

CCOO  
**T.E.**  
NUM. 174 • JUNIO 1996

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



EL CARACTER EDUCATIVO DEL P.A.S. EN LA ENSEÑANZA

PERSONAL DE  
ADMINISTRACIÓN Y  
SERVICIOS

TAN NECESARIOS  
COMO LOS DEMÁS



Confederación Española de Organizaciones Empresariales



CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA



confederación sindical de comisiones obreras



Unión General de Trabajadores



Confederación Intersindical Galega

CONVOCATORIA DE AYUDAS

96

# DE ACUERDO

## CON TRABAJADORES Y EMPRESAS PARA LA FORMACION CONTINUA

La Formación Continua es la herramienta idónea para incrementar la competitividad de las empresas españolas, especialmente las PYMES, y mejorar la cualificación profesional de los trabajadores. FORCEM, Fundación de gestión paritaria creada por CEOE, CEPYME, CC.OO., UGT y CIG, en el marco del Acuerdo Nacional para la Formación Continua, abre su Convocatoria de Ayudas 1996 para Planes de Formación Continua en las Empresas.

Para trabajar juntos por el empleo.

### PLAZOS DE SOLICITUD

- Del 26 de Febrero al 4 de Marzo, ambos inclusive
- Del 18 al 25 de Marzo, ambos inclusive
- Del 15 al 22 de Abril, ambos inclusive
- Del 13 al 20 de Mayo, ambos inclusive
- Del 22 al 29 de Julio, ambos inclusive
- Del 9 al 16 de Septiembre, ambos inclusive
- Del 7 al 14 de Octubre, ambos inclusive

Información e impresos normalizados de solicitud en las Organizaciones firmantes del ANFC, en la sede de las Comisiones Paritarias Sectoriales y Territoriales y en el Servicio de Información de FORCEM  
C/ Arturo Soria, 126-128 • 28043 MADRID  
Teléfono de contacto: (91) 564 32 20

CONVOCATORIA PUBLICADA EN EL BOE DE 15 DE FEBRERO DE 1996



### FORCEM

Por trabajadores más cualificados.  
Por empresas más competitivas.

Acciones cofinanciadas por el



FUNDACION PARA LA FORMACION CONTINUA



# sumario

● **Dirección**  
José Benito Nieto

● **Consejo de Redacción**  
Fernando Lezcano, Juan Carlos Jiménez, 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 Banguesses, 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.



Impreso en papel reciclado

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

## Breves. 4

**Editorial:** También educamos. 6

## Tema del mes: P.A.S.

- Medicina escolar. *Rafael Hernández.* 7  
El comedor escolar. *Rafael Fontenla.* 11  
Ordenanzas y personal de limpieza. *M<sup>a</sup> Carmen García.* 13  
Tiempo de unificar criterios. *C. Pequeño y N. Carrasco.* 15  
Desde las mujeres. *C. Heredero y M. Márquez.* 17  
Privada: Salarios y condiciones laborales. *A. García.* 35  
Laborales: Ante ofertas tentadoras... *Antonio Navarro.* 37  
Universidad: Un camino difícil. *Pablo Prieto.* 39

## VII Congreso

- Un año de congresos 19  
**Entrevista a:** Fernando Lezcano. 20  
**Acción sindical:** Garantizar la federalidad. 23  
**Pública:** Financiación y transferencias. 24  
**Privada:** La privada como servicio público. 25  
**Universidad:** Negociación articulada. 26  
**Formación:** Un nuevo ámbito de intervención. 27  
Intervención de Antonio Gutiérrez. 28  
Valoración desde una posición crítica. 29  
La opinión de la mayoría. 31  
La nueva ejecutiva. Los datos 33  
Nuestros invitados. 34

## Y más

- Dignificación de la E. Física. *F.J. Morata y E. Quero.* 41  
Pago delegado y liberados sindicales. *J. Martínez.* 43  
Interinos. *Luis Acevedo.* 45  
Generalmente. *Fernando Domenech.* 47  
Pedagogía'97. 48  
Intercambio de casas. 50

## Páginas centrales

Incluimos como suplemento el n<sup>o</sup> 1 del boletín «Información» realizado por la Secretaría de Formación y Cultura Confederada de CC.OO., dedicado a la formación continua: Convocatoria de ayudas para 1996, evaluación del plan intersectorial de 1994 y cómo funcionan dichos planes.



## El 7º Congreso de la Federación de Enseñanza se celebró en Ciudad Real



A estas alturas de curso seguro que ya no es noticia de primera mano la celebración de un congreso de CC.OO., nuestra estructura es rica y prolija. Pero para discutir de los problemas de la enseñanza y de las personas que en ella trabajamos se ha reunido el máximo órgano de representación: el Congreso Federal de la Federación de Ense-

ñanza de CC.OO., compuesto por 350 delegados y delegadas.

Asistieron representantes del mundo de la enseñanza, desde una delegación de los docentes japoneses hasta una de los mexicanos y otra marroquí, pasando por más de una decena de países europeos. También asistieron rectores de universidad y altos jefes de la educación en Castilla-La Mancha que, por ello, se celebraba el Congreso en Ciudad Real.

Aprobado el documento de ponencias por más de un 80% de los presentes, se reeligió a Fernando Lezcano, con el 70% de los votos como secretario general de la F.E. CC.OO. y se nombró una nueva comisión ejecutiva, de 26 miembros, que intentará llevar a la práctica las decisiones allí tomadas. ■

## CC.OO. valora, con preocupación, las declaraciones de la ministra

Las declaraciones de D<sup>a</sup> Esperanza Aguirre, ministra de Educación y Cultura, de mayor respaldo a la iniciativa privada, fomento de la competitividad y "dejar hacer" a las leyes de mercado, representan para CC.OO.—intentando no caer en alarmismos— un total desacierto, carentes de sentido, además de insolidarias e injustas.

A la espera de la apertura de conversaciones

con el nuevo equipo ministerial, CC.OO. recuerda que un modelo educativo de consenso parte de la convivencia entre las redes públicas y privadas, pero en el que el motor y principal garante del derecho universal a la educación es el sector público. En este sentido, las administraciones educativas no pueden hacer dejación de su responsabilidad en la extensión, mantenimiento y desarrollo de una oferta pública de calidad.

## ¿Modificará el PP la LOGSE por razones financieras?

Parece ser que en varias instancias del PP se ha valorado la posibilidad de modificar la reforma educativa, pues su aplicación supondría un desembolso presupuestario que parece que no se quiere hacer, ya que se deben recortar los presupuestos educativos y de otros departamentos. El mismo Andrés Ollero, diputado y responsable del PP en temas educativos durante varias legislaturas, ha declarado que es lógico que se trate la reforma de la LOGSE en el marco del nuevo gobierno y vinculado al problema de la financiación.

Desde CC.OO. se ha denunciado que el mensaje del PP está cambiando una vez que se ha instalado en el poder, pues ahora anuncia recortes y cuando estaba en la oposición manifestó su pleno apoyo a la Iniciativa Legislativa Popular que, promovida por CC.OO., perseguía una ley de financiación del sistema educativo. Iniciativa que contó con el apoyo de más de 600.000 ciudadanos y ciudadanas. Si ahora no mantuviera aquel compromiso, se podría entender que se trató de una maniobra electoral y de desquite del anterior gobierno. ■

La enseñanza no es un mercado, es algo más, es un derecho, y su calidad, una cualidad más compleja que la relatada por la ministra en sus declaraciones. Las leyes de mercado no resuelven los problemas educativos y, por ello, CC.OO. no cree que la solución a los problemas de la enseñanza se encuentre precisamente en el espíritu liberal manifestado por la Sra. Aguirre, esperando del nuevo equipo el diálogo y el riguroso análisis de la realidad que les permita matizar mensajes tan preocupantes. ■

## El profesorado de los centros municipales de bachillerato se concentró en Madrid

**E**l profesorado de los centros municipales de bachillerato se concentró en Madrid.

Después de realizar 3 días de huelga para evitar que entre el MEC y la Federación de Municipios y Provincias se cierran los centros donde estas personas trabajan y se les envíe al paro, el pasado 14 de Mayo se concentraron en Madrid unos 100 trabajadores y trabajadoras de los aproximadamente 130 afectados.

La principal reivindicación del colectivo es evitar el despido, pues la función que llevan ejerciendo desde hace años sigue siendo necesaria. Estos centros Ofertan una enseñanza secundaria en las zonas rurales donde, hasta ahora, el MEC no había invertido un sólo duro en instalaciones por -pretendidamente- antieconómico y se habían firmado convenios de cooperación con los distintos ayuntamientos afectados.



La extensión de la obligatoriedad en la escolarización y el nuevo diseño del mapa escolar obliga a que estos centros confluyan con la red de la Administración Educativa o se cierran. Ante este dilema, y para evitar el despido, los trabajadores buscan una solución que les llevó a Madrid una vez y les puede volver a llevar todas las que sean necesarias. CC.OO. está con ellas y ellos. ■

## Mal empieza la nueva ministra

**L**as primeras declaraciones de la nueva ministra del departamento unificado de Educación y Cultura no han podido ser más desafortunadas y han llenado de estupefacción a todo el colectivo docente que ha tenido noticias de ellas. Es por ello, y para que podamos instarla a rectificar, por lo que TE recoge las relativas a la financiación de los centros: *"Hay un colegio, generalmente suele ser privado concertado, que tiene miles de peticiones para ingreso en ese colegio que puede atender, y el ministerio, en cambio, no quiere aumentarles las ayudas. Y al lado hay otro colegio, publico generalmente, al que sin embargo los padres no quieren llevar a sus hijos por la razón que fuera. Entiendo yo que lo que hay que hacer es respetar esa "libertad de elegir", aumentar las aulas en aquel que tiene más demanda y en cambio disminuirlas en el que tiene menos. Eso hasta ahora no se ha hecho porque se ha dado prioridad a la enseñanza no sólo de titularidad pública o sufragada con fondos públicos sino a la enseñanza que directamente estaba gestionada también públicamente"*.

Pidiéndola precisiones sobre sus declaraciones, la ministra Aguirre añadió que lo que quería era favorecer la competitividad pues *"los monopolios, aunque sea en la provisión de un servicio publico como es la enseñanza, no son buenos porque se apoltrona quien esta al frente de esa institución"*. ■

## El mundo rural se manifestó en Madrid

**A**sociaciones de Padres y Madres de Alumnos y Alumnas de más de 1.800 pueblos de todo el Estado se manifestaron, el pasado 18 de Mayo, en Madrid para exigir de la nueva ministra de educación la reestructuración de la red de centros que afecta a sus pueblos. Las asociaciones convocantes acusan a los anteriores gestores de haberse negado a negociar la planificación del nuevo mapa escolar.

Se pidió al nuevo ejecutivo que gobierno para todos y resuelva los problemas de todos. *"La reforma era necesaria y nosotros no estamos contra la reforma, sino contra la falta de medios"*, asegura Lola Medina, presidenta de la Asociación de Madres de Familia del Ámbito Rural. Se subrayó la necesidad de atender muy especialmente a los problemas del mundo rural más allá de criterios puramente economicistas. ■



# 7 también educamos

*Este es el segundo número que la revista T.E. quiere dedicar a analizar las necesidades y los problemas que tienen estos trabajadores y trabajadoras de la enseñanza: el Personal de Administración y Servicios (PAS). Trabajadores que hasta hace poco años eran generalmente denominados "personal no docente".*

*Este cambio terminológico conlleva lógicamente un cambio conceptual, que, reconociendo avances, no ha sido asumido todavía por el conjunto de la Comunidad Educativa.*

*El PAS representa aproximadamente el 20% del conjunto de los trabajadores y trabajadoras del Sistema Educativo. Pero no es el número, sino la red de servicios que representan: la información al usuario (familia-alumnado), el mantenimiento y limpieza de los centros, los servicios de apoyo a las necesidades educativas especiales, el comedor escolar... servicios, tareas básicas, que hay que impulsar si de verdad queremos que el sistema educativo responda adecuadamente a las necesidades de la sociedad y sea compensador de las desigualdades.*

*Hay, en cambio, quienes se empeñan en que estos servicios tienen un papel subsidiario, que no queda perjudicado el Sistema Educativo por recortar plantillas, que es mejor que lo atienda un servicio privado, argumentado dudosas razones de ahorro, nunca de calidad.*

*No. El PAS de la enseñanza privada o de la pública, laboral o funcionario, forma parte del engranaje educativo, de la razón de ser de la escuela, de los centros educativos: la de educar.*



# Medicina escolar

▼ **Rafael Hernández Izquierdo**

*Médico escolar (Sevilla)*

*Con el desarrollo de la LOGSE y la progresiva implantación de la reforma educativa, el médico escolar y los profesionales sanitarios tendrán que adaptar su perfil profesional a los nuevos retos y necesidades de nuestro sistema educativo, asumiendo tareas importantes incluidas en el Proyecto Educativo de los centros.*



La sociedad en general y la comunidad educativa en particular exige a la escuela una mayor calidad de la enseñanza, correspondiéndolo a la Administración

Educativa y a todos los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza —docentes y PAS— el protagonismo activo en el desempeño de tan importante tarea.

Los profesionales sanitarios (médicos, fisioterapeutas, ATS, etc) también deben dar la talla en este sentido, mejorando su profesionalización, formación y rendimiento eficaz en la resolución de las demandas que la escuela genere. Teniendo en cuenta que la labor de estos profesionales está apartándose al margen de la actividad docente, no es menos cierto que muchas de sus funciones tienen carácter educativo, no olvidemos que los trece años de experiencia en el ámbito educativo ha permitido su integración real y adaptación plena a la escuela, marco habitual donde ha desempeñado su trabajo, al amparo del Real Decreto 334/1985, de 6 de marzo de Ordenación de la Educación Especial, por el que se crearon los Equipos de Atención Temprana y Apoyo a la Integración (EATAI).

En la mayoría de nuestras comunidades autónomas no existe ningún estudio serio y riguroso en relación con el estado de salud de nuestros centros escolares, lo que demuestra la escasa atención que se presta a la Salud Escolar, con un vacío legislativo causante del desfase que padecemos en relación con otros países europeos más desarrollados.

## **Ley de Salud Laboral**

Actualmente sólo siete comunidades autónomas tienen su respectiva Ley de Salud Escolar en desarrollo (País Vasco, Galicia, Asturias, Aragón, La Rioja, Extremadura y País Valenciano). Por ello, creemos que nuestra escuela necesita y se merece una verdadera Ley de Salud Escolar, que resuelva definitivamente las actuales deficiencias de la sanidad escolar, en cuanto a los reconocimientos médico-preventivos escolares, el incumplimiento de normas hi-



génico-sanitarias de las instalaciones, comedores, medio ambiente y entorno escolar; así como la mejora de las condiciones de trabajo y atención a la Salud Escolar de los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza.

Debemos proponer que dicha Ley tenga como eje y prioridad la promoción de la salud en la escuela, como verdadera y eficaz herramienta de prevención de enfermedades, deficiencias, minusvalías o inadaptaciones en la población escolar.

