligarse al establecimiento de los distritos escolares, en cada uno de los cuales debe haber una oferta completa de bachilleratos, ciclos de FP y enseñanzas de régimen especial. El centro tipo debe abarcar etapas educativas completas -infantil,



primaria y secundaria-. Además de crear los necesarios, es imprescindible un programa urgente de adaptación de los centros y dotarlos de las plantillas suficientes. En las zonas en donde exista oferta suficiente de plazas públicas no deben subvencionarse nuevas aulas privadas.

**6** ¿Qué previsiones económicas tienen planteadas para garantizar la calidad de la Escuela Pública?

**PSOE** Proponemos al resto de las fuerzas políticas parlamentarias y a los agentes sociales, un Pacto por la Educación que garantice, con la gradualidad que se derive de la política presupuestaria, una financiación acorde con la media de los países de la Unión Europea y unos niveles mínimos organizativos que garanticen la calidad y continuidad del actual modelo educativo. Este Pacto deberá contribuir a consolidar el sistema público educativo.

**PP** Hemos venido defendiendo que es una irresponsabilidad abordar reformas educativas sin cobertura presupuestaria. El PP votó contra la LOGSE por no garantizar aspecto tan elemental, y ha denunciado los intentos de anticipar su aplicación sin los necesarios recursos. José María Aznar ha fijado reiteradamente las pensiones, la Educación y la Sanidad como prioridades en el gasto público.

**TU** Hay que situar el gasto público educativo en el 6% del PIB. No parece posible alcanzar este objetivo en una legislatura. En los próximos 4 años nuestro programa requiere un punto de PIB adicional a su tasa de crecimiento nominal; es decir, sumar a este crecimiento de los presupuestos de educación unos 700.000 millones de pesetas. Esto sería para el conjunto del sistema.

**7** Las transferencias educativas del territorio MEC se realizarán dentro del próximo período legislativo, ¿cuáles son las ac-

**tuaciones prioritarias que tienen previstas de cara a este proceso?**

**PSOE** Completar las transferencias educativas de la educación primaria, secundaria y Formación Profesional a todas las Comunidades Autónomas, garantizando en dicho proceso los recursos necesarios para asegurar una educación de calidad para todos los alumnos.

Además, desde el Gobierno se ejercerán las competencias estatales con objeto de llevar a la práctica el compromiso constitucional de garantizar unos mínimos en formación común; así como de garantizar la permeabilidad del sistema para facilitar la movilidad de profesores y estudiantes; y, por último, adaptar la estructura del Ministerio de Educación a la nueva distribución de competencias educativas.

**PP** El proceso de transferencias a las Comunidades Autónomas ha de apoyarse en una negociación bilateral, por lo que no tendría sentido fijar unilateralmente las condiciones ni el calendario.

**TU** Hay que configurar una nueva Administración Educativa del Estado. Nuestro modelo es el propio de un Estado Federal solidario que propugna la participación democrática de los sectores educativos y sociales hasta los niveles más altos. Sus órganos fundamentales: el Consejo Sectorial de Política Educativa, el Consejo Escolar del Estado y el Consejo de Universidades. Estos últimos deben modificar su composición o incrementar sus funciones. Corresponderá a esta administración la definición y financiación de los programas compensatorios, para superar la actual desigualdad territorial en la educación. Su aplicación concreta la realizarán las administraciones autonómicas. De nuevo las dos leyes prioritarias serán el instrumento legislativo principal. La culminación de las transferencias debe impulsar la descentralización administrativa, a través de los distritos educativos, y el desarrollo de la participación (consejos territoriales y otras medidas).

**8** Según la LOGSE, la educación debe proporcionar conocimientos y valores, tales como solidaridad, libertad, tolerancia... que -afirma- se adquieren a través de hábitos. ¿Su partido cree necesario reforzar estos aspectos a través de los currículum escolares y de las formas de organización democrática de los centros, tales como los Consejos Escolares?

**PSOE** Consideramos que la educación en valores que propugna la LOGSE deberá reforzarse a través de los currículum escolares y de las formas organizativas de trabajo en los centros escolares.

**PP** En el debate de la Ley Pertierra nos hemos reafirmado como decididamente partidarios -por razones pedagógicas y educativas- del sistema de participación escolar, reforzando el protagonismo de los claustros. Los candidatos a directores escolares han de ser los que consideren acreditados para ello los profesores (a través de una propuesta en terna) y no los que hayan hecho méritos de cara a la Administración.

**TU** Sí, con toda convicción. "Educar para la democracia y en democracia" es el epígrafe que resume uno de los seis ejes programáticos de nuestra propuesta electoral. Lo concretamos en el currículo, en la formación del profesorado y en medidas que refuercen los consejos escolares y otros aspectos de la vida democrática en los centros escolares. Las administraciones y las organizaciones educativas deben colaborar para superar ciertos preocupantes rasgos de atonía que, hoy, se están manifestando.

**RESPECTO A LA ENSEÑANZA PÚBLICA UNIVERSITARIA...**

**9** ¿Qué opinan del proyecto de modificación de la LRU?

**PSOE** Para mejorar la calidad de la enseñanza es necesaria una actualización de la LRU en



aspectos como la evaluación del profesorado, mecanismos de acceso a la docencia, carrera formativa más racional, etc. así como la potenciación de las funciones de planificación y coordinación del Consejo de Universidades y una modificación de su composición para adaptarlo a la actual situación competencial en la educación universitaria.

**PP** El PP presentó una enmienda a la totalidad del proyecto de modificación de la LRU, aportando un texto alternativo que afectaba a todo el articulado de la Ley -y no sólo al Título relativo a Profesorado- expresando nuestra discrepancia con el actual y con el proyecto del Gobierno.

**IU** Ya es cosa del pasado. Estuvimos en desacuerdo con algunos apartados y resultaba claramente insuficiente en su conjunto.

**10** ¿Consideran apropiada la estructura actual del profesorado y el sistema de selección del mismo?

**PSOE** (Respuesta incluida en la anterior).

**PP** Somos partidarios de reducir a tres el número de Cuerpos de profesorado universitario y de regular el acceso a ellos mediante un sistema de habilitación, con un número tasado de plazas por área de conocimiento, tribunales elegidos íntegramente por sorteo, pruebas que garanticen el dominio teórico y práctico de la disciplina, y posterior elección por las universidades entre los habilitados que soliciten sus plazas, restableciendo implícitamente la posibilidad de traslado, hoy prácticamente anulada.

**IU** No. Defendemos la creación de un único cuerpo docente que unifique los existentes, el establecimiento de mecanismos de promoción en su interior y la reforma de los sistemas de evaluación de la actividad docente e investigadora. Para el acceso al cuerpo preconizamos la realización de una prueba de habilitación, previa al concurso que cada

Universidad convoque. También nos parece conveniente que las universidades puedan contratar laboralmente a profesores en razón de sus necesidades.

**11** Respecto a la financiación, ¿qué modelo propugnan para las universidades públicas y privadas?, ¿están de acuerdo con el actual sistema de tasas y becas?

**PSOE** Creemos que el modelo de financiación para las universidades públicas debe seguir siendo el regulado por el Art. 54 de la LRU, es decir, con ingresos procedentes de tres fuentes: del presupuesto de la Comunidad Autónoma, de las tasas académicas y de los ingresos propios de cada universidad. Respecto a las becas y ayudas al estudio, creemos que debe aumentarse su número y el importe de las mismas, y al tiempo es necesario mejorar y agilizar los mecanismos de adjudicación y gestión de las mismas.

**PP** Como es sabido, las competencias sobre universidades están ya íntegramente transferidas. Es preciso abordar el necesario equilibrio en oferta universitaria y niveles de calidad para todos los españoles. Debe abordarse con decisión la ampliación del Distrito Compartido, con becas y ayudas que permitan la movilidad. La regulación de la tasas ha de contemplar la situación real de los centros. Es preciso transparentar las carencias existentes, como única vía de que se corrijan en plazo razonable.

**IU** Las universidades privadas deben financiarse exclusivamente con fondos privados. En cuanto a las públicas, sus recursos deben acercarse a un monto equivalente al 1,5% del PIB. Proponemos una importante modificación del sistema de tasas: que las matrículas sean inversamente proporcionales a la renta, personal o familiar, del estudiante y gratuitas para los de menores ingresos. La financiación por este concepto debe alcanzar un monto equivalente al actual. Paralelamente, debe re-

forzarse la política de becas para equiparar el porcentaje de beneficiarios y sus cuantías a los niveles propios de los países avanzados. También proponemos mecanismos para asegurar una mayor transparencia y control en su concesión.

**12** Respecto a la negociación colectiva, ¿creen que, además de la mesa estatal de universidad, debería articularse una mesa sectorial por autonomías y otra por cada universidad?, ¿favorecerían un acuerdo marco que unificase las condiciones laborales del PAS funcionario y del PAS laboral?

**PSOE** Consideramos necesaria la existencia de negociación en los tres niveles: Estado, Comunidad Autónoma y Universidad; sobre todo, a partir del momento en que todas las comunidades autónomas hayan recibido las competencias en educación universitaria.

**PP** Nuestra Constitución plantea un Estado de las Autonomías y reconoce como derecho fundamental la autonomía universitario. No corresponde, por tanto, al Gobierno decidir aspectos vinculados a dichas esferas de autonomía, sin perjuicio de que se esfuerce en colaborar a que se logre la deseable coordinación y equilibrio en aspectos como el señalado.

**IU** Los instrumentos de negociación colectiva deben ubicarse en los ámbitos territoriales en donde haya competencias. La universidades y las CC.AA. las tienen o tendrán muy próximamente. Respecto al acuerdo marco: IU es partidaria de homogeneizar las condiciones laborales de los empleados públicos a partir de una situación estatutaria común.

**13** Respecto a la contratación, ¿consideran beneficiosa la política de contratación por horas?, ¿qué solución tienen prevista para el personal interino?

**PSOE** (Respuesta incluida en la an-



terior).