En la línea de aportar un mejor servicio a la escuela, mediante el aprovechamiento máximo de estos recursos educativos y personales, me parece recomendable y razonable la siguiente adecuación de los perfiles profesionales del personal sanitario, adaptándolos a las nuevas necesidades de la comunidad educativa, como consecuencia del desarrollo de la LOGSE con la aplicación de la reforma educativa.

### Los Equipos

Teniendo en cuenta que en la mayoría de las comunidades autónomas y Territorio MEC ya se ha realizado la reestructuración y unificación de los Equipos de Apoyo Externo, estando todavía pendientes de una verdadera reordenación orgánica-funcional que regule definitivamente la situación laboral-profesional de sus componentes (funcionarios y laborales) con una necesaria y posible configuración en Equipos de Orientación Educativa, con iguales o similares definiciones en cuanto a los nombres de los equipos, funciones, áreas de trabajo (apoyo a la función tutorial, necesidades educativas especiales, atención temprana, orientación vocacional y profesional, solidaridad y compensación educativa) y ámbitos de actuación, según el diseño de cada autonomía, pero siempre como unidad básica de asesoramiento técnico y psicopedagógico a los centros escolares de todos los niveles educativos, colaborando también con los CPRs en la formación del profesorado (Boletín Oficial de la Junta de Andalucía -BOJA- nº 153, de 29 de noviembre de 1995).

### Perfil profesional del médico escolar

Se define como el trabajador/a de adscripción laboral, licenciado en Medi-

cina y Cirugía, que, con la formación y experiencia en medicina escolar, dependo orgánicamente de las Direcciones Provinciales de las Consejerías de Educación de CC.AA. y MEC, integrado en un Centro de Recursos y/o Equipo Multiprofesional de Orientación Educativa de carácter interdisciplinar, con amplia implantación en Andalucía, quedando reducido a la existencia de un médico en alguno de los Servicios Centrales o Delegaciones de Educación en el resto de las CC.AA. y Territorio MEC; podemos deducir, pues, que sólo Andalucía ha apostado decididamente para que el médico escolar tome parte de cada uno de los nuevos Equipos de Orientación Educativa -EOE- (BOJA 153, de 29 de noviembre/95), estando sometido a las relaciones de dependencia del puesto que ocupe en la Relación de Puestos de Trabajo, y que puede desarrollar algunas de las tareas que describimos más abajo, estas tareas están basadas en la experiencia pionera acumulada en los doce últimos cursos en los EATAIs.

### Prevención y asistencia

Como función globalizadora, el médico escolar elaborará, colaborará y aplicará programas preventivos y asistenciales, prestando atención médica-preventiva especial a las escuelas infantiles, así como orientación y apoyo a la integración escolar de los alumnos con necesidades educativas especiales (n.e.e.).

Para ello, llevará el control y vigilancia de la población escolar de alto riesgo, estableciendo planes preventivos de seguimiento del desarrollo madurativo de los alumnos/as escolarizados en las escuelas infantiles (LOGSE), con el objeto de facilitar la detección precoz de posibles deficiencias, minusvalías físicas, psíquicas y sensoriales e inadaptaciones; elaborando posteriormente los programas de estimulación temprana adecuados a los casos detectados, en colaboración con otros profesionales.

Se encargará de la orientación, información y asistencia técnica a los Consejos Escolares, equipos directivos, claustros, equipos docentes y CPRs en materia de Educación Especial, Integración, Programas de Prevención, proyectos de Educación para la Salud y Medicina Escolar.

Proporcionará asesoramiento técnico a las APAs, padres, tutores, profesores, educadores de disminuidos y demás miembros de la comunidad educativa, colaborando, así mismo, con los Departamentos de Orientación de primaria y secundaria, y en el desarrollo de los Programas de Garantía Social, de Aprendizaje de Tareas o Formación Profesional Adaptada.

Debe participar en la elaboración de las Adaptaciones Curriculares Individuales (ACI), en el seguimiento y aplicación, en su caso, de programas personalizados de Reeducción Médica Funcional, con orientaciones sobre las adaptaciones del mobiliario escolar, diseño del aula y su ubicación, aseos específicos, material didáctico adecuado y eliminación de las barreras arquitectónicas en el centro, así como la Atención Rehabilitadora en coordinación con los fisioterapeutas y otros tratamientos médicos a los alumnos que individualmente lo precisen que, en definitiva, puedan aportar un avance en la mejora del proceso enseñanza-aprendizaje de los alumnos/as con n.e.e.

El principal objetivo siempre será la atención prioritaria a los alumnos/as con n.e.e., favoreciendo y estimulando una escolarización lo más real, integrada y normalizada posible.

### Medicina escolar

En un segundo bloque de tareas, situaríamos la elaboración o colaboración, así como la aplicación de programas especiales sobre medicina escolar; promocionando la salud escolar y la medicina preventiva.

Para ello, ha de colaborar con el profesorado, con los equipos directivos, con los CPRs, Aulas de Extensión y Distritos Educativos, dinamizando la incorporación práctica y real de la Educación para la Salud (EpS) al currículum escolar de todos los niveles educativos de la reforma en la aplicación progresiva de la LOGSE. Establecerá, igualmente, como prioritario el apoyo a la función tutorial del profesorado, desarrollando la EpS como parte esencial de la Educación para la Vida.

Igualmente, proporcionará asesoramiento técnico a los programas y proyectos de innovación en Educación para la Salud y Educación Ambiental que se lleven a cabo en los centros





docentes de su ámbito de actuación, tales como: prevención de las drogodependencias en el medio escolar; prevención del tabaquismo y alcoholismo; alimentación, nutrición y desayuno escolar; comedores escolares y manipulación de alimentos; prevención de accidentes infantiles; técnicas de primeros auxilios y botiquín escolar; planes de emergencia escolar, medidas de seguridad y educación vial; salud bucodental; educación sexual; prevención del SIDA y escolarización normalizada de los alumnos/as seropositivos portadores de los anticuerpos VIH; salud mental y emocional; prevención de las deficiencias mentales; higiene corporal y postural; descanso nocturno, juegos y aprendizaje; prevención del fracaso escolar; prevención de las deficiencias auditivas y oculares; y vacunación infantil.

Así mismo, debe actuar como consultor al servicio de los centros educativos ante eventualidades sanitarias, difundiendo y facilitando normas y orientaciones sobre conductas a seguir en el caso de brotes de meningitis, hepatitis, toxoinfecciones alimentarias, pediculosis, tiñas u otras enfermedades infecto-contagiosas, etc.

Todos los que formamos parte de la comunidad educativa debemos aprovechar el potencial de la escuela como ámbito de promoción de la salud, fomentando estilos de vida saludables.

Entre sus funciones en el ámbito de la medicina escolar, deberá proporcionar asesoramiento técnico-pedagógico a los padres de alumnos (APAs) para favorecer y potenciar conocimientos, hábitos y actitudes saludablemente positivas dentro del marco de las Escuelas de Padres y Madres.

Se encargará, también, de la vigilancia y propuesta de confección de las condiciones higiénico-sanitarias y medioambientales del entorno escolar, comedores escolares y del ámbito social en que se encuentra ubicado el centro. La vigilancia sanitaria del edificio, locales e instalaciones escolares va encaminada a conseguir un entorno medioambiental favorable a la salud escolar, sin barreras arquitectónicas, seguro, con mobiliario y aislamiento termoacústico adecuado, respetuoso con la naturaleza, limpio, estimulante y acogedor.

Es responsable de los reconocimien-

tos médicos ordinarios, que tendrán un carácter preventivo y de promoción de la salud escolar, abriéndose a todos los alumnos/as una ficha de salud.

Colaborará con los CPRs en la formación en EpS dirigida al profesorado y PAS. Así como con los Comités de Salud y Servicios de Prevención provinciales, en el cumplimiento de la Ley de Salud Laboral para la prevención de Riesgos Profesionales en la Enseñanza; así como en la elaboración del mapa de riesgos de docentes y PAS, junto a la formación y asesoramiento de los nuevos delegados de prevención.

### Medicina deportiva

Está demostrada la eficacia y utilidad de la revisión médica escolar en la valoración de la aptitud médico-deportiva y seguimiento de la actividad física-deportiva en diferentes etapas del crecimiento-desarrollo de la población escolar.

Es fundamental que exista una estrecha coordinación y colaboración entre el médico escolar y el profesor de educa-

ción física para promocionar el deporte escolar; para ello deberá dictaminar un buen estado de salud, que posibilite una adecuada práctica de la actividad física en la escuela; ello requiere una buena valoración funcional en colaboración con el profesor de EF; descartará en los alumnos/as alteraciones patológicas; controlará situaciones de riesgo frente a la actividad física: alumnos/as diabéticos, cardiopatas, asmáticos, epilépticos, hemofílicos, disminuidos psíquico-físicos, etc; participará, conjuntamente con el profesor de EF, en el diseño y elaboración de las adaptaciones curriculares de los alumnos con n.e.e en su área neuropsicomotora.

### Orientación

Si nos atenemos a la última encuesta realizada por la Junta de Andalucía entre estudiantes del último curso de la Enseñanza Secundaria sobre su intención de matriculación, resulta que un tercio ha elegido sólo 8 de las 400 titulaciones ofertadas, de las cuales los es-



NUEVAS ESPECIALIDADES  
NUEVOS TEMARIOS E.P.

**PARA LICENCIADOS, INGENIEROS,  
TITULADOS 1º CICLO, DIPLOMADOS Y MAESTROS**

## OPOSICIONES A PROFESORES

**CONVOCAN: MINISTERIO (MEC) Y CONSEJERIAS (COMUNIDADES AUTONOMAS)**  
**SUELDOS DESDE 220.000 A 280.000 PTAS.**

PROFESORES DE ENSEÑANZA SECUNDARIA			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Filosofía</li> <li>• Latín y Cultura Clásica</li> <li>• Griego y Cultura Clásica</li> <li>• Lengua Castellana y Literatura</li> <li>• Geografía e Historia</li> <li>• Matemáticas</li> <li>• Física y Química</li> <li>• Biología y Geología</li> <li>• Dibujo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inglés</li> <li>• Francés</li> <li>• Alemán</li> <li>• Música</li> <li>• Educación Física</li> <li>• Psicología y Pedagogía</li> <li>• Tecnología</li> <li>• Economía</li> <li>• Formación y Orient. Laboral</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Administración de Empresas</li> <li>• Organización y Gestión Comercial</li> <li>• Informática</li> <li>• Organización y Proyectos de Fabricación Mecánica</li> <li>• Organización y Procesos de Mantenimiento de Vehículos</li> <li>• Sistemas Electrónicos y Aut.</li> <li>• Sistemas Electrónicos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Construcciones Civiles y Edif.</li> <li>• A. P. Imagen Personal</li> <li>• Procesos Diagnósticos Clínicos y Productos Ortoprotésicos</li> <li>• Procesos Sanitarios</li> <li>• Intervención Sociocomunitaria</li> <li>• Hostelería y Turismo</li> <li>• Y OTRAS ESPECIALIDADES</li> </ul>

PROFESORES TÉCNICOS DE E.P.	ESCUELA OFICIAL DE IDIOMAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procesos de Gestión Administrativa</li> <li>• Procesos Comerciales</li> <li>• Sistemas y Aplicaciones Informáticas</li> <li>• Soldadura</li> <li>• Mantenimiento de Vehículos</li> <li>• Instalaciones Electrónicas</li> <li>• Equipos Electrónicos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oficina de Proyectos de Construcción</li> <li>• Procedimientos Sanitarios y Asistenciales</li> <li>• Procedimientos de Diagnóstico Clínico y Ortoprotésicos</li> <li>• Cocina y Pastelería</li> <li>• Servicios a la Comunidad</li> <li>• Y OTRAS ESPECIALIDADES</li> </ul>

MAESTROS DE PRIMARIA	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inglés</li> <li>• Español</li> <li>• Francés</li> <li>• Alemán</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Educación Infantil</li> <li>• Filología Inglesa</li> <li>• Pedagogía Terapéutica</li> <li>• Educación Física</li> <li>• Audición y Lenguaje</li> <li>• Educación Musical</li> </ul>

**LA MEJOR Y MAS COMPLETA PREPARACION: TEMAS "A" y "B", Planteamientos didácticos, Ejercicios de examen, Curriculum, Video-cassette, Tutorías, Clases. Solicita información gratuita. Recibirás: Requisitos, plazas, bases y TEMA-MUESTRA de la especialidad elegida.**

C/ CARTAGENA, 129 - 28002 MADRID  
TELS. (91) 564 42 94 - 564 39 94

Nombre: \_\_\_\_\_  
Dirección: \_\_\_\_\_  
Población: \_\_\_\_\_  
P.R. \_\_\_\_\_ Provincia: \_\_\_\_\_



tudios universitarios más demandados y preferidos por los alumnos/as andaluces siguen siendo: enfermería (1ª más demandada), medicina (2ª) y fisioterapia (5ª), por lo tanto, quién mejor que el médico escolar, que desempeña su labor al servicio del sistema educativo y que previamente ha recorrido el mismo camino académico, para asumir la participación activa en la orientación vocacional y profesional de las ciencias biosociosanitarias y familia profesional de sanidad (anatomía patológica, higiene bucodental, laboratorio de diagnóstico clínico, radioterapia, dietética, cuidados auxiliares en enfermería, etc) asesorando a los alumnos de ESO y bachillerato sobre sus capacidades, aptitudes, opciones de formación profesional (ciclos formativos) y de carreras universitarias a elegir, en la importante toma de decisiones, para su futuro profesional, pero siempre en coordinación con los tutores, padres y pedagogo del equipo.

### **Estudios diagnósticos individuales**

Debe existir una coordinación entre los servicios sanitarios sociales y educativos e instituciones públicas y privadas que incidan en el alumno.

Para conseguir esta coordinación, debe colaborar con los servicios sanitarios, sociales y distrito educativo de la zona, participando en el diseño de un Plan de detección precoz de deficiencias, discapacidades y minusvalías o despistaje de otros problemas de salud que puedan afectar al desarrollo escolar de los alumnos, estableciendo, asimismo, las medidas preventivas necesarias.

Actuará como puente de comunicación entre los servicios sanitarios y la comunidad educativa, estableciendo un sistema de comunicación que nos permita canalizar a los alumnos con sospechas o certeza de padecer alguna enfermedad o patología a los servicios especializados de la zona (Centro de Salud, hospitales...). Establecerá contactos periódicos con los educadores de centros hospitalarios.

En la misma línea, planificará un plan estratégico de coordinación directa y personalizada con los servicios de pediatría de la zona, para controlar el seguimiento de los niños/as de alto riesgo y su atención temprana, favoreciendo

una escolarización integrada y normalizada de los alumnos con n.e.e.

Igualmente participará, dentro del equipo de Apoyo Escolar Multiprofesional en la valoración global e integral de las n.e.e. de los alumnos, favoreciendo el intercambio fluido de información y el trabajo en equipo, con un enfoque interdisciplinar de la atención a la diversidad.

Participará y colaborará en los exámenes de salud escolar con otros organismos e instituciones.