**PP** En lo que al profesorado se refiere, la contratación por horas sólo parece razonable en el caso de los Asociados, que han de cumplir una decisiva función docente complementaria, evitándose que se les obligue a asumir responsabilidades propias de los funcionarios docentes universitarios, disfrazando como hasta el momento la perpetuación del viejo problema de los penenos.

**IU** I.U. está en contra de las diversas formas de precarización del empleo y, por lo tanto, de la utilización abusiva del interinato. La fórmula concreta para superar esta situación debe ser fruto de la negociación sindical. La contratación por horas puede ser una forma más de trabajo precario, que rechazamos, o una modalidad de contrato estable, a tiempo parcial, que es concebible dentro de nuestra apuesta por el reparto del trabajo. Lo importante, como en tantos casos, es que exista capacidad de negociación y control sindicales para discriminar estas situaciones.

**RESPECTO A LA ENSEÑANZA PRIVADA...**

**14** **¿Qué modelo de financiación proponen para estos centros con niveles obligatorios y, en su caso, con niveles no obligatorios?**

**PSOE** La financiación con fondos públicos de los centros privados, que imparten enseñanza obligatoria, se realizará mediante el régimen de conciertos regulado en el Título Cuarto de la LODE y otras normas complementarias y de desarrollo.

Respecto a los salarios del personal docente de los centros concertados que abone la Administración directamente a los profesores como pago delegado debe mantenerse en su regulación actual. En el momento presente no parece conveniente aplicar esta fórmula a otro personal no docente de estos centros.

Estamos en contra de la extensión de los conciertos a los niveles no obligatorios de nuestro sistema educativo. No obstante consideramos que la Administración Educativa debe establecer convenios con las corporaciones locales y con otras entidades sin ánimo de lucro para incrementar la oferta de la educación infantil.

**PP** El sistema de conciertos parece adecuado para garantizar la gratuidad en los niveles obligatorios, haciendo más transparente el costo del puesto escolar. En niveles no obligatorios proponemos su extensión al segundo ciclo de la Educación Infantil, para subsanar desigualdades en el acceso inicial al sistema educativo y paliar la actual carencia de plazas.

**IU** Rechazamos la financiación pública de los niveles de enseñanza no obligatorios. Defendemos la reforma de los requisitos que deben cumplir los centros concertados de las etapas obligatorias. Las condiciones de funcionamiento y gestión, las normas de admisión del alumnado, etc., deben equipararse con las que rigen los centros públicos. Igual que los salarios y la jornada de los docentes y del PAS. También proponemos la promulgación de una ley que permita la integración de los centros privados que lo deseen en la red pública.

Las tendencias privatizadoras del servicio público de la educación van a reforzarse en los próximos años. I.U. va a oponerse firmemente a ellas. La existencia en España de un fuerte sector de enseñanza privada subvencionada, más amplio que en la mayoría de las naciones desarrolladas, es fruto de una herencia histórica. Con las condiciones anteriores lo aceptamos, aunque siempre con carácter subsidiario respecto a la red pública. Una oferta suficiente y de calidad (una de nuestras prioridades) por parte de ésta debe hacer disminuir su peso en el conjunto de la enseñanza.

**15** **Una de las aspiraciones de todos los trabajadores de los centros de enseñanza privada sostenidos con**

**fondos públicos es el de recibir el pago directo de la administración educativa. En la actualidad lo reciben únicamente los docentes, ¿cuál es su postura sobre el PAS y sobre el Personal Complementario de E.E.?**

**PSOE** (Respuesta incluida en la 14).

**PP** Consideramos decisivo que se garantice a los trabajadores la recepción puntual e íntegra de sus retribuciones. Con motivo del debate de la Ley Pertierra, el PP dejó claro que no figura entre sus objetivos modificar el sistema de pago delegado.

**IU** También deben acogerse al sistema de pago directo.

**16** **¿Cuál es su concepto de ideario de centro?, ¿hasta dónde puede llegar un centro sostenido con fondos públicos a imponer una determinada tendencia religiosa o corriente filosófica?**

**PSOE** El definido por la LODE. El artículo 22 de esta Ley autoriza a los titulares de los centros privados a establecer el carácter propio del centro en el marco de la Constitución, respetando los derechos garantizados en el Título Preliminar de esta Ley a los profesores, padres y alumnos. Entre estos derechos garantizados por la Constitución y la LODE están la libertad de cátedra del profesor; el derecho de los padres a que sus hijos reciban una educación de acuerdo a los fines establecidos en la Constitución y en nuestras leyes; y de los alumnos, a que se respete su libertad de conciencia, así como sus convicciones religiosas y morales.

**PP** El ideario de un centro no debe tener otro límite que el marcado por los principios de la Constitución, como su propio artículo 27 recuerda.

**IU** No me gusta el concepto de "ideario". El proyecto educativo, que todo centro debe tener, no debe estar sometido a una opción ideológica determi-



nada. Ningún centro sostenido con fondos públicos debe imponer al alumnado, o a sus trabajadores, una opción ideológica. Nuestra opción es que la democracia entre plenamente en los centros de enseñanza privados, ante todo en los concertados.

17

**¿Qué medidas van a emprender para regular el mercado de las enseñanzas no regladas?**

PSOE

(Respuesta incluida en la 14).