Será, también, competencia suya la creación de grupos de trabajo o seminario permanente del médico escolar, que favorezca el intercambio de experiencias, la formación profesional constante y la utilización eficaz conjunta y ordenada del banco de recursos médico-preventivo.

### **Control de tratamientos**

Prescribirá y hará el seguimiento de tratamientos médicos. Participará, así, en los planes de tratamiento generales, diseñados por el equipo Multiprofesional, adaptándolos individualmente a las minusvalías detectadas, concretando la duración y secuenciación, con posterior seguimiento y evaluación de la eficacia del tratamiento. Se encargará de la intervención médica directa y/o indirecta, colaborando en el control y seguimiento de los tratamientos farmacológicos, rehabilitadores, asistenciales o de reeducación médica funcional de todos los alumnos, especialmente aquellos con n.e.e.

### **Documentación**

La elaboración de informes, certificados y documentos análogos de carácter médico será otra de sus funciones; para ello: creará un archivo médico-técnico y base de datos que facilite la realización de estudios científicos para fomentar la investigación médica en el medio escolar; elaborará programas, orientaciones, boletines o trípticos informativos de carácter médico-preventivo, así como artículos u otras publicaciones; y prestará asesoramiento médico e información a todos los componentes de los Equipos de Orientación y Apoyo así como a la comunidad educativa, interpretando y descifrando el contenido de otros informes médicos procedentes de centros hospitalarios.

### **El fisioterapeuta**

Es el profesional diplomado y especializado en Fisioterapia que desempeña su labor generalmente en los centros específicos de Educación Especial, teniendo como responsabilidad básica la atención directa de los alumnos/as con severas discapacidades y minusvalías físico-motóricas, pudiendo colaborar con el médico escolar en alguna de las funciones anteriormente mencionadas y con posibilidades de desarrollar en su centro educativo las siguientes actividades: en coordinación con el médico del E.O.E., programar, realizar y seguir tratamientos directos y/o globalizados de fisioterapia o de forma independiente si es admisible un desarrollo autónomo, aplicando las técnicas recuperadoras, integradoras y métodos físicos necesarios en cada caso: cinesiterapia, hidroterapia, masaje, electroterapia, frío, calor, etc.; orientar, colaborar en programas de formación e información, asesorando a los alumnos, padres, tutores, educadores y equipo directivo, en materias de su especialidad; colaborar en la disposición de los recursos necesarios para efectuar los tratamientos de fisioterapia.

### **Salud Escolar y calidad de la enseñanza**

Las administraciones educativas deberían darse cuenta que los médicos escolares, fisioterapeutas, ATS quieren y pueden ser, con la colaboración de los psicólogos, pedagogos, logopedas y profesores, unos buenos agentes promotores de salud en la escuela; para ello, debe tomar la iniciativa en la labor de la planificación conjunta de las administraciones educativas y sanitarias con el objetivo de coordinar y rentabilizar al máximo los recursos humanos: Equipos de Apoyo Externo (médicos escolares-, fisio, centros de salud, etc); fijando y definiendo así un mapa de recursos.

Una Ley de Salud Escolar como la que CC.OO. propone y exige, puede ser la clave para hacer realidad la aplicación práctica del contenido de este artículo, contribuyendo, sin lugar a dudas, a un nuevo horizonte de los profesionales sanitarios, que también apuestan decididamente por contribuir en la mejora de la calidad de la enseñanza. ■



Educar en buenos hábitos

# El comedor escolar



▼ Rafael Fontenla Grove (Huelva)

*Han transcurrido algunos años desde que las cantinas escolares trataban de resolver en nuestro país los problemas asistenciales derivados de difíciles situaciones sociales. La palabra comedor escolar, más próxima a una terminología que recuerda el ambiente familiar, vino a sustituir a la antigua expresión cantina.*

Con el cambio de palabra se introdujo un nuevo concepto de lo que debía ser un servicio de alimentación de colectividades.

Quizá con carácter general

no se ha logrado poner en práctica la nueva filosofía de lo que se entiende por un comedor escolar, pero merece la pena intentarlo y, para ello, conviene recordar la base que debe presidir esta unidad educativa de los centros docentes, tanto más cuanto que los tiempos que se acercan estimulan el incremento de este tipo de servicios, demandados

por la familia y apoyado por una política educativa de concertación escolar.

## Qué no debe ser un comedor escolar

No debe ser un lugar donde los niños con dificultades de transporte para regresar a sus casas a la hora del mediodía toman un menú más o menos bien condimentado, que les permita continuar la jornada.

Tampoco debe ser un servicio de exclusiva asistencia social, sin más finalidad que resolver situaciones extremas de las familias necesitadas.

Ni siquiera un medio de proporcionar alimentos al mayor número de niños posible, sin tener en cuenta la variedad de sus exigencias nutricionales, educativas, etc.

Menos aún, una fuente cómoda de ingresos para los responsables de determinados centros, quienes olvidan que el adjetivo escolar les obliga a un tratamiento especial, mucho más complejo que el simple hecho de servir una comida como si de un restaurante se tratara.

## Y qué sí debe ser

Cualquiera que sea el origen de su financiación, el comedor escolar debe servir de entorno físico y de proceso activo para que el niño aprenda unos comportamientos adecuados en su contacto con los alimentos, con los utensilios que maneja y en la relación con los comensales.

El comedor debe atender la demanda derivada del propio sistema educativo, niños transportados al centro escolar obligadamente por la distancia a su vivienda, que dificulta el regreso a la casa a la hora del mediodía.

Debe paliar, en lo posible, las necesidades en materia de asistencia social.

Y ofrecer a los estudiantes que lo desean, dentro de las limitaciones impuestas por la propia capacidad del comedor, la posibilidad de tomar,





a mediodía, una minuta variada y bien concebida desde el punto de vista digestivo y nutricional, siguiendo las normas de higiene alimentaria.

En el comedor escolar, tal como está diseñado en nuestro país, se preparan unos menús que han de ser aceptados por los comensales sin posibles alternativas, no es un autoservicio, ni hay una oferta de posibles menús.

### Actividades

El comedor escolar permite poner en práctica, a través de las minutas que ofrece a los escolares en un contexto especialmente educativo, todas las recomendaciones aprobadas por los nutricionistas. Parece un contrasentido dejar para la edad adulta y a la decisión personal lo que hoy es posible conseguir en el período de formación de los niños. Pero el verdadero éxito de un comedor escolar no es simplemente dar de comer a los niños en el menor tiempo posible sino satisfacer sus necesidades nutricionales, mantener el organismo en buen estado de salud y permitir un crecimiento armónico. El cambio de comportamiento en materia de hábitos y la creación de nuevos hábitos debe realizarse

en la infancia; parece lógico, pues, que el comedor escolar tenga asignada, como prioritaria, una función educativa. Por esta razón, es interesante que se planteen algunas de las actividades que se citan a continuación, a título de sugerencia:

- Conocimiento del origen de los alimentos consumidos y de los procesos de transformación y comercialización hasta su consumo.

- Interpretación, con los alumnos, de las minutas servidas en el comedor, desde el punto de vista nutritivo y en relación con las necesidades biológicas generales y en sus propias aptitudes y necesidades.

- Prácticas de higiene personal y aseo general: manos, dientes, manipulación de los alimentos en el servicio de los mismos y durante su consumo.

- Prácticas de higiene ambiental: acondicionamiento y limpiezas del local y de los utensilios, servicio de comidas organizado, ruido, ventilación, etc.

- Prácticas de relación social: fomento de la comunicación y de las buenas relaciones con los compañeros de mesa, desarrollo del sentido de colaboración para facilitar la convivencia y mejorar la calidad de

un servicio de utilización compartida, empleo del tiempo de descanso que sigue a la comida.

- Actividades de participación en la gestión del comedor escolar: sugerencias de los alumnos en el planteamiento de las minutas.

- Práctica de reuniones con los padres informándoles de los objetivos del comedor escolar, en donde colaboren los alumnos.

### El responsable del comedor

El responsable de un comedor escolar tiene ante sí un auténtico problema: cómo conseguir que la comida sea bien aceptada por la mayoría.

La respuesta no es sencilla, se pueden sugerir algunas formas que darán, seguramente, buenos resultados, como, por ejemplo, preguntar a los usuarios sobre sus gustos y rechazos (distribuirles un cuestionario breve, cuyos resultados se comentarán en grupo). Posteriormente se discutirán las respuestas obtenidas desde un ángulo nutricional y se preparará, conjuntamente, un plan de minutas que trate de satisfacerles en parte, sin sacrificar lo que sea verdaderamente esencial en la alimentación del niño en edad escolar.

No se debe olvidar que en el comedor escolar se tiene que ofrecer un ambiente acogedor donde los chicos se sientan bien, reconociendo como algo propio el lugar que van ocupando día a día a lo largo del curso académico.

Los niños en edad escolar suelen decir con frecuencia: mi escuela, mi clase, mi compañero, mi profesor, ¿por qué no, mi comedor?

Finalmente, la valoración del aumento de la demanda de plazas de comedores escolares públicos debe hacerse en base a la realidad social y educativa de la zona donde el centro escolar se encuentre situado, pero sin que pierda el objetivo último del comedor escolar: educar en buenos hábitos nutricionales y proporcionar una dieta correcta al escolar. ■



# Ordenanzas y personal de limpieza

▼ M<sup>o</sup> Carmen García Arce  
(Málaga)



Enseñanzas Medias, donde las edades de los alumnos/as están com-

prendidas entre los 14 y los 18 años, cabe preguntarse ¿en que influyen, inciden o aportan al alumnado de un Centro el trabajo que realizan estos trabajadores/as?. Habrá personas que piensen que en nada, ya que no llevan a cabo ninguna función educativa directa con el alumnado, pero la educación no debe considerarse como un área sola y exclusiva del profesorado, limitándose tan solo al trabajo

que se efectúa en un aula, sino como una parcela en la que padres, madres, administración, profesorado y demás personal que trabaja en la enseñanza forman parte de una misión, la de educar, de manera directa o indirecta, al alumnado.

que se efectúa en un aula, sino como una parcela en la que padres, madres, administración, profesorado y demás personal que trabaja en la enseñanza forman parte de una misión, la de educar, de manera directa o indirecta, al alumnado.

## Ordenanzas

Sus principales funciones son: cuidar del orden, custodiar las llaves, abrir y cerrar puertas puntualmente y vigilar las mismas, atención al alumnado, recibir peticiones o información de dónde deben dirigirse, recoger llamadas telefónicas, realizar copias, etc. Todas estas misiones nos pueden llevar a varias conclusiones:

- Mantienen el orden. Cuando no se cumplen las reglas de convivencia establecidas por el Centro, como, por ejemplo, cuando los alumnos/as se alborotan o forman jaleo por los pasillos, escaleras, etc., nos recuerdan que en las aulas hay compañeros que están estudiando.
- Recuerdan las reglas establecidas, como el de la puntualidad, concepto relacionado con el cumplimiento, orden, etc. abriendo y cerrando las puertas del centro a su hora.
- Recuerdan hábitos de ahorro relacionado con la energía y bienes comunes, no sólo en lo que económicamente pueda representar esto al centro, sino el beneficio que eso pueda suponer al medio ambiente y, en consecuencia, a todos nosotros/as, como el apagar luces, controlar en cuartos de baños y aseos los desperfectos, si los hubiera, de grifos o cisternas (el agua, como un bien común y escaso en nuestros días, hay que cuidarlo), tirar los papeles, cristales y pilas en sus respectivos contenedores para poder ser reciclados o no contaminar, etc.
- Recuerdan el cumplimiento de normas. La mayoría de los trabajos que llevan a cabo este personal nos hace pensar que casi todas ellas se refieren o están vinculadas a normas, palabra que, por otro lado, suele estar relacionada como algo hostil, agresivo, etc., pero no es así, ya que éstas



nos proporcionan unas reglas de conductas que nos afectan a todos/as de un modo muy especial en los derechos, las libertades, el respeto y la tolerancia, dentro de la convivencia. En consecuencia, el trabajo que realizan los ordenanzas no debe juzgarse como una labor de coacción, fuerza o amenaza, sino como uno de los elementos que protegen y enseñan a todos/as los derechos y libertades en aquellas áreas donde realizan y ejercen su trabajo.

### Personal de limpieza

Su principal misión es la de mantener limpio el Centro, barriendo, fregando, limpiando el polvo, etc.

Este trabajo nos conduce a que:

- Llevan a cabo una labor Higiénico Sanitaria, tan importante como la prevención de infecciones, sobre todo en los contagios que se pueden contraer al utilizarse los cuartos de baños, duchas, etc., así como el evitar las reacciones de tipo alérgico, como las que produce el polvo, etc., y que algunas personas padecen.

- Crean un ambiente propicio para desarrollar las actividades escolares dentro de las aulas, bibliotecas, gimnasios, etc., ese ambiente viene dado por lo limpio y ordenado que pueda estar dicha clase, el cual predispone al alumnado y al profesorado a la hora

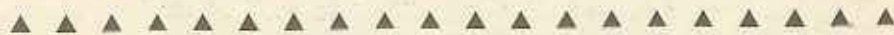
de realizar su trabajo, ya que esos dos conceptos provocan tanto en uno como en otro la sensación de bienestar, armonía, método, etc.

- Recuerdan, de una forma indirecta, hábitos tan básicos como importantes, concernientes a la Salubridad y a la Higiene Personal, sobre todo en los cuartos de baño, duchas, etc., preocupándose de que haya en los mismos papel higiénico, jabón, etc.,

induciendo de esta manera al alumnado a que los utilice.

- Recuerdan el concepto de respeto, dándonos el ejemplo en la limpieza y cuidado del edificio y material que allí se encuentra, invitando a conservar en buen estado el centro, utilizando las papeleras, manteniendo en orden las clases y cuartos de baños, a cuidar el material que se use, etc., ya que todo lo que allí existe, pertenece a todos los alumnado que ahora están y que tienen derecho a utilizarlo en buen estado, como de los que aun no han llegado.

En resumen, no cabe menospreciar el trabajo que realizan los/las ordenanzas y el personal de limpieza en un centro de enseñanza, ya que la misión de educar es una responsabilidad de todos/as, porque con su labor diaria hacen posible que conceptos como el derecho, la libertad, la tolerancia, el respeto, la salud, etc., recogidos todos ellos en el texto de la LOGSE como uno de los objetivos básicos a enseñar, no sean meras palabras, sino unos valores que día a día realizan e inculcan a los alumnos estos trabajadores/as. ■



## Club de piragüismo "LOS GANCHEROS"

▼ El Club de Piragüismo Los Gancheros desarrolla sus actividades en el marco inigualable del Alto Tajo, situando su centro de recepción a 150 Km. de Madrid y a 70 Km. de Guadalajara, en el pueblo de Carrascosa del Tajo.

▼ Se organizan cursillos de iniciación al piragüismo o de aguas bravas. Descensos guiados por el Alto Tajo, a partir de una dificultad del nivel I al IV.