PP

Todo parece indicar que el futuro Gobierno deberá ocuparse prioritariamente de mejorar la regulación de las enseñanzas regladas. En lo demás, el funcionamiento habitual de una Administración que actúe con profesionalidad y eficacia debe garantizar el correcto manejo de los fondos públicos y el cumplimiento de la normativa correspondiente. No nos apasiona, desde luego, la aventura de llegar a conseguir que no haya nada sin regular.

IU

No hemos incluido en nuestro programa propuestas concretas al respecto, pero pienso que, aún no siendo un tema de fácil regulación legal, hay que estudiarlo para evitar fraudes y defender a los usuarios.

18

**¿Cuáles son las pautas para controlar los fondos públicos destinados a educación, formación no reglada, educación especial, etc?**

PSOE

(Respuesta incluida en la 14).

PP

(Respuesta incluida en la anterior).

IU

En la educación debe haber siempre dos niveles de control: el de la Administración, a través de la inspección, y el de los órganos de participación y gestión de los centros. En nuestro modelo, estos últimos verán reforzada su capacidad de intervención en relación con los condicionamientos actuales...

## VII Congreso de la Federación de Enseñanza de CC.OO.

# Respuestas solidarias de futuro

▼ Agustín Alcocer y Mar Fernández

Federación de Enseñanza de CC.OO.

*Los días 24 y 25 de Enero, el Consejo de la Federación de Enseñanza aprobó los materiales de discusión para el debate en nuestro próximo congreso, que tendrá lugar los días 3, 4 y 5 de Mayo. Una nueva cita con el conjunto de nuestra afiliación para reflexionar sobre las respuestas que el sindicalismo de clase tiene que dar en la educación para los cuatro últimos años de este siglo.*



*Como sindicato confederal y sociopolítico debemos tener en cuenta que nuestra federación representa al conjunto de trabajadores y trabajadoras de un servicio público fundamental como es la educación. Las*

*propuestas de mejora de las condiciones laborales no sólo tienen que ser congruentes con la defensa de este servicio, sino que tienen que servir también para mejorar la calidad de la educación. Reflexionar sobre los grandes problemas de la enseñanza es algo obligatorio.*

*El momento en que se elaboran los materiales de este congreso se caracteriza por un alto nivel de in-*



*certidumbre desde el punto de vista político, con el Parlamento Estatal disuelto y las elecciones legislativas convocadas. Incertidumbre sobre la composición del legislativo que habrá desaparecido en el momento de celebrarse el congreso, pero que acompañará parte de nuestro debate precongresual.*

*Para el debate se presenta una ponencia única con tres grandes bloques, que constituyen los retos más importantes para el sindicalismo en la enseñanza.*

- *El de perspectivas del sistema educativo, que analiza las transferencias en el conjunto del Estado, teniendo en cuenta que coinciden con la implantación de las reformas educativas.*

- *Las estrategias de negociación colectiva que hay que desarrollar para garantizar la descentralización, la coordinación y globalización que requiere el quehacer sindical, situando dichas estrategias en la creación y estabilidad en el empleo de los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza.*

- *El refuerzo de nuestro modelo organizativo para hacer posible todo lo anterior.*

*El documento recoge algunas propuestas sobre las que hemos tenido ocasión de iniciarnos e incluso profundizar en su reflexión desde encuentros o jornadas (Jornadas sobre el Personal Laboral de las Administraciones Educativas, las jornadas sobre la enseñanza privada o las recientes sobre transferencias). Otros aspectos, en cambio, pueden ser más novedosos, como es el caso de la evaluación del sistema educativo o la autonomía de centros, que últimamente han tenido una gran importancia.*

## Bloque I.

### Perspectivas del Sistema Educativo

Desde este capítulo pretendemos reflexionar y hacer propuestas sobre aspectos que actualmente son de gran interés en el conjunto de la comunidad educativa: la culminación del proceso de transferencias, el problema de la financiación, la implantación de las reformas y el reto de la calidad. Todo ello sin perder de vista los nuevos referentes derivados de la construcción de la Unión Europea.

Empezando por esto último, el documento llama la atención sobre la importancia que supone la integración del Comité Sindical Europeo de la Educación (CSEE) en la Confederación Europea de Sindicatos (CES) para ir contribuyendo a la formación de auténticas federaciones de rama y de un sindicalismo europeo mejor coordinado. Conseguir que el CSEE sea más eficaz implica aumentar su capacidad para desarrollar iniciativas frente a las Instituciones Europeas, a las patronales de la enseñanza pública y privada, así como proponer programas educativos y de formación profesional.

#### La participación social en el traspaso de competencias

Con respecto al proceso de traspaso de competencias se recogen conclusiones que han sido objeto de reflexión en las Jornadas sobre Transferencias Educativas, celebradas en el mes de Junio del año 95. Valorándose las transferencias como muy necesarias, por diversas razones (de carácter educativo, social y político), se señalan a su vez aspectos que pudieran perjudicar una verdadera descentralización: la diferencia de recursos entre unas comunidades y otras, y la falta de mecanismos de solidaridad interterritorial para dar respuesta a estas diferencias. Una política descentralizadora tiene que saber hacer frente a la desigual-

dad, potenciando al mismo tiempo lo diferencial.

En este proceso es necesario que se tenga en cuenta la opinión de las organizaciones sindicales, razón por la que se propone solicitar en todos los ámbitos Mosas de Participación Social, a fin de poder hacer un seguimiento del proceso e intervenir en todas las cuestiones relativas a la planificación de los recursos personales y a las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras.

Un sistema de financiación estable capaz de acercarnos a la media europea. La financiación del sistema educativo ha sido fuente de preocupación principal para nuestra organización porque de ella depende en primera instancia su calidad. Esto nos llevó a impulsar una Iniciativa Legislativa Popular para la financiación del sistema educativo y esto nos lleva a seguir trabajando para que la inversión educativa permita desarrollar unas reformas de calidad.

Desde la enseñanza de los niveles anteriores a la universidad seguiremos exigiendo el cumplimiento de la Memoria Económica de la LOGSE, tanto en plantillas como en inversiones y gastos de funcionamiento de los centros. A la vez que hay que seguir trabajando para que nuestro sistema educativo se aproxime en inversión al 6% del P.I.B. y al 1,5% para los niveles universitarios. Asimismo en el sistema universitario los debates deben poner de manifiesto la doble necesidad de allegar más fondos a la enseñanza universitaria y articular, simultáneamente, elementos de control que garanticen la permanente mejora en la administración de los mismos. Es fundamental establecer una regulación reglamentaria de todas las fuentes de financiación y garantizar financieramente la cohesión y solidaridad del mapa universitario.

Respecto a la enseñanza concerta-



da, la ponencia plantea la necesidad de seguir trabajando por un mayor control del gasto público, principalmente en la partida de otros gastos, reivindicando el pago delegado para el personal complementario de los centros de educación especial, así como el de administración y servicios. Es necesario seguir trabajando para que en estos centros se creen las condiciones necesarias que permitan asimilar la participación, la gestión y control al de los centros públicos. Asimismo es necesario exigir el control de los fondos públicos que pueden derivarse a la enseñanza de niveles no obligatorios y enseñanza no reglada.

### La participación en la planificación de la red escolar

En el documento se ratifica las conclusiones de las II Jornadas sobre Enseñanza Privada celebradas en noviembre de 1993 *"en las que se reconoce que en la realidad actual existe una consorcio concertada asentada social y políticamente y que no se considera como objetivo sindical fundamental la modificación de esta realidad, salvo para aquellos centros que voluntariamente deseen la integración en la red pública"*.

Ahora bien, la existencia de esta doble red exige un tratamiento equilibrado para la enseñanza pública y el conjunto de centros sostenidos con fondos públicos, evitando que la reducción de unidades pueda repercutir más en una red que en otra. De esta manera desde CC.OO. planteamos lo siguiente:

- Que la posible reducción de unidades repercuta en un aumento de la calidad de la enseñanza, mediante el aumento del profesorado especialista y de apoyo.

- Que se cuente con la comunidad educativa en la planificación de la red escolar, teniendo en cuenta la red pública y la concertada, a través de la creación de comisiones de planificación en los diferentes ámbitos de comunidad autónoma, provincia, comarca o distrito educativo. Hay que exigir un aumento de la democratización en la planificación educativa y en el apoyo a la descentralización de las decisiones.

### Por unas reformas progresistas

Para CC.OO. es la calidad de la enseñanza un reto incuestionable. La implantación de las reformas educativas debe tener, entre otros, como elementos fundamentales:

- La mejora de la calidad del sistema educativo, haciendo de éste un sistema enlazado con el medio socio-cultural y compensador de las desigualdades.

- La necesidad de evaluar progresivamente su implantación.

- La descentralización de lo educativo, profundizando en la autonomía de los centros.

Para la mejora de la calidad y para poder hablar de unas reformas progresistas, planteamos varios indicadores desde la educación infantil a la universitaria, pasando por la educación de las personas adultas, y señalando la importancia que tiene la educación en valores, la atención a las necesidades educativas especiales, la orientación y los servicios complementarios a la educación. Se señala, también, la importancia de una actitud intercultural que impregne la formación de los/las jóvenes, así como de los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza.

### La evaluación del sistema educativo

Al margen de que desde CC.OO. nos hemos pronunciado reiteradamente por extender la obligatoriedad desde los 3 hasta los 18 años, no basta que la "cantidad" esté garantizada, el carácter de derecho exige que el nivel de calidad sea objeto de principal consideración. Por ello se hace necesario reflexionar sobre la necesidad de la evaluación del sistema educativo, como servicio público con independencia de cual sea la titularidad del centro, necesario desde el derecho a una educación no sólo gratuita, sino también de calidad y desde la convicción de que los fondos públicos sean gastados de la forma más eficaz y eficiente.

Desde el documento se intenta reflexionar sobre tres cuestiones obligadas: ¿para qué evaluar?, ¿quién? y ¿cómo?.