- Cursillos de Seguridad en el río.
- Bicicleta de montaña.
- Rutas a caballo, senderismo.
- Campamentos de verano.
- Actividades Fin de Curso.
- Rutas Ecológicas.

### Campamento de Verano

Del 4 al 16 de Agosto, 50.000 ptas. 45.000 para afiliados o/e hijos de afiliados a CC.OO.

Incluye: Transporte, seguro de accidentes, pensión completa, material deportivo, estancia en las instalaciones.

10% de descuento a grupos o colectividades

### Durante todo el año

- Descenso en piragua (1 ó 2 días).
- Recorrido en bicicleta de montaña (1 ó 2 días).
- Senderismo acuático (1 día).
- Alquiler de piraguas y bicicletas.

Información: Pza. Pablo Picasso, 4 ♦ Rivas-Vaciamadrid ♦ 28529 Madrid ♦ Tfnos. 908 02 09 04 91 666 00 06



## Educadores y cuidadores de Educación Especial

# Tiempo de unificar criterios

▼ C. Pequeño y N. Carrasco

*La figura del cuidador o educador, según con quien esté establecida la relación laboral, es la de la persona que colabora con el maestro y ayuda a los alumnos con discapacidades en aquellas tareas que no pueden desarrollar por sí mismos.*



Definida la figura, falta ahora unificar criterios para marcar el perfil de este trabajador, así como unificar situaciones laborales para todos los trabajadores que, teniendo un idéntico perfil,

deberían estar encuadrados en la misma categoría profesional, independientemente de si son empleados públicos o trabajadores privados, así como si pertenecen a una Comunidad Autónoma u otra.

A partir del año 1970, desde la Ley General de Educación, donde por primera vez se contempla la educación de los alumnos y de las alumnas con necesidades educativas especiales, al mismo tiempo que la de todo el alumnado, pasando

por la Ley de Integración social del minusválido de 1982 y el Real Decreto 334/1985, hasta la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE) se han logrado avances importantes en la concepción de lo que debe ser la Educación Especial, dejando atrás posturas meramente asistenciales o sanitarias y reforzando aspectos educativos.

Es esta evolución la que ha permitido que, en algunos casos, fueran sustituyéndose figuras como la de cuidador, que claramente reflejan la antigua concepción que se tenía de la atención que debía recibir este colectivo de personas por otras mucho más acorde con la realidad actual. Estamos hablando de los educadores. Sin embargo, esta situación no se ha generalizado y actualmente la realidad de este colectivo de trabajadores (cuidadores, edu-

cadores, auxiliares técnicos administrativos) en todo el Estado se podría calificar de confusa y compleja.

No tiene la misma categoría, ni en ocasiones exigencia de la misma titulación, un trabajador que desempeña estas funciones en la enseñanza privada del País Valenciano que el que lo hace en la enseñanza pública; asimismo, tampoco tiene la misma categoría éste que un trabajador del Territorio MEC que desempeñe las mismas funciones. Es decir, que la situación laboral de trabajadores que desempeñan las mismas funciones es diferente según criterios de Privada/Pública o de Comunidad Autónoma donde se ubique el puesto de trabajo.

Ni qué decir tiene que esta confusión obedece únicamente a intereses económicos, ya que un cuidador o auxiliar técnico educativo (esta última figura sólo ha sido un lavado de cara, ya que no ha variado su exigencia de titulación ni, de una forma importante, sus condiciones laborales) resulta mucho más económico que un educador.

### Perfil profesional

Un intento de clarificar, planteando la definición de un perfil profesional que unifique criterios, tanto en lo que se refiere a las funciones como a la titulación requerida, se hizo en la celebración de las Jornadas de Personal Laboral de las Administraciones Educativas que la Federación de Enseñanza de CC.OO. celebró en 1994:

- En lo que se refiere a las funciones que este personal debería realizar, no quedó ninguna duda en que las exigencias actuales de estos alumnos requerían de este personal, además de la ayuda para aquellas tareas de la vida cotidiana que no pudieran realizar por sí mismos, el seguimiento y aplicación de posibles programas de adquisición de hábitos. De igual forma, se veía claro que esta figura era absolutamente imprescindible dentro del aula para colaborar con el maestro y apoyarle en toda una serie de proyectos que permitan al alumno de Educación Especial avanzar.

- En lo que se refiere a la cualificación profesional, quedó patente que en muchas ocasiones la titulación requerida (graduado escolar) no parecía suficiente para abordar las tareas requeridas a este personal; por ello y teniendo en cuenta que la titulación idónea existe (Educador de Deficientes de FP-II), se entendía que debería



de plantearse a partir de ahora la exigencia de esta titulación para aquellos trabajadores de nueva contratación, de la misma manera que se debería buscar la fórmula para cualificar a aquellos trabajadores que vienen desempeñando estas funciones, mediante la elaboración de cursos de formación. De igual manera, sería necesario unificar la categoría con un sólo nombre (educador) así como establecer esta categoría en un mismo nivel dentro de la clasificación profesional, en todas las circunstancias, que sería el nivel 3 (que requiere el título de FP II) en aquellos convenios cuya clasificación profesional se establezca por criterios de nivel retributivo, y grupo profesional C en los que se establezcan criterios de grupo profesional.

### Adultos

Si la realidad es confusa y compleja en los colegios de Educación Especial y todavía la figura del Educador no está implantada como única categoría válida, la situación es mucho peor en todos aquellos centros que atienden a las mismas personas pero en su edad adulta, nos estamos refiriendo a centros ocupacionales, residencias, centros de día, viviendas tuteladas, etc. Todos estos centros que, recogidos en las leyes de Servicios Sociales y/o Planes de Ordenación de cada Comunidad Autónoma, contemplan en sus definiciones finalidades educativas y terapéuticas: integración social de beneficiario, proporcionar tratamiento integral, ofrecer servicios de terapia ocupacional, desarrollar hábitos de convivencia... mantienen, aquí sí de manera generalizada, la figura de cuidador, sin diferenciar entre pública y privada o entre comunidades autónomas. ■

## Salud laboral

**D**entro de los problemas de salud laboral que pueden afectar a este colectivo, sería necesario elaborar un mapa de riesgos y tomar las medidas necesarias para eliminar o paliar dichos riesgos; en aquellos casos donde esto no se puede, habría que buscar soluciones a los problemas derivados de bajas prolongadas e, incluso, invalidez permanente del trabajador, por estos causas.

Dentro de los riesgos de enfermedad que se dan en estos trabajadores y, desde luego a la espera de un estudio serio y exhaustivo del tema, cabría destacar dos que requieren nuestra atención:

- **Depresiones:** Sobre todo en los casos de trabajadores que están en centros de Educación Especial (con alumnos con problemáticas graves. Esta circunstancia lleva en ocasiones a situaciones de IET (Invalidez Laboral Transitoria) muy largas que podrían paliarse buscando medidas de traslado temporal a puestos de trabajo menos conflictivos o a tareas diferentes de las que se vienen realizando.

- **Problemas de hernias discales y otros de columna vertebral:** Estos casos empiezan a ser preocupantes, dado que la proliferación de ellos, a medida que estos trabajadores empiezan a alcanzar determinadas edades, se multiplica. Sobre todo en los casos de alumnos con discapacidades físicas (casi todos requieren la presencia de cuidadores en el centro), aunque existen situaciones de sobrecarga de peso, que pueden paliarse mediante grúas o ascensores, y que no cabe duda de que debería buscarse esta solución para estos problemas, existen situaciones para las que no hay soluciones mecánicas ni técnicas y no hay más remedio que cargar pesos, en ocasiones grandes y desde posiciones complejas (ejemplo: levantar niños desde una colchoneta hasta una silla); estas actividades, realizadas todos los días de forma sistemática, provocan en el trabajador, a lo largo de los años, dolencias de columna vertebral, que en no pocas ocasiones suponen la prohibición por parte del médico de cargar pesos y, por tanto, llevan al trabajador a una situación de no poder realizar su trabajo y tener que plantearse la baja permanente como única salida, con la consiguiente merma de su salario (ya escaso para la labor que realiza y los riesgos que corre). Es necesario buscar una solución, de manera urgente, que dé salida a estas situaciones, bien sea mediante el traslado permanente a puestos que le permitan evitar las circunstancias que llevaron al traslado, por supuesto sin modificación de su salario, bien sea priorizando, después de que el trabajador obtenga la invalidez permanente parcial, la contratación de éste para otro puesto que no conlleve el riesgo que le impedía realizar sus funciones anteriores; o bien facilitando un sistema de jubilaciones anticipadas; o como mejor solución una mezcla de todas ellas que permita a este colectivo aceptar este riesgo profesional de la forma menos gravosa. De todas formas, no cabe duda de que la mejor forma de paliar este riesgo, es que desaparezca y no cabe duda de que habrá que exigir que, a medida que la técnica avanza, se disponga de los medios más adecuados que permitan evitar estos riesgos.

### Campamento RIO CUERVO

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

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

#### • Dotación

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

### Albergue LOS CALLEJONES

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

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

Abierto todo el año

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





# Desde las mujeres



▼ C. Heredero y M. Márquez

***Las mujeres del personal laboral ocupamos fundamentalmente los puestos de limpieza, cocina y cuidadoras.***

***En común con el resto de las mujeres, compartimos la discriminación que supone ser mujer.***

**S**us efectos se pueden ver en diversos ámbitos: formación, acceso al trabajo, doble jornada, promoción profesional, imposición de un modelo sexual-reproductivo, cuidado y atención al grupo familiar... Muchos de estos elementos forman parte de lo que denominaríamos forma de vida o cultura cotidiana.

Esta cultura la llevamos hombres y mujeres como una segunda piel. De forma individual es imposible desembarazarnos de ella. Es fundamental la pelea colectiva que suponga el cuestionamiento diario de las desigualda-

des, las discriminaciones, la igualdad formal...

En relación al resto de compañeras de la enseñanza, nos diferencia nuestros bajos salarios, la poca consideración social al trabajo que realizamos, trabajos no sólo feminizados sino que, además, pertenecen a las categorías más bajas y, por lo tanto, peor pagadas, al tiempo que es fácil discutirles su relación con la enseñanza, entendida en un plano muy formal, claro está. Si, en general, la doble jornada de las mujeres es vivida como incuestionable, en nuestro caso, debido a los bajos salarios, es más fuerte la consideración de que nuestro trabajo es sólo una ayuda complementaria a la economía doméstica y que lo más impor-

tante son nuestras responsabilidades domésticas.

A ello habría que sumarle que la titulación exigida para realizar estos trabajos es la mínima y que, hasta hace algunos años, el acceso a estos niveles era más bien irregular.

También sufrimos los inconvenientes propios de un sector cuyas relaciones están marcadas por la dispersión, por la arbitrariedad de los directores o directoras de turno, por ser personal de casi todo...

Se da la paradoja de que, si bien hay una estructura más o menos perfilada de los niveles del colectivo según titulación exigida, en relación con el último de ellos, con titulación de certificado de estudios primarios, se divide en dos grupos económicos: el nivel 7, ordenanza, que ocupan en su mayoría los hombres, y el nivel 8, personal de limpieza, ocupado por las mujeres. Es bastante patente la discriminación que supone para las mujeres esta distribución sexista de los puestos de trabajo.

## **Plataformas**

Hace un par de años afrontábamos la negociación de nuestro convenio para el personal laboral del MEC. Ante él y desde una perspectiva no sexista, nos planteábamos la necesidad de la participación de las mujeres en la elaboración de las plataformas reivindicativas para que su experiencia de ser mujer se incorporara a los debates, a la vida sindical, y se plasmara en propuestas concretas en la negociación.

Así nos planteábamos:

- la elaboración de un mapa de riesgos sobre la salud de las mujeres que incluyera los peligros que supone la doble jornada,
- la formación en horario de trabajo tanto para la mejora del desempeño del puesto de trabajo como para la promoción a otros y la elevación del nivel socio-cultural,
- cambio de puesto de trabajo en caso de embarazo o lactancia cuando hubiera situaciones de riesgo para la salud de la madre o el feto,



- revisiones ginecológicas,
- permisos retribuidos para la preparación al parto,
- reducción de jornada para cuidado de un menor o disminuido,
- excedencia con reserva de puesto de trabajo para cuidados geriátricos hasta segundo grado de consanguinidad,
- 100 % de pago de ILT por maternidad.

Algunas de estas reivindicaciones las logramos plasmar en el convenio: el cambio de puesto de trabajo en caso de riesgo por embarazo, aunque su aplicación en la práctica no está del todo resuelta; la reducción de jornada por cuidado de menor, añadiendo además para el cuidado del cónyuge, el padre o la madre; el 100 % de ILT por maternidad; la formación en horario de trabajo, si bien, en la práctica, la dispersión del colectivo que antes mencionábamos dificulta en gran medida la utilización de este derecho a la formación.

Nos quedan, por tanto, por conseguir algunas de las demandas que hace dos años hacíamos, aparte de otras que debemos empezar a plante-

arnos de cara a la negociación del próximo convenio.

### **Proyecto Now-Luna**

Precisamente, ante la nueva negociación que se nos avecina, deberemos tener muy en cuenta los resultados del análisis sobre este sector que nos aportará la primera fase del proyecto Now-Luna.

Nuestro proyecto NOW-Luna de acciones positivas para la igualdad de las mujeres en el empleo tiene precisamente una concreción en nuestro sector de personal laboral del MEC, y más concretamente en Castilla la Mancha, y en las categorías correspondientes a los niveles 5, 6, 7 y 8, si bien intentaremos hacerlo extensible al resto del sector.

La Recomendación del Consejo de las Comunidades Europeas de 13 de diciembre de 1984, relativa a la promoción de acciones positivas en favor de las mujeres, recomienda a los estados miembros que adopten una política de acción positiva, destinada a eliminar las desigualdades de hecho de las que son objeto las mujeres en la vida profesional, así como a

promover la participación de ambos sexos en el empleo. En ella nos apoyamos para la realización de nuestro proyecto.

Esa primera fase, ya terminada, ha consistido en la búsqueda de datos sobre la situación del sector en esta Comunidad Autónoma: entrevistas con el Dr. Gral. de Personal del MEC, reuniones con nuestros delegados y delegadas sindicales de Castilla la Mancha, reuniones con los trabajadores y trabajadoras, encuestas a 66 trabajadoras y a 34 trabajadores de este sector... que nos darán, al menos eso esperamos, un conocimiento importante, y pensamos que también representativo, de la problemática de las trabajadoras laborales del MEC, de cómo ellas sienten esos problemas, de los principales elementos de atención...

De la reflexión sobre los resultados de ese análisis, deberemos proponer medidas para plasmar en la plataforma reivindicativa del VI Convenio, u otras para una negociación específica, como puede ser la concreción de medidas de acción positiva que mejoren la situación laboral de las trabajadoras laborales del MEC. ■

## **EJES DE ACTUACION DEL PROYECTO NOW-LUNA**

- ▼ Elaborar instrumentos de análisis del mercado de trabajo de carácter cualitativo que permitan conocer y hacer seguimiento de la trayectoria profesional de las mujeres en distintos sectores de actividad.
- ▼ Conocer, a través de la realización de estudios sociológicos, la trayectoria profesional de las mujeres dentro de las empresas.
- ▼ Capacitar a las y los agentes sindicales, a partir de una formación específica para que utilicen esos instrumentos y hagan un seguimiento permanente de la evolución del empleo femenino.
- ▼ Mejorar los niveles de colaboración entre agentes sociales (sindicatos y empresarios) en base a los objetivos comunes de una mejor rentabilización de los recursos humanos a través del pleno aprovechamiento de las capacidades de las mujeres.