No es posible entrar desde estas

páginas a analizar estas cuestiones, pero sí resaltar que una evaluación del sistema educativo tiene que entenderse como un proceso continuo para el cambio, como un proceso de información sobre el sistema educativo que permita obtener elementos suficientes de análisis para poder intervenir en su mejora. Es por todos y todas conocido que la evaluación no constituye un fin en sí misma y por supuesto evaluar para elaborar un ranking de centros significaría algo peor: la ratificación, que no la rectificación, de las desigualdades en la calidad de la prestación del servicio.

La participación de todos los estamentos implicados es fundamental para que este proceso sea fructífero. En este sentido, se plantea que el Instituto Nacional de Evaluación dependa del Consejo Escolar del Estado.

### La autonomía de centros

La descentralización administrativa que surge como consecuencia de las transferencias educativas tiene que conducir hacia la configuración de Distritos Escolares, y en esta misma línea, hacia la autonomía pedagógica y organizativa de los centros educativos. Si bien es cierto que desde un Estado centralista es posible la autonomía de los centros, ésta adquiere más sentido desde una perspectiva descentralizadora del Estado.

Esta autonomía hay que plantearla en tres niveles: organizativa, didáctica y económica-financiera.

Desde CC.OO. entendemos que la autonomía de los centros supone, si el proceso es adecuado, una mayor intervención de la comunidad educativa en la toma de decisiones. Pero, también, en la ponencia se señalan algunos riesgos que pueden surgir como la libre elección de centros que generaría una competencia innecesaria, el que se produzca una desresponsabilización de determinados niveles del sistema educativo, o el que no se tengan en cuenta los recursos personales y materiales que una descentralización de estas características supone. ■



## Bloque II.

### La articulación de la negociación colectiva

#### Un sindicato para la Unión Europea

En el ámbito europeo dos son los frentes en los que puede intervenir el sindicalismo: el primero, la armonización de políticas educativas, el segundo, el establecimiento de relaciones con las patronales para tratar de promover el desarrollo del diálogo y su dimensión contractual no sólo en el ámbito interprofesional, sino también a nivel sectorial donde la CES debe apoyar las iniciativas de los Comités Sindicales.

Para iniciar negociaciones europeas reales, los Comités Sindicales y la CES deben gozar de poderes y mandatos necesarios para llegar a acuerdos vinculantes, hoy meramente consultivos.

#### Organizarnos de cara a las Transferencias

Si bien la necesidad de articular la negociación colectiva desde distintos ámbitos de intervención viene siendo, desde hace tiempo, un objetivo de esta Federación, va a ser en los próximos años cuando este objetivo se convierta en requisito imprescindible de nuestro quehacer sindical. La finalización del proceso de transferencias nos obliga a adaptar los ejes de dicha articulación al nuevo panorama, de manera que sumemos las ventajas de la gestión sindical descentralizada a las ventajas de ser un sindicato confederal y de clase.

#### Preservar un marco estatal de negociación

En él se tratarían de establecer las condiciones mínimas de trabajo para los diferentes sectores, a través de acuerdos marco y estatutos de la función pública y de la función pública docente, así como la normativa general que regule las políticas educativas.

#### Una nueva función pública

A nivel estatal se plantea la necesidad de establecer un estatuto básico, de mínimos, que permita, posteriormente la regulación negociada de los desarrollos singulares o particulares de los distintos colectivos. La parte básica debe permitir, por un lado, terminar con la falsa distinción entre personal funcionario y laboral construyendo, con las experiencias positivas de una y otra situación, la figura de empleado público; por otro lado, debe posibilitar la movilidad entre Cuerpos y Comunidades autónomas.

#### Mejorar nuestro trabajo sindical

- Estructurando el sindicato en las zonas, localidades y comarcas.
- Implicar a la afiliación en la vida sindical.
- Fomentar la participación.
- Generando informaciones útiles.
- Desarrollando el acuerdo de formación continua como una vía para tener un contacto más profesional con los centros.
- Fortaleciendo el sindicato como control externo de las infracciones del empresariado.
- Estableciendo vías de mediación y arbitraje extrajudiciales.

#### Un plan intemporal de acción sindical de cualquier sector

- Consolidar marcos estables de negociación y participación colectiva que permitan el control democrático de las actuaciones de administraciones y patronales.
- Articular y descentralizar los diversos ámbitos de negociación.
- Enriquecer los contenidos de la negociación.
- Extender y ampliar la negociación a todos los colectivos y sectores.

e) Impulsar la participación de los trabajadores y las trabajadoras buscando hacer ésta permanente a través de la afiliación y la organización.

#### Acrecentar nuestro potencial movilizador

a) Insistiendo en la estrategia de información permanente, no sólo a los trabajadores y trabajadoras, sino a la opinión pública, en general. Convirtiendo la información en un factor de presión.

La fuerza principal de una comisión negociadora se apoya, mucho más que en su capacidad de argumentar, en el respaldo que recibe de los trabajadores y trabajadoras. Pocas cosas hay más desmovilizadoras que el aislamiento entre quienes negocian y el colectivo afectado por lo que se negocia.