- ▼ En base a los resultados obtenidos en los estudios previamente realizados, establecer planes de actuación dirigidos a negociar en las empresas la realización de Acciones Positivas para:
  - mejorar el estatuto del empleo femenino: cualificación, diversificación de opciones profesionales, posibilitar el acceso de las mujeres a categorías y profesiones donde están infrarrepresentadas,
  - conseguir un mejor aprovechamiento de las capacidades de las mujeres que redunde en una mayor rentabilidad para las empresas.
- ▼ Divulgar las acciones realizadas y el conocimiento alcanzado sobre la situación del empleo femenino con el doble objetivo de influir en la planificación de las políticas activas de empleo y para conseguir un efecto social multiplicador.



# Un año de congresos

**C**ada cuatro años el sindicato hace un alto en el camino para reflexionar colectivamente sobre el trabajo que hemos realizado, las dificultades que hemos encontrado y la dirección que debemos seguir en el futuro para conseguir mejores resultados.

A pesar de las tensiones, del tiempo y la energía dedicados, son momentos imprescindibles para la construcción democrática de una organización. Sin embargo debemos perfeccionarla también para conseguir cuatro objetivos:

- ◆ evitar los debates interiorizados que paralizan el trabajo sindical,
- ◆ desdramatizar las polémicas, evitando convertir cada Congreso en una confrontación fratricida sobre la esencia del sindicato,
- ◆ conseguir extraer conclusiones para la práctica sindical futura,
- ◆ facilitar y aumentar la participación de la afiliación, respetando los diferentes niveles de compromiso.

Un año de congresos ha puesto de manifiesto algunas demandas en las que hemos coincidido quienes configuramos la línea mayoritaria de CCOO: en primer lugar, el deseo de profundizar la unidad de acción sindical; en segundo lugar, la voluntad de independencia, de desarrollar la autonomía sindical; en tercer lugar, la necesidad de realizar un sindicalismo cercano a trabajadoras y trabajadores, un sindicalismo en el que se pueda controlar, participar, elaborar conjuntamente, etc.; la última, la apuesta por un sindicalismo eficaz, útil, solidario, capaz de influir en las políticas socio-económicas y de cogobernar las relaciones laborales.

Sobre estos cuatro ejes, las distintas federaciones y uniones territoriales han debatido sus alternativas y propuestas concretas en un proceso democrático que no tiene parangón con ninguna otra organización de este país. ◆

Entrevistamos a Fernando Lezcano, Secretario General de la Federación de Enseñanza de CCOO

## *CCOO: punto de referencia en el sector educativo*



**Reelegido por tercera vez para el cargo de máxima responsabilidad de nuestra Federación, Fernando Lezcano hace en esta entrevista un breve repaso a los que han sido los últimos años en la enseñanza y las previsiones de futuro, así como un análisis de nuestra propia organización sindical.**

■ **Pregunta:** ¿Que aspectos positivos destacarías de estos últimos cuatro años?

□ **Fernando Lezcano:** El Congreso ha realizado un balance globalmente favorable. Los elementos positivos son objetivables: hemos sido la federación de CC.OO. que más ha crecido; hemos mantenido el primer puesto en las elecciones sindicales en todos los sectores de la enseñanza pública, aumentando nuestra ventaja, incluso, en Universidad y Laborales; hemos avanzado en la Enseñanza Privada, a pesar de las difíciles circunstancias en las que desarrollamos nuestro trabajo; y hemos sido el punto de referencia en todas las iniciativas que se han tomado tanto, respecto a las políticas educativas, como respecto a mejoras en las condiciones de trabajo a través de la negociación colectiva. En esto sentido, cabe destacar nuestro trabajo en torno a la Iniciativa Legislativa Popular (I.L.P.) por una Ley de Financiación del Sistema Educativo.

■ **P.:** Y, por el contrario... ¿qué señalarías como negativo?

□ **F.L.:** Seguramente hemos hecho bastantes cosas mal. Sin embargo, no creo que los elementos negativos ensombrezcan el balance global. Es cierto que tengo la sensación, y así lo he manifestado en el Informe al Congreso, de que muchas veces los resultados no están a la altura del trabajo realizado. Así, cabe señalar los resultados limitados de la negociación colectiva, las dificultades de aplicación, control y desarrollo de los acuerdos que hemos firmado, y la pérdida de 3.000 votos de los 15.000 que hablamos ganado en las elecciones sindicales de Enseñanza Pública de 1990.

■ **P.:** Respecto a estos cuatro años... ¿qué balance harías de la política educativa del Gobierno?

□ **F.L.:** Si tuviera que sintetizarlo, lo haría aludiendo a la radical pérdida de impulso reformador del Ministerio de Educación, teniendo en cuenta que se enfrentaba a un reto como era la aplicación y desarrollo de la LOGSE y la LRU. Éstas se han



llevado adelante en unas condiciones de precariedad, sin planificación, sin capacidad de gestión de los problemas cotidianos y sin recursos económicos. Globalmente, por lo tanto, el balance ha sido muy pobre. Y esto ha sido así, tanto en el ámbito MEC como en las Comunidades Autónomas, sean éstas del gobierno que sean, y que han ido, además, a remolque del gobierno central y, en los ámbitos en los que tenían competencia, han demostrado la misma incapacidad.

Por otro lado, en el último período el MEC se ha lanzado a iniciativas propagandísticas como las famosas 77 Medidas, que fueron precursoras de la LOPEG. Fueron medidas propuestas para contrarrestar la Campaña de CC.OO. por la Financiación de la Enseñanza, y al final han quedado reducidas a un retroceso en la gestión democrática de los centros, esta vez consensuado con las consejerías autonómicas, y que deja el camino abierto a la consolidación de futuras políticas conservadoras.

■ **P.:** ¿Cómo ves el movimiento sindical en el sector y el papel de CC.OO.?

□ **F.L.:** El movimiento sindical en la Enseñanza tiene una rémora histórica de incierta solución en el futuro: la fragmentación sindical. Existen

cinco organizaciones representativas en la E. Pública y cuatro en la E. Privada, además de los respectivos sindicatos nacionalistas. Es una situación que no contribuye a normalizar la vida sindical, sino que, por el contrario, introduce elementos de competencia y disgregación que generan antisindicalismo.

Nos hemos esforzado, por ello, en este período, en explorar la unidad de acción y en conformar plataformas unitarias frente a las políticas de los patronales y las administraciones; llegando, en algunos casos, a estabilizar marcos de convergencia con la Comunidad Educativa.

El papel de CC.OO. ha sido, en parte, el de dinamizador, jugando un papel central en la elaboración de propuestas, iniciativas, etc. Es de lamentar que, a veces, por ese papel central, nos hayamos convertido, también, en el objetivo de algunas fuerzas sindicales que han llenado su vacío de propuestas con el mensaje anti-CC.OO. En todo caso, hemos de seguir desarrollando las propuestas unitarias, sin descartar el tema de la unidad orgánica, aunque ello esté más condicionado por las dinámicas y políticas confederales.

■ **P.:** Sobre el congreso federal... ¿qué incidencia ha tenido la polémica confederal?

□ **F.L.:** Somos una federación como cualquier otra y hemos vivido el mismo nivel de debate y de confrontación de ideas. Sin dramatizar, y a pesar de haberse producido elementos de diferenciación que a mí me han parecido artificiales, no ha habido un debate crispado, contribuyendo, por lo tanto, a la normalización de la discrepancia y el debate.

■ **P.:** ¿Qué valoración haces del nuevo gobierno de J. M<sup>a</sup> Aznar, y qué estrategia debe seguir CC.OO. frente a él?

□ **F.L.:** Este nuevo gobierno no sólo supone el final de un ciclo y el comienzo de otro, sino que su rasgo fundamental es la reorganización de la derecha en este país. Esto va a dotar al gobierno de una mayor estabilidad de la que parecía en la noche electoral. Nos guste más o menos, no es un gobierno débil, y no debemos, por lo tanto, minusvalorarlo.

Sus políticas van a ser duras, aunque, en un primer momento, intentarán dar una imagen de cercanía, escenificando el diálogo social. Frente a ello, la estrategia de CC.OO. debe ser la que ya se ha iniciado: debemos apostar por la negociación, esté quién esté en el gobierno, pero evitando una negociación de carácter global que sólo serviría para legitimar socialmente sus políticas.

■ **P.:** Respecto al nuevo gabinete de Educación y Cultura... ¿cuál sería la valoración?

□ **F.L.:** En principio, y a tenor de las declaraciones iniciales de la nueva ministra, la valoración no puede ser positiva, no sólo por lo que dice, sino, principalmente, por lo que está alentando: la ofensiva de la patronal contra el pago delegado, a favor del cheque escolar, y por una liberalización de la enseñanza, como si de una mercancía más se tratase.

Contradictoriamente, frente a este radicalismo ideológico, sus últimas intervenciones han servido para matizar los mensajes, haciendo alarde de una voluntad negociadora y dia-

logante. Tendremos que esperar a los próximos acontecimientos para saber si es mero protocolo o auténtica voluntad de consenso.

■ **P.:** ¿Cuáles son las claves del trabajo sindical en los próximos años?

□ **F.L.:** En el 7º Congreso se han marcado cuatro ejes para la política educativa de los próximos cuatro años.

En primer lugar, sin entrar en confrontaciones gratuitas con el sector privado, debemos proponer la defensa del modelo de enseñanza pública de calidad, garantía de una enseñanza universal y compensadora de desigualdades, avanzando en la democratización y en la participación de la Comunidad Educativa en la gestión de los centros, como alternativa a la demagogia de la libre elección de centro.

En segundo lugar, evitar la marcha atrás, e incluso profundizar en un sentido progresista las reformas (LRU, LOGSE).

En tercer lugar, conseguir una mayor financiación de la enseñanza a través de una Ley específica, que sigue siendo nuestra gran prioridad estratégica.

Por último, participar e incidir en el traspaso de competencias para conseguir conjugar la descentralización con la solidaridad interterritorial.

■ **P.:** Y en el terreno de la negociación colectiva... ¿qué propuestas se han planteado?

□ **F.L.:** En la línea de asentar el poder contractual del sindicato, pretendemos, en principio, revisar acuerdos que están pendientes: el Acuerdo para los empleados públicos (Acuerdo MAP); el Acuerdo del personal docente e investigador de las universidades; los acuerdos sobre aplicación de la Reforma en E. Privada; los acuerdos de Primaria y Secundaria en E. Pública.

Tendremos que abordar, también, la Campaña confederal por el Empleo; impulsar los temas de Salud Laboral, comenzando por la elección de los delegados y delegadas de prevención; desarrollar, funda-

mentalmente en el sector de E. Privada, el Acuerdo para la Solución Extrajudicial de Conflictos... además, deberemos llevar adelante, en cada sector, nuestros programas electorales, haciendo especial hincapié en el tema del empleo.

■ **P.:** ¿Qué propuestas organizativas ha aprobado el Congreso?

□ **F.L.:** El reto que tenemos es asentarnos, definitivamente, en el terreno de la afiliación, llegando al 10% de las plantillas, y consolidando las estructuras de participación de base (secciones sindicales y sindicatos territoriales).

En los próximos cuatro años deberemos diversificar los campos de intervención sindical para atender a los diferentes intereses de los colectivos de la enseñanza: en el terreno de la paz, de la solidaridad, de la coeducación, de la igualdad...

Un campo importante de trabajo será la formación permanente, buscando un modelo alternativo a la formación que se imparte desde las instituciones oficiales.

Un último empeño será la consolidación del Área Pública de CC.OO., aspirando a conseguir unos niveles de coordinación que nos haga más eficaces en la defensa de los servicios públicos y sus trabajadoras y trabajadoras.

■ **P.:** Y, por cierto... ¿cómo llevas eso de vivir en Madrid, tan lejos de tu casa?

□ **F.L.:** Pues está bien que me haga esa pregunta después de siete años. La verdad es que lo llevo razonablemente, aunque con algunos problemas de tipo personal: mi hija de nueve años vive en Barcelona, y eso pesa mucho.

De todas maneras, tanto la ciudad como las personas con las que he convivido estos años me han hecho bastante más llevadera la experiencia madrileña. Así que, aún con problemas en el plano estrictamente personal, la relación que he mantenido con las personas que he conocido en este tiempo, en el equipo federal, sobre todo, me ha permitido llevarlo con una cierta dignidad. ■

## Acción Sindical

# Garantizar la federalidad

**Como no podía ser de otra forma, el VII Congreso de la Federación de Enseñanza se ha planteado de modo central cuál ha de ser la acción sindical a desarrollar, de qué modo o bajo qué perspectivas globales desarrollarla, y cuáles han de ser las líneas básicas de actuación.**

**P**ara ello, en primer lugar, se han abordado los ámbitos de negociación. Si bien es cierto que teníamos aprobado el principio de la negociación articulada, no es menos cierto que en ocasiones ha existido cierta confusión sobre los contenidos de la negociación y su ubicación correspondiente.

El Congreso ha definido tres marcos claros de actuación: estatal, autonómico o provincial y de empresa (según el sector de que se trate), delimitando "grosso modo" los contenidos de cada uno de ellos, siempre con un objetivo a cubrir en la nueva etapa; garantizar la federalidad. Es un objetivo importante para el próximo futuro, dado que con toda probabilidad se producirán la transferencias en educación a todas las comunidades autónomas y, desde la Federación, se sigue apostando por la descentralización de las negociaciones.

Pero si bien esta clarificación es importante en lo interno y en lo organizativo, tanto o más importante y de mayor proyección pública es la definición de la acción sindical, como tal, y sus contenidos.

## Definición de la acción sindical

Podría resumirse en tres conceptos: actuación directa en la empresa, contacto directo y permanente con trabajadores y trabajadoras, apertura de vías estables de comunicación sin intermediarios con los centros de trabajo; participación de la afiliación en el funcionamiento, dirección e información del sindicato; y desarrollo de la formación como elemento importante de la acción sindical.

Ello nos debe llevar a ser un sindicato fuerte, con poder sindical para incidir claramente en la mejora de las condiciones de vida y de trabajo a través de la negociación. Negociación que, como siempre en este sindicato, utili-

zará todos los medios a su alcance para situar en cada momento la relación de fuerzas con patronales y administraciones en el punto más favorable para nosotros. Teniendo en cuenta, además, como sindicato confederal que somos, que es fundamental la defensa del servicio público y que en ella debemos implicar al más amplio número de ciudadanas y ciudadanos.

## Los contenidos

En cuanto a contenidos, hemos situado como acción prioritaria todos los temas relacionados con el empleo: plantilla, jornada, oferta de empleo público (modo de acceso), incompatibilidades, jubilaciones voluntarias... junto con aspectos tan importantes como la posibilidad de promoción y movilidad, la salud laboral, el desarrollo de la acción social o la necesidad de abordar determinados aspectos retributivos, siempre en el marco del mantenimiento del poder adquisitivo.

De todas formas, tres aspectos globales van a centrar nuestra actuación en un próximo futuro: el proceso de transferencias, en el que habremos de coordinarnos para llevar adelante planteamientos homogéneos ante las distintas administraciones, garantizando en todo caso la solidaridad necesaria para que exista una igualdad de condiciones entre comunidades autónomas, de este modo, podrían saldarse déficits históricos y endémicos y conseguir condiciones de calidad similares en todo el Estado; la defensa de una concepción progresista de la enseñanza, sin retrocesos o parones, argumentados demagógicamente, y con la financiación suficiente que no permita enmascarar lo que son claramente concepciones retrógradas en la falta de percepción de una mejor calidad de enseñanza; y la defensa del carácter público del sistema educativo, frente a los furibundos ataques que pretenden introducir en él las reglas del mercado puro y duro, haciendo la escuela pública subsidiaria para aquellos ámbitos a los que no llegue la iniciativa privada. ■

Pública no universitaria

# Financiación y



## transferencias

**E**l congreso de nuestra Federación se enmarca en los procesos congresuales que a lo largo de este curso se han ido desarrollando en nuestra Confederación. En nuestro congreso debíamos adaptar las líneas confederales a nuestra Federación de Enseñanza, partiendo de nuestras propias peculiaridades como sector y como Federación. A riesgo de sintetizar mucho, CC.OO. tenía que abordar un modelo sindical que fuese capaz de afrontar con éxito la defensa de los intereses del conjunto de los trabajadores y trabajadoras, logrando que éstos intereses sean tenidos en cuenta, cada vez más, en una sociedad cambiante, dominada por políticas neoliberales.

A lo largo de los debates, hemos ido definiendo las respuestas, sector a sector, como se puede comprobar en esta misma revista.

En lo que se refiere a la Pública no universitaria, hemos trazado los ejes de la acción sindical para el próximo período, teniendo en cuenta el marco en el que nos encontramos: las políticas neoliberales, basadas en recortes presupuestarios y privatizaciones; las

transferencias de Educación a las comunidades que carecen de las mismas; y la aplicación de una reforma educativa, que hace aguas por la falta de financiación.

De este Congreso salimos con líneas de trabajo claras que, sin duda, permitirán asentar un sindicato que combina lo sectorial y la defensa de lo profesional, con una visión más amplia de la educación, como una pieza importante del Estado del bienestar.

### Nuestras propuestas

Para este próximo período proponemos: nuclear en torno a la financiación todas las fuerzas sociales posibles, es un papel que trasciende los ámbitos de nuestra Federación pero en la que tendremos un protagonismo importante, de cara a nuestra acción sindical, significa poder abordar con garantías los temas centrales de la misma: plantillas, formación y criterios de calidad; generar empleo, generalizando los acuerdos sobre plantillas, homogeneizando las condiciones de trabajo, buscando mecanismos que favorezcan las jubilaciones anticipadas, las reducciones de jornada por diversos motivos y creando una bolsa estable para

cubrir sustituciones a base de empleo fijo; abordar las transferencias educativas con una óptica solidaria entre las diversas nacionalidades y regiones, desarrollando un proceso participativo con la presencia de los agentes sociales y basadas estas transferencias en las necesidades previstas y no en los gastos actuales; articular la negociación colectiva, fijando unos mínimos para todo el Estado, generalizando los avances que se obtengan en los distintos territorios, se han definido claramente los distintos ámbitos de negociación; para facilitar nuestras funciones, se propone avanzar hacia la elaboración de un Estatuto de la Función Pública y otro específico para los docentes; contraponer la participación a los recortes en la democratización de los centros; frente a la LOPEG queremos conseguir mayores ámbitos de participación, mayor autonomía en la gestión de los centros, criterios de evaluación que sirvan para mejorar la calidad del sistema y que tengan en cuenta las condiciones del entorno; con el fin de buscar los máximos consensos a la hora de elaborar las redes de centros, proponemos la creación de comisiones municipales que cuenten con la participación de la comunidad educativa; incorporar a nuestro trabajo sindical aquellos aspectos que deben de recaer en manos de los propios trabajadores, como es la formación permanente, la distribución de los fondos de acción social, basados en un claro enfoque solidario y progresista; y, sobre todo, incrementar nuestro nivel de representatividad, fortaleciendo los vínculos con los y las trabajadoras, implicándolos cada vez más, contrastando nuestras propuestas, llegando de manera estable a todos los centros o incrementando nuestra afiliación en torno a una mejor y más eficaz participación de la misma en todos los campos, así como mejorar y ampliar nuestros servicios a la afiliación.

Todo esto requerirá afrontar la difícil situación que nos aguarda con buena dosis de ingenio, propuestas serias, presión constante y nuevas formas de movilización que permitan estar presentes y con fuerza. ■



# La Privada como servicio público

**C**onsideramos la enseñanza como un servicio público, tal como reconoce la Constitución en su Art. 27. Por la población a que se dirige, por su universalidad, porque está sostenida con fondos públicos y por la gestión y participación de los agentes sociales.

Es servicio público, sea cual fuere su titular, pero no es un instrumento adoctrinador al servicio de cualquier ideología.

Exigiremos de las administraciones educativas que velen para que los centros impulsen en sus proyectos educativos los valores constitucionales.

La Federación de Enseñanza defenderá siempre que la escuela sea democrática, participativa, científica y laica. Queremos que la diversidad y compensación de desigualdades no se diluya en favor de otros intereses menos comunes.

La Federación de Enseñanza luchará por una ley de financiación del sistema educativo donde puedan tener más eficacia la gestión y control de los fondos públicos. Mientras dicha ley no sea una realidad, abordaremos la negociación colectiva, dotando de contenido nuestras estrategias y haciendo partícipes de ellas a los trabajadores.

No estaremos nunca a favor de un retroceso en la LODE en cuanto al pago delegado. Asimismo, conscientes de que la doble red es una realidad, estaremos atentos a la implantación de la LOGSE en el sector privado adecuando los centros y respetando la troncalidad.

## Universidad

# Negociación articulada

Una vez finalizado nuestro VII Congreso y tras la toma de posesión del Gobierno de Aznar (nombramiento de la Ministra de Cultura y Educación y nombramiento del Secretario de Estado de Universidad, cargo que ostentará el anterior Rector de la Universidad de Valladolid), aún no conocemos las líneas de trabajo de la Secretaría de Estado. Según las primeras declaraciones de la Ministra, parece que se nos avocina una etapa difícil para la enseñanza pública.

La acción sindical, de acuerdo con lo debatido en el Congreso, la desarrollaremos en torno a la lucha por conseguir una universidad pública de calidad y en la mejora de las condiciones de trabajo; para ello es necesario una ley de financiación del sistema educativo y asegurar la convergencia con Europa en unos plazos razonables, lo que supone acercarnos a la asignación del 1,5% del PIB para el nivel universitario.

En la lucha por la calidad del sistema educativo hemos de reafirmar la función docente como función primordial, entendiendo ésta como la razón fundamental de la enseñanza, aunque sin menoscabo de la labor investigadora, primordialmente en su vertiente de apoyo y desarrollo de la formación universitaria. Por ello, se deben definir los objetivos estratégicos de la investigación en las universidades, sustentándose en el interés social y cultural, y no tanto en los intereses económicos inmediatos.

La evaluación en el ámbito de la enseñanza universitaria persigue garantizar niveles de calidad para todos los ciudadanos, salvando las eventuales desigualdades que aparecen en la prestación de un servicio público, y armonizando la calidad

del sistema educativo español con la de los países de la Unión Europea.

Respecto a la negociación colectiva, la descentralización y la coordinación de la acción sindical serán las dos piezas clave en los cuatro próximos años. 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 ser un sindicato confederal y de clase. Parece imprescindible en esta nueva etapa redefinir los objetivos en los distintos niveles territoriales a fin de llenar de contenido las estructuras, que en función del nuevo marco, coden gran cantidad de sus competencias tradicionales o habituales. Delimitando precisamente las competencias interterritoriales, hemos de abrir un debate que ayude a esclarecer el panorama en cuanto al papel de negociación en el territorio MLC,<sup>4</sup> y a la conveniencia o no de la desagregación de las negociaciones por territorios (todo ello con los mínimos establecidos en el acuerdo marco).

Un tema recurrente dentro de los grandes debates del Congreso ha sido la conveniencia de dotarnos de una mejor organización interna de cara a enfrentarnos en las mejores condiciones posibles a estos ámbitos de negociación, por lo que se hace necesario establecer marcos formales de negociación; iremos hacia la negociación articulada, manteniendo el principio de solidaridad, la productividad sindical y el equilibrio de la negociación en las 17 comunidades autónomas, estructurándose para ello tres planos: estatal (de mínimos), regional, autonómico o de nacionalidad (CC.AA.), y de empresa. Estas negociaciones se realizarán bajo la cobertura de la masa sectorial (PDI) y del acuerdo marco (PAS), respectivamente.

Seguiremos reclamando el acuerdo marco como instrumento homogeneizador

de las condiciones de trabajo del personal de administración y servicios (sea éste laboral o funcionario), la modificación de la LRU, y la ejecución de los acuerdos firmados en la mesa sectorial, mediante el seguimiento coordinado de su implantación en las distintas comunidades.

Otro de los objetivos, respondiendo a la preocupación manifiesta reflejada en el Congreso, es la de tomar medidas conducentes a la creación de empleo estable. En el ámbito que nos afecta, debe concretarse esta actuación en la promoción de campañas a todos los niveles con el fin de limitar, y si fuera posible, eliminar la utilización de contratos basura o inadecuados, como son en muchos casos los utilizados en los proyectos de investigación, becas de formación, etc., recurriendo a todas las armas a nuestro alcance: presión, acción sindical coordinada y denuncia.

Un aspecto fundamental que participa del principio de elevar la calidad del servicio en las universidades es el de la formación, complementado con planes de acción social, y dando, además, desarrollo a la ley de salud laboral; entendemos que esta labor ha de acometerse con criterios comunes en todos los sectores y en todos los territorios.

El Consejo Social, desvirtuado en la mayoría de las universidades, tiene que reactivarse a fin de cumplir la importante y amplia misión que se le asigna sobre el papel.

Nuestro papel en los consejos sociales, desvirtuado en la mayoría de las universidades, tiene que reactivarse a fin de cumplir la importante y amplia misión que se le asigna sobre el papel. En este sentido debemos resaltar iniciativas de coordinación de consejeros a nivel confederal, federal, y territorial, así como incentivar los contactos necesarios con las respectivas secciones sindicales.

Hemos de avanzar en la participación, creación y desarrollo de proyectos de acción positiva (proyecto Luna y similares), que contribuyan a reducir las diferencias, sustentadas en cualquier tipo de discriminación entre individuos.

Modernizar y reestructurar nuestra organización, garantizando la federalidad, fomentando la participación, organizando las secciones sindicales, las secciones autonómicas y las secciones federales, y potenciando la figura del delegado o delegada de control, será un buen aval de cara a concretar y llenar de contenido práctico los objetivos fundamentales marcados en nuestro Congreso. ■

## Formación y **EMPLEO**

Evaluación 1994

### **PLAN INTERSECTORIAL DE FORMACIÓN CONTINUA**

Durante 1994, 13.000 trabajadores optaron por formarse o complementar su formación a través del Plan Intersectorial de la Confederación Sindical de CC.OO.

## Formación y **NEGOCIACION COLECTIVA**

**LA FORMACION** Debe repercutir directamente en la mejora de las condiciones de trabajo y ser una garantía para los trabajadores



a la hora de posibles cambios o posibilidades de empleo dentro de la empresa o sector, tanto a nivel estatal como comunitario.

**LA FORMACION** Debe intervenir en el mantenimiento del empleo.

**LA FORMACION** Debe ser un mecanismo compensador de las desigualdades sociales.

# información

confederación sindical de comisiones obreras **CC.OO.** secretaría de formación y cultura

## Formación **CONTINUA**

Convocatoria de Ayudas para 1996

### **Fundación para la Formación Continua**

La Fundación para la Formación Continua (FORCEM), constituida por las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del Acuerdo Nacional de Formación Continua,



CEOE, CLPYME, CC.OO. UGT, CIG, ha abierto la convocatoria de ayudas correspondientes a 1996 para la financiación de

Planes de Formación Continua de Empresa, Agrupados e Intersectoriales. La convocatoria fue publicada en el Boletín Oficial del Estado del pasado 15 de febrero de 1996.

## **PRESENTACION**

El 24 de enero, la Comisión Ejecutiva me nombraba responsable de la Secretaría de Formación y Cultura. Poner manos a la obra en esta tarea no ha sido cualquier cosa pero aquí estoy, *bien arremangada*.

El saludo que hoy, por primera vez, os dirijo a las personas que recibís **Información** debe servir, al mismo tiempo, para manifestaros mi disposición de llevar adelante este encargo lo mejor posible y para presentar esta publicación.

También es para reconocer, con mi apoyo, el trabajo de todo el equipo de personas que empujan la labor de formación en CC.OO., que están llevando una responsabilidad en la estructura sindical o impulsando este área desde la negociación colectiva en su empresa.

Y, cómo no, para recordar la importancia de la tarea realizada por la anterior secretaria confederal, Julia Frías. Ella fue la artífice del Acuerdo Nacional de Formación Continua. Ahora queda la difícil tarea de encarar su renegociación este año, dentro de un marco político —supongo— no demasiado favorable. Sin embargo, no dudéis que, desde CC.OO., seguiremos defendiendo que la formación continua es un derecho, personal y colectivo, de trabajadores y trabajadoras y una garantía en la calidad del empleo.

BLANCA GÓMEZ MANZANEQUE  
SECRETARIA DE FORMACIÓN Y CULTURA

**L**a actuación de CC.OO. en materia de cualificación de trabajadores y trabajadoras tiene una importante expresión en la gestión del Plan Intersectorial de Formación Continua, que facilita el acceso directo a formación a un buen número de trabajadores y trabajadoras. El compromiso de nuestra organización sindical con la calidad de la formación continua nos lleva a evaluar de manera especial la que realizamos directamente desde nuestra organización a través del FOREM.



## Evaluación 1994

# Plan Intersectorial de Formación Continua

Los resultados de esta evaluación son reflejo del esfuerzo de un importante número de personas que configuran el equipo de trabajo de CC.OO. en el ámbito de la formación continua: responsables de formación de la estructura sindical, personal técnico y muy especialmente el profesorado de FOREM.

La actuación de CC.OO. en el ámbito de la formación profesional continua tiene un punto más de expresión en la gestión directa del Plan Intersectorial, desarrollando de este modo el contenido negociado por los agentes sociales para el artículo 10 del Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Durante 1994, 13.000 trabajadores y trabajadoras optaron por formarse o complementar su formación a través del Plan Intersectorial de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras.