Dado el ámbito sectorial en el que se desarrollan nuestras negociaciones, la información tiene una importancia vital a pesar de su complejidad. Las asambleas de delegados y delegadas, hasta ahora utilizadas principalmente como elemento de presión, podrían ser un vehículo natural a través del cual hacer llegar la información previa y simultánea al proceso negociador.

b) Intentar concentrar las negociaciones en un sólo período, evitando negociaciones permanentes y prolongadas. Buscar la vigencia plurianual de los convenios y acuerdos para limitar a un período, cada cierto tiempo, la necesidad de movilizaciones y facilitar así el éxito de las huelgas.

c) Ganar representatividad entre los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza. Actualmente, la afiliación a CC.OO. apenas supera el 5%, mientras que nos vota un 15% del censo real. Si a ello añadimos la división sindical, tenemos muchas razones para entender por qué le resulta tan fácil a administraciones y patronales desatender las reivindicaciones sindicales.

En cambio, una afiliación importante, una vinculación mayor entre trabajadores y sindicatos, actuaría como



presión implícita, latente, permanente, como movilización en potencia que facilitaría la movilización real.

d) Dotar a nuestras propuestas y actuaciones de coherencia y credibilidad. Convertirnos en interlocutores rigurosos y serios que ofrezcan contrapartidas a sus concesiones (defensa de los acuerdos en los centros y asambleas, críticas constructivas, mayor eficacia y productividad)

e) Desarrollar nuevas formas de presión cuidando al máximo su rigor e incidencia en la opinión pública. Fomentar la coincidencia con el resto de la comunidad educativa. En todo proceso de movilización es fundamental, tanto la explicación a los usuarios, como el ejercicio de la responsabilidad sindical.

f) Planteando la negociación articulada como un proceso dinámico que progresa paso a paso, consolidando mejoras concretas. Las grandes plataformas reivindicativas deben orientar,

internamente, nuestro trabajo, pero en la negociación debemos temporalizar y priorizar nuestras reivindicaciones. De otro modo, hipotecamos la negociación, supeditándola, constantemente, a la prueba de nuestro poder sindical, medido en el éxito de movilizaciones permanentes.

### Los Ejes reivindicativos

La Federación de enseñanza de CC.OO. presenta a debate en su documento de Ponencia al VII Congreso diversas propuestas sobre:

- Empleo.
- Incorporación al mundo laboral.
- Situaciones Administrativas.
- Jornada y Vacaciones.
- Movilidad y Promoción.
- Jubilación.
- Salud Laboral.
- Acción social.

Se trata, en líneas generales, de as-

pectos que afectando a situaciones laborales habrían de ser recogidas en los distintos ámbitos, desde el estatuto de la Función Pública a los convenios de empresa o sector o a las negociaciones de carácter provincial.

### Desarrollar el Acuerdo de Formación

Utilizando la formación como un campo, más de nuestra acción sindical, definiendo todos los ámbitos que puede abarcar: el seguimiento y control de la patronal (tanto Privada como Administración), la mejora de la negociación colectiva, la incidencia en la elaboración de planes en la Administración, el acercamiento a colectivos poco sindicalizados, la difusión de nuestros modelos e ideas, la formación de formadores, la detección de necesidades formativas... Siendo fundamental la difusión y rentabilización de la formación en el conjunto de los trabajadores de la Enseñanza. ■

## Bloque III.

### Nuestro modelo organizativo

El sindicato debe ser una organización dinámica, capaz de responder a los nuevos cambios, flexible en su organización y favorecedora de la integración de problemáticas diversas (mujer, personas desempleadas,...) desde una concepción solidaria y de clase.

El documento plantea propuestas organizativas encaminadas a:

a) **Adaptar las estructuras organizativas** a la articulación de la negociación colectiva derivada del Estado autonómico.

Hay que dotarse de una organización capaz de articular y dirigir una acción sindical, una política general del sindicato para el conjunto del Estado,

que sin embargo, debe llevarse a cabo en diferentes marcos: estatales (convenios de privada, Presupuestos Generales del Estado,...), autonómicos (negociación con las Administraciones Educativas, algunos convenios de privada,...) y de empresa (universidades, Instituto Cervantes, negociaciones provinciales,...). Así pues, proponemos:

- Cambios en el número y composición de la Comisión Ejecutiva, que permita aumentar su peso político y hacer posible la presencia de personas de algunos territorios.

- Impulsar el papel de las secciones sectoriales federales y autonómicas, reforzando su estructura y carácter representativo, para que jueguen un papel importante en la relación de las

secciones sindicales, que son órganos básicos de participación y decisión de los afiliados y afiliadas con las ejecutivas autonómicas y estatal, que son órganos de dirección global.

- Potenciar las organizaciones territoriales de cara a la negociación con los gobiernos autonómicos y a la participación en la elaboración de las líneas generales que deben servir de referente para todo el Estado.

b) **Consolidar la atención a la pequeña empresa**, especialmente representada en la enseñanza privada. Esta atención se asegura configurando y potenciando equipos de extensión, como grupos de apoyo a la enseñanza privada, formados no necesariamente con trabajadores y



trabajadoras del sector, y no sólo para los procesos electorales sino también para el conjunto de la actividad sindical.

### c) Avanzar en la participación

- Potenciando secciones sindicales de zona, localidad, comarca o isla. La articulación de estas secciones sindicales se realizará a través de la sección sindical provincial.