El Plan reúne una serie de características, determinadas tanto por aquellas comunes a todos los planes intersectoriales como por aquellas otras propias del plan de CC.OO. Reflejo de estas últimas del hacer de CC.OO. dentro de las posibilidades que brinda el Acuerdo Nacional son, entre otras, las siguientes:

- ◆ Compromiso sindical con nuestra necesidad de cualificación como trabajadores y trabajadoras, viabilizando posibilidades de acceso a la formación.
- ◆ Gestión directa de CC.OO. de la actividad formativa, a través del instrumento FOREM, dependiente de la estructura sindical.

### LA OFERTA FORMATIVA

La mayoría de las personas entrevistadas eligieron cursos de aplicaciones informáticas, siendo la segunda opción más elegida los cursos de organización empresarial.

**36%**  
**Aplicaciones Informáticas**

**24%**  
**Organización Empresarial**

**14%**  
**Formación Laboral**

**12%**  
**Idiomas**

**14%**  
**Otros**

- ◆ Acceso directo de trabajadores y trabajadoras a la formación que libremente eligen, financiada por el Acuerdo Nacional, sin necesidad de intermediación de su empresa.

El Plan Intersectorial es difundido a trabajadores y trabajadoras a través de la estructura sindical. De las 13.000 personas que, durante 1994, optaron por el Plan Intersectorial de la C. S. de CC.OO., un 42,5 por 100 mantiene algún tipo de relación con CC.OO., el resto, aparte de la actividad formativa que han cursado en el Plan Intersectorial de la C. S. de CC.OO., no la tienen o bien no se han manifestado en ninguno de los dos sentidos.

### PERFIL DE LOS PARTICIPANTES

Las mayores diferencias en el perfil vienen dadas en función del sexo. Según los datos de la encuesta a los/as participantes en los cursos del Plan Intersectorial de Formación ejecutado por FOREM, se observa que los hombres han participado en estas acciones de formación en mayor proporción (60 por 100) que las mujeres (40 por 100).

Respecto a la edad observamos que las participantes son más jóvenes que los participantes.

Respecto al nivel de estudios no se observan grandes diferencias entre los hombres y las mujeres. El gráfico 5 muestra la distribución porcentual de las personas encuestadas por nivel de estudios y nos permite observar que se da sólo una pequeña diferencia a favor del colectivo de mujeres: el porcentaje de universitarias es ligeramente superior al de universitarios. ◆

# Formación CONTINUA



FORCEM resolverá las solicitudes presentadas, en los 60 días siguientes a que expire el plazo en el cual se ha presentado la solicitud, con excepción de las presentadas en el mes de julio que se resolverán en los 80 días siguientes

La Fundación para la Formación Continua (FORCEM), constituida por las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del Acuerdo Nacional de Formación Continua, C.F.O.E., C.F.P.Y.M.E., C.C.O.O., U.G.T., C.I.G., ha abierto la convocatoria de ayudas correspondientes a 1996 para la financiación de Planes de Formación Continua de Empresa, Agrupados e Intersectoriales. La convocatoria fue publicada en el Boletín Oficial del Estado del pasado 15 de febrero de 1996.



## Convocatoria de Ayudas para 1996

# Fundación para la Formación Continua

Entre las novedades que incorpora la convocatoria, con respecto a la de 1995, se pueden señalar las siguientes:

**INICIATIVAS DE FORMACION Y MODOS DE PARTICIPACION.** Se eliminan, con respecto a la convocatoria anterior, los Planes de Formación Agrupados Abiertos. Por lo tanto, las iniciativas de formación a través de las cuales se podrán obtener ayudas son las siguientes:

- ◆ Planes de Formación de Empresa.
- ◆ Planes Agrupados Concertados de Formación. Para empresas del mismo sector con compromiso de participación en la solicitud.
- ◆ Planes de Formación Intersectoriales. Con independencia de éstas, la convocatoria hace referencia a otras iniciativas de formación:
  - ◆ Permisos Individuales de Formación. Los trabajadores que deseen acogerse a esta modalidad deberán remitirse a la convocatoria que para este fin se publicará.
  - ◆ Acciones Complementarias. Se publicará una convocatoria específica para acciones complementarias y de acompañamiento a los planes de formación.

### GESTION DE LOS PLANES DE FORMACION.

La principal novedad de la convocatoria es que consta de siete plazos de presentación de solicitudes, lo que permite agilizar la tramitación de las ayudas, al no hacerse necesaria la realización de requerimientos ante solicitudes con información incompleta, ya que aquellas solicitudes que no incluyan la documentación básica serán devueltas al solicitante para su presentación en un plazo posterior.

### PLAZOS CONVOCATORIA

- 28 de febrero al 4 de marzo.
- 18 de marzo al 25 de marzo.
- 15 de abril al 22 de abril.
- 13 de mayo al 20 de mayo.
- 22 de julio al 29 de julio.
- 9 de septiembre al 16 de septiembre.
- 7 de octubre al 14 de octubre.

### AYUDAS FORCEM

AÑO	PLANES	TRABAJADORES
1993	709	299.948
1994	1.543	801.811
1995	1.617	1.495.957

**CRITERIOS DE VALORACION.** Entre otros criterios de valoración de los Planes, a los efectos de su financiación, además de los que determinen las Comisiones Paritarias Sectoriales, la convocatoria de ayudas FORCEM 1996 establece como relevantes los que contemplen la formación de trabajadores de más de 45 años, de mujeres, o de trabajadores con cualificación limitada y los que se dirijan a la formación continua en empresas pequeñas y medianas.

**FINANCIACION.** La Fundación decidirá la financiación del plan, que obedecerá a los criterios de:

- Aporte de cuota de formación profesional de la empresa, en el caso de los planes de empresa, o de las empresas, en el caso de los planes agrupados concertados.
- Valoración técnica del Plan de Formación en función de los elementos definidos en la convocatoria (punto 6).

FORCEM resolverá las solicitudes presentadas, en los 60 días siguientes al que expire el plazo en el cual se ha presentado la solicitud, con excepción de las presentadas en el mes de julio, que se resolverán en los 80 días siguientes.

**IMPRESOS.** Hay también algunas novedades en los impresos que pueden proporcionar información útil para los análisis de los planes. En el anexo 3B (Comunicación a la Representación Legal de los Trabajadores) se ha añadido una pregunta sobre la estructura de la RLT en la empresa, que nos permitirá aumentar nuestra seguridad sobre la adecuación del firmante de estos anexos. En el anexo 3A (Informe de la Representación Legal de los Trabajadores) se añade una nueva casilla para identificar a la RLT, «Comisión interna de formación en la empresa», cuando ésta tenga competencias delegadas por el comité de empresa o intercentros. ♦

**E**l Acuerdo Nacional de Formación Continua (ANFC) entiende por formación continua el conjunto de acciones formativas que desarrollen las empresas, dirigidas tanto a la mejora de competencias y cualificaciones como a la recualificación de los trabajadores ocupados que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las mismas con la formación del trabajador.

## El Plan de Formación



El Plan de Formación deberá especificar los términos que se expresan en el artículo 6 del ANFC:

- ◆ Objetivos y contenido de las acciones a desarrollar.
- ◆ Colectivo afectado, por categorías o grupos profesionales, y número de participantes.
- ◆ Calendario de ejecución.
- ◆ Coste estimado de las acciones formativas desglosado por tipo de acciones y colectivos.
- ◆ Estimación del montante anual de la cuota de formación profesional a ingresar por la empresa.
- ◆ Lugar de impartición de las acciones formativas.

### Participación sindical en la Formación Continua

Las empresas que deseen financiar con cargo a este Acuerdo su Plan de Formación deberán:

- ◆ Someter el mismo a información de la representación legal de los trabajadores, para lo cual la empresa facilitará la siguiente documentación:
  - Balance de las acciones formativas desarrolladas en el ejercicio anterior.
  - Orientaciones generales sobre el contenido del plan formativo.
  - Calendario de ejecución.
  - Colectivos por categorías/grupos profesionales.
  - Medios pedagógicos y lugares de impartición.
  - Criterios de selección.



- ◆ La representación legal de los trabajadores deberá emitir su informe en el plazo de 10 días a partir de la recepción de la documentación.
- ◆ Si surgieran discrepancias respecto al contenido del plan de formación, se abrirá un plazo de 15 días a efectos de dilucidar las mismas entre la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores.
- ◆ De mantenerse las discrepancias transcurrido dicho plazo, cualquiera de las partes podrá requerir la intervención de la Comisión Mixta Estatal o de la Paritaria Sectorial.



- El *Comité Intercentros*, si está constituido.
- El conjunto de los *Comités de Empresa* por separado.
- Las *Secciones Sindicales Intercentros* en la empresa, de estar constituidas.
- Las *Comisiones Específicas de Formación* constituidas con criterios de representatividad y que actúen por delegación de la R.L.T.
- Los *delegados de personal*, en su caso.
- Las *Federaciones Sindicales Sectoriales* afectadas, en su caso.

La participación en un plan agrupado concertado será comunicada a la R.L.T. conforme el art. 12 c) del Acuerdo:

*De las acciones formativas solicitadas se informará a la representación legal de los trabajadores en la empresa correspondiente. Asimismo, antes de iniciarse las acciones formativas, la empresa informará a la representación legal de los trabajadores de la resolución recaída.*

#### Quién puede y debe ejercer el derecho a información y emisión de informe en las iniciativas de formación contempladas en el Acuerdo

*El derecho a información y a emisión del informe debe ser entendido como el resto de los derechos de participación y negociación establecidos legalmente y, por ello, está sujeto a los requisitos de representatividad y legitimidad de las partes establecidas a través del Estatuto de los Trabajadores y de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.*

*En empresas con un solo centro de trabajo:*

Están legitimados para recibir información y emitir informe las representaciones de los trabajadores o representaciones sindicales de la empresa que cuenten con mayoría absoluta. En las empresas con más de un centro de trabajo, lo pueden ejercer, también cumpliendo el criterio de representatividad suficiente:

#### Seguimiento de los Planes de Formación

Antes del comienzo de las acciones formativas deberá remitirse a la representación legal de los trabajadores en la empresa la lista de los participantes en dichas acciones formativas.

Con carácter trimestral, las empresas informarán a la representación legal de los trabajadores de la ejecución del plan de formación.

Es interesante tener en cuenta, también, que la empresa a la que se le financia el plan de formación está obligada a cumplimentar y remitir a FORCEM la documentación de seguimiento y finalización de acciones formativas, así como la referente a la justificación de costes siguiente:

- ◆ Compromiso de acciones formativas a ejecutar con la financiación aprobada.
- ◆ Comunicación de inicio de acciones formativas a ejecutar con la financiación aprobada.
- ◆ Comunicación de finalización de acciones formativas.
- ◆ Certificación de acciones formativas ejecutadas.
- ◆ Documentación justificativa de costes del plan.

Esta documentación, una vez presentada por la empresa ante FORCEM, está a disposición de las Comisiones Paritarias correspondientes y de la asistencia técnica confederal de FORCEM en CC.OO.

## La formación

- ▼ Debe repercutir directamente en la mejora de las condiciones de trabajo y ser una garantía para los trabajadores a la hora de posibles cambios o posibilidades de empleo dentro de la empresa o sector, tanto a nivel estatal como comunitario.
- ▼ Debe intervenir en el mantenimiento del empleo.
- ▼ Debe ser un mecanismo compensador de las desigualdades sociales.

# Reivindicar la formación

Criterios y orientaciones para la negociación colectiva

Para su inclusión en las plataformas de negociación, pueden ser tenidos en cuenta los siguientes aspectos relacionados con el desarrollo de la formación en la empresa:

- ◆ Considerar cláusulas que garanticen las inversiones de formación de las empresas.
- ◆ Relacionar la formación en la empresa con la promoción y clasificación profesional.
- ◆ Favorecer la igualdad de oportunidades de todos los trabajadores y priorizar aquellos que más dificultades tienen a la hora de acceder a la formación: trabajadores con contratos eventuales y temporales, mujeres, trabajadores no cualificados, mayores de 45 años; fijando, si se considera necesario, cuotas mínimas de participación.

**Para que la formación sea realidad y tenga verdadera repercusión en las empresas es preciso ligarla a la negociación colectiva**



- ◆ Priorizar aquellos planes que proporcionen titulaciones o certificaciones que tengan validez en el mundo del trabajo.
- ◆ Considerar preferentemente aquellos planes que tengan por objeto las adaptaciones de los trabajadores a las necesidades formativas derivadas de la sustitución de las ordenanzas laborales.
- ◆ Garantizar que las acciones de formación a distancia se desarrollen en un proceso real de formación, con horas presenciales, tutorías y pruebas de seguimiento y evaluación.
- ◆ Fijar los correspondientes porcentajes de Permisos Individuales de Formación que podrían ser autorizados por la empresa, en relación a la plantilla, categorías y grupos profesionales, tal como se establece en el art. 13 del ANFC.





# Europa EUROPA



Desarrollo de acciones complementarias  
y de acompañamiento a la formación en el marco  
del Objetivo 4 de los Fondos Estructurales

## CONVOCATORIA DE AYUDAS

**E**n el contexto de la nueva política social definida por la Unión Europea para el período 1994/1999, el Libro Blanco de la Comisión de Crecimiento, Competitividad y Empleo, publicado en 1993, sentó las bases para la creación del nuevo Objetivo 4 de los Fondos Estructurales, entendido como instrumento para facilitar la adaptación de las trabajadoras y trabajadores ocupados a las mutaciones industriales y a la evolución de los sistemas productivos.

El cumplimiento de este objetivo en cada uno de los Estados miembros de la Unión se traduce en el apoyo a la realización de acciones directas de formación y, también, en el desarrollo de programas específicos para la mejora global y la extensión de los sistemas de formación continua.

La Fundación para la Formación Continua (FORCEM), como ente paritario encargado de la gestión de los Acuerdos de Formación Continua, asume la responsabilidad de la programación del Objetivo 4 en España. En este sentido, la convocatoria publicada en el BOE del 27 de julio de 1995 está encaminada al favorecimiento de medidas para la mejora del sistema de formación continua creado en España por el ANFC en 1992.

Las acciones susceptibles de financiación con cargo a esta convocatoria tienen un carácter de apoyo a los planes de formación y permisos individuales que vienen siendo financiados regularmente a través de las convocatorias anuales de ayudas que realiza FORCEM.

### SOLICITUDES

La convocatoria, cuyo  
plazo de solicitud  
concluyó el pasado 30  
de septiembre, obtuvo  
los siguientes  
resultados:

❖  
Solicitudes  
presentadas  
**306**

❖  
Solicitudes aprobadas  
**338**

❖  
Solicitudes denegadas  
**468**

Los proyectos  
aprobados tienen un  
periodo de desarrollo  
y ejecución entre el 1  
de enero de 1995 y el  
30 de junio de 1996

### DISPOSITIVO DE FORMACION CONTINUA

En el marco de esta convocatoria, la Confederación Sindical de CC.OO. presentó el proyecto «Dispositivo de Formación Continua. Propuesta de Integración de Medidas», que ha sido considerado para su financiación por la Junta de Gobierno de FORCEM.

El proyecto, dirigido por FOREM, parte de la consideración de que, sindicalmente, además de la formación tenemos la necesidad de disponer de información adecuada que facilite la toma de decisiones: ¿Qué innovaciones se introducen en los sistemas productivos que generan nuevas necesidades de cualificación? ¿Cómo efectuar el seguimiento de un plan de formación y de una acción formativa determinada? ¿Qué sucede en otros territorios y sectores? ¿Quién facilita orientación sobre las necesidades de formación de los trabajadores?

La propuesta presentada considera que, entre otras muchas cosas, los trabajadores tienen derecho a información y orientación, a que se atiendan sus particulares necesidades de formación, a recibir formación de calidad, eficaz y eficiente, a defenderse de los cambios adquiriendo más competencias transversales o cualificaciones complejas.

El proyecto integrado por veinte acciones diferentes incorpora, en líneas generales, acciones de investigación en sectores y ramas de actividad que sirvan de base al diseño de planes de formación, fundamentalmente en pequeñas y medianas empresas; acciones de investigación de nuevas líneas de trabajo; acciones positivas de igualdad, favorecedoras de una mejora de las condiciones generales de la mujer en el mercado de trabajo, además de un importante número de acciones de difusión e intercambio de experiencias de formación continua. ❖



**Antonio Gutiérrez**  
Secretario General

## 6º CONGRESO CONFEDERAL

### Adscripción de Secretarías en la nueva Ejecutiva Confederal

**El martes 24 de enero se celebró la primera reunión de la Ejecutiva Confederal elegida en el Congreso, de la que salió la adscripción de las distintas secretarías**



**José Manuel de la Parra**  
Secretario de Organización



**José María Fidalgo**  
Secretario de Política Institucional



**María Jesús Vilches**  
Secretaría de la Mujer



**Juan Moreno**  
Secretario de Relaciones Internacionales



**Julián Ariza**  
Secretario de Estudios



**Blanca Gómez**  
Secretaria de Formación



**Ángel Campos**  
Secretario de Comunicación



**Joaquín Nieto**  
Secretario de Ecología y Medio Ambiente



**María Dolores Licerias**  
Secretaría de Empleo



**Fernando Puig-Samper**  
Secretario de Acción Sindical



**José María Díaz-Ropero**  
Secretario de Finanzas y Servicios



**José Luis Sánchez**  
Secretario de Juventud

*El resto de la Comisión Ejecutiva está integrada por los siguientes vocales:*

**Agustín Moreno, Salce Elvira, Iñigo Etxenique, Pedro Sanfrutos, Jesús Albarracín, María Victoria Martínez y Araceli Ortiz**

### **contactos**

**Secretaría de Formación y Cultura**  
c/Fernández de la Hoz, 12. 28010 Madrid

**Escuela Sindical Juan Muñoz Zapico**  
c/Longares, 6. 28022 Madrid

**FOREM. Autonómicos**  
Asistencia Técnica CC.OO.-Forcem  
Federaciones Estatales  
Sindicatos Provinciales

### **agenda**

La Secretaría de Formación y Cultura está desarrollando, en colaboración con las distintas Federaciones estatales, un Programa de difusión del Acuerdo Nacional de Formación Continua, dirigido a delegados y delegadas. El programa está integrado por 41 jornadas y seminarios que pretenden difundir el ANFC como instrumento adecuado para la acción sindical en la empresa. Estas jornadas tendrán lugar en Madrid, Barcelona, La Coruña, Bilbao y Sevilla, entre los meses de marzo y junio.

 **Edita: Secretaría de Formación y Cultura. Confederación Sindical de CC.OO.**  **Esta publicación es cofinanciada por Forcem en el marco del Objetivo 4 del FSE**

## Formación

# Un nuevo ámbito de intervención sindical



Es por todos sabido la importancia que desde hace pocos años está tomando la formación continua como respuesta a la necesidad de adaptación a las nuevas necesidades del mercado laboral, situación que toma más relevancia en el sector de la enseñanza, si tenemos en cuenta la implantación de las reformas educativas (LRU, LOGSE).

La formación continua ha tenido un tratamiento desigual en los distintos colectivos de la enseñanza (pública y privada). Desde el Acuerdo Nacional de Formación Continua y desde los Acuerdos MAP-Sindicatos de 15 de Septiembre, que permitieron la aplicación de los Acuerdos de Formación Continua para los empleados públicos, se ha generado unas posibilidades de formación y de control de los sindicatos de esa formación que sería un grave error no aprovechar al máximo posible.

Es por lo que el curso pasado tuvimos ocasión de empezar a intervenir desde tres ámbitos: el convenio M.E.C.-Sindicatos para la formación del profesorado, la formación desde FORCEM para la enseñanza privada y la formación continua para Empleados Públicos. Es el momento de coordinar todas estas ofertas formativas y de impulsárselas para hacer de la formación una herramienta más de la acción sindical, que haga posible un sindicato más global, más cerca de los intereses de los trabajadores y las personas desempleadas y con capacidad rápida y eficaz de respuesta a sus necesidades profesionales.

## Secretaría propia

En este sentido, nuestro VII Congreso ha decidido crear la Secretaría de Formación, pues hasta ahora los temas de formación dependían de la Acción Sindical, de Política Educativa y de Organización.

Es la formación un área de carácter transversal, que debe influir en el conjunto de los sectores de la enseñanza, prestando una especial atención a aquellos colectivos más abandonados por las administraciones y patronales.

Las perspectivas de trabajo deben ir encaminadas hacia la configuración de un área de trabajo que haga posible

- Un modelo de formación propio que nos identifique y, en la medida de lo posible, sea alternativo a ofertas que ya se realizan desde otros ámbitos.
- Una formación que incida en la mejora de las condiciones de trabajo laborales y profesionales, que sirva para la cualificación en el puesto de trabajo, pero también para la promoción.
- Una formación que repercuta en una transformación progresista del sistema educativo, de un sistema vinculado con el contexto socio-cultural, que incida en la calidad del servicio y en las modificaciones organizativas que haya que introducir.
- Una formación que se caracterice por el rigor en su planificación y la calidad de sus actividades. Rigor y calidad son características que debemos exigir, tanto en los planes que vayamos a promover como los que se realicen en coordinación con las administraciones u otras organizaciones.

## La evaluación

Para asegurar esta calidad deberá jugar un papel importante la evaluación de la formación. Evaluación que pasa, en primer lugar por una ajustada detección de las necesidades; en segundo lugar, por un análisis permanente del proceso; y por último y muy importante por evaluar en qué medida la formación contribuye a la mejora de las condiciones laborales y del Sistema Educativo.

Y, como en cualquier otro campo de intervención sindical, la participación de los afiliados y afiliadas, del conjunto de trabajadores de la enseñanza, es fundamental para ir avanzando en el desarrollo y mejora de la formación permanente. ■

Intervención de Antonio Gutiérrez

# Un diálogo social lleno de contenido



**E**l Secretario General de la Confederación, en su discurso de bienvenida del 7º Congreso de la Federación de Enseñanza anunció que el movimiento sindical no permanecerá a la espera de las propuestas del nuevo Gobierno. En el terreno de las iniciativas, UGT y CC.OO. acudiremos cargados de propuestas unitariamente elaboradas, entre las cuales destaca el método de trabajo: un proceso de diálogo que huya de la grandilocuencia de los grandes pactos que del mismo modo que pueden generar grandes expectativas, pueden acabar, también, en grandes fracasos y frustraciones.

En la actualidad no existen políticos y Estados-nación capaces de comprometerse en pactos "keynesianos", sino que por encima de ellos existe una economía mundializada que nos obliga a adaptar nuestra estrategia para luchar por el Estado del Bienestar. Así, los sindicatos deberemos reivindicar una nueva distribución de la economía, entre empleo y excedentes empresariales -en un contexto de altas tasas de paro-. Y, simultáneamente, discutir con el Estado una redistribución social de la riqueza, más justa y más equitativa.

Además, en nuestro país, este diálogo social, con contenidos reales, entre los agentes sociales y el Gobierno, será una condición imprescindible para hacer compatible la estabilidad parlamentaria del Gobierno con la estabilidad social. En este sentido, A. Gutiérrez recordó la necesidad

de asumir, cada cual, las propias responsabilidades y, en alusión a los empresarios, advirtió que la utilización del BOE para imponer determinadas aspiraciones laborales y económicas regresivas será un detonante del malestar y la conflictividad social.

## Pacto de Gobernabilidad entre PP y CiU

Respecto a este tema aclaró que CC.OO. hemos apostado por el autogobierno, y considero un juego peligroso e irresponsable el considerar incompatible el desarrollo del Estado de las Autonomías con la vertebración de la solidaridad social, económica e interterritorial, en el conjunto del Estado Español. Lo que es incompatible con el Estado de las Autonomías son las políticas regresivas de derechos.

En este sentido, la corresponsabilidad fiscal será adecuada si va acompañada de una corresponsabilidad en el mantenimiento y profundización de la progresividad fiscal, de manera que no se rebajen los impuestos para los más ricos agravando, con ello, la presión para los más pobres. Así mismo, tendrá que existir una corresponsabilidad en los gastos que impida un aumento de la imputación de gastos al Estado Español que, a continuación, sea utilizada como pretexto para recortar gastos sociales.

La clave para A. Gutiérrez está en asegurar que toda la ciudadanía, viva en la Comunidad

Autónoma que viva, tenga los mismos derechos y disponga de los mismos servicios en condiciones de calidad. Para ello será necesario poner en marcha fondos de nivelación interterritorial, y además, establecer como criterios de actuación la lucha contra el paro, la creación de empleo, y una redistribución social de la riqueza cada vez más justa.

## La Educación en el diálogo social

El Secretario General de la Confederación de CC.OO. tuvo palabras de reconocimiento al trabajo desarrollado por nuestra organización, en particular, hacia la labor realizada con la Iniciativa Legislativa Popular por una Ley de Financiación del Sistema Educativo que nos permitirá debatir el tema en la presente legislatura, justo en el momento crítico en que los servicios públicos se pueden ver amenazados. Y añadió que la aportación confederal será introducir esta cuestión como tema preferente en el proceso de diálogo a abrir con el Gobierno.

Defendió que establecer contradicciones entre la libertad individual en el terreno educativo en contra de la igualdad no sólo no aporta ninguna propuesta de modernidad, sino que nos hace retroceder a los orígenes de la democracia, cuando el valor de los ciudadanos y ciudadanas se medía por su capacidad de poseer y no por su capacidad de ser en una sociedad democrática. ■

# Valoración desde una posición crítica

Íñigo Etxenike, Carmen Heredero,  
Pablo Prieto, Carmen Pequeño,  
Jerónimo Rodríguez, Ester Menéndez,  
Ignacio Garau, Carmen Chacón,  
Antonio Círcel.



**Durante los tres días del Congreso hemos asistido a lo que podríamos calificar de auténtico diálogo de sordos. Hemos contemplado cómo todo el proceso de discusión de documentos ha pasado a un plano prácticamente irrelevante y que lo único que, realmente, se estaba dirimiendo era hasta qué punto los nuevos órganos de gobierno de la Federación de Enseñanza debían ser monocolores, sin derecho a la discrepancia.**

**L**odas y cada una de las enmiendas presentadas por el sector crítico y la izquierda sindical (cuyas posiciones han sido avaladas por el 30% de los delegados y dologadas) fueron sistemáticamente rechazadas por la ponencia y por la mayoría, importando menos los contenidos o el debate de ideas que el origen de las propuestas.

La utilización del Congreso como escenario desde el que ligar los conflictos internos, en lugar de servir de

marco para enriquecer, a través del debate colectivo, las propuestas de actuación para la difícil etapa que se abre ante nosotros, puede llegar a lastrar gravemente nuestra acción sindical futura.

## Estrategia sindical

Solamente en relación con la postura ante los conciertos educativos, la doble red y la visión general del sector de la Enseñanza Privada se ha producido un auténtico diálogo con voluntad de entendimiento, lo que, sin du-

da, va a posibilitar que podamos realizar mejor nuestra tarea sindical.

Lamentablemente, éste ha sido el único ejemplo de verdadera voluntad de entendimiento. Importantes cuestiones de estrategia sindical han quedado sin respuesta o, aún peor, ponen de manifiesto la renuncia a ejercer una presión capaz de condicionar y modificar la política de las patronales y administraciones.

Se elude, por ejemplo, reconocer que la aplicación de la LOGSE está ocasionando importantes problemas que dan lugar a un, cada voz más ex-

tendido, rechazo social, ante el que nuestra Federación no mantiene una posición claramente

definida. Con machacona inconsistencia se recurre al fácil tópico de que se trata de movimientos conservadores que cuestionan los principios de la LOGSE, cuando, en realidad, sobran razones para enfrentarse a la forma en que se está llevando a cabo la Reforma. Más aún, deberíamos ser nosotros quienes, con un contenido político claro, encabezáramos la protesta, ya que ésta responde nitidamente a los objetivos de nuestra ILP: conseguir una auténtica financiación de las reformas educativas.

Se corre un velo en torno a la LO-PEG, como si nuestra oposición a la misma no hubiera existido, como si no hubiese sido mayoritariamente rechazada por el profesorado, como si esta ley no estuviera ya aplicándose en los centros, con su correlato de recortes de la participación y el control democrático, de imposición de un modelo autoritario de dirección, de agudización de la competencia entre los centros.

Respecto al acuerdo MAP-Sindicatos, se ha aprobado la necesidad de contribuir a su desarrollo, olvidando nuevamente sus efectos negativos, de los cuales el peor, aunque no el único, es el Acuerdo Marco para el Personal Laboral de las Administraciones Públicas, que no sólo no recoge ninguna de las reivindicaciones del Personal Laboral del MEC, sino que es, de hecho, un lastre para la acción sindical, llegando, incluso, a cuestionar el derecho a la negociación colectiva.

La ponencia recalca insistentemente que la negociación es la razón de ser sindical, planteando, con la evidente intención de desprestigiar las posiciones de quienes creen que la principal tarea actual de nuestra organización es recuperar la capacidad de movilización perdida, un falso dilema: o negociación o movilización. Nuestras posiciones están alejadas de semejante reduccionismo. Pensamos que debe darse la negociación con el objetivo de conseguir avances reales, y, para ello, o se acompaña con capacidad de presión o no hay resultados,

como hemos podido ver en los últimos años. Lo aprobado en el Congreso no recoge en absoluto ninguna de nuestras reflexiones sobre las dificultades para avanzar, sobre cómo conseguir el interés y la participación de los trabajadores y trabajadoras, sobre cómo recuperar el crédito que anteriormente tuvimos...

En definitiva, la estrategia sindical que la mayoría ha aprobado en este Congreso reduce al Sindicato a los estrechos límites de la gestión de lo contractual y nos sitúa en una difícil posición para hacer frente a los planes que el gobierno del PP ya anuncia: privatización, mayores