- Constituyendo los órganos de dirección en todas las secciones sindicales.

### d) Consolidar nuestra acción sindical en los centros de trabajo e incrementar nuestro ritmo afiliativo

- Impulsando la red de delegados y delegadas de zona, de hombres y mujeres conocidos públicamente como representantes de CC.OO., que sirvan de referencia para los trabajadores y trabajadoras de todos los centros.

- Entendiendo la afiliación como un proceso permanente, por lo que hay que huir de campañas específicas en un período de tiempo, que han demostrado tener poco éxito. La afiliación es una tarea ligada a la propia acción sindical.

- Desarrollando un trato diferencial a los afiliados y afiliadas en la prestación de nuestros servicios. Es importante que la afiliación tome conciencia de sus ventajas en relación con los no afiliados. Han de percibir que lo que reciben del sindicato y su capacidad para decidir es superior a la del no afiliado.

### e) Diversificar los campos de intervención sindical

Actualmente la capacidad del sindicato debe medirse por la pluralidad de actividades y de territorios en los que éste interviene. Hemos de desarrollar una cultura organizativa capaz

de atender varios frentes simultánea y permanentemente, pues las dinámicas sociales, los problemas del sistema educativo y los centros de interés de los trabajadores de la enseñanza se desarrollan en los más diversos campos, buscar fórmulas para intervenir en ellos debe ser un objetivo en este próximo período. Por ejemplo:



- Impulsando y participando en la formación continua, a través de áreas de formación en los territorios que con una red de responsables asumirán, en la medida de lo posible, únicamente estas tareas.

- Creando en las estructuras del sindicato formas flexibles de partici-

pación, como grupos de trabajo y reflexión sobre temas no estrictamente sindicales: interculturalismo, integración de minorías, temas relacionados con la paz y la solidaridad,... Se trata de acercar el sindicato a trabajadores que no suelen participar en las actividades cotidianas de la acción sindical.

- Potenciando nuestros servicios y en especial los jurídicos.

- Impulsando la creación y potenciación en todas nuestras estructuras de áreas de la mujer.

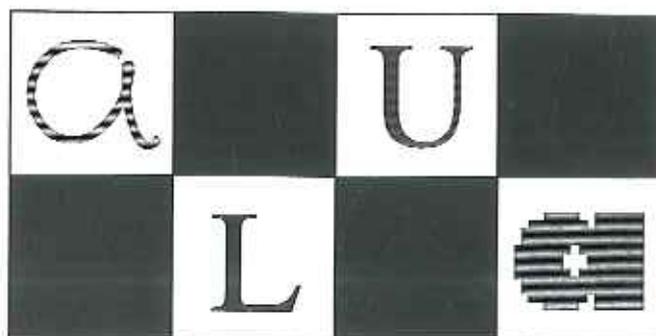
### f) Avanzar en la coordinación de las federaciones del área pública,

proponiendo que se desarrolle una estructura organizativa que favorezca la elaboración y toma de decisiones sobre aspectos que afectan al conjunto de los empleados públicos, así como avanzar en la coordinación de servicios comunes: jurídicos, formación, información,...

Finalmente, decir que lo que aquí se ha presentado es un breve resumen de un documento que pretende servir de reflexión para el congreso. El objetivo fundamental es ayudar a sacar conclusiones, a formular propuestas y alternativas posibles de gestionar, sin perdernos en debates estériles en torno a una determinada palabra o frase, sino yendo a lo esencial, a orientar un proyecto sindical para estos próximos cuatro años que contribuya a mejorar el sistema educativo y las condiciones laborales de

los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza.

Lo más importante es acercar el debate, la reflexión al conjunto de la afiliación. El sindicato somos todas y todos y entre todas y todos debemos elaborar respuestas solidarias para el futuro. ■



**Salón del Estudiante y de la Oferta Educativa**

**6 - 10 MARZO 1996**

**Parque Ferial Juan Carlos I**

**Horario de 10,00 a 20,00 horas**

**¡ NO DES MAS VUELTAS, VEN A AULA Y TOMA TUS DECISIONES !  
EN AULA ENCONTRARAS RESPUESTAS Y SOLUCIONES A TODAS TUS CONSULTAS.**

Conocerás toda la oferta de estudios públicos y privados en España y en el extranjero.

Escuelas, Universidades y Masters. Conferencias, Actividades.

Con ofertas directas para tu primer empleo.

AULA es la puerta hacia tu futuro profesional.

Patrocina:



Ministerio de Educación y Ciencia

Organiza:



Feria de Madrid

Colabora:

**IBERIA**  
Transportista Oficial

**ALSECOMIA**

Parque Ferial Juan Carlos I Apdo. de Correos 67.067 28067 Madrid Tel.: (91) 722 50 54/50 00 Fax: (91) 722 57 88 Telex 44025-41674 IFEMA E



FUNDACION PAZ  
Y SOLIDARIDAD



**PORQUE LA CARIDAD NO BASTA,  
LUCHAMOS POR  
LA JUSTICIA**

**CC.00.** *confederación sindical de comisiones obreras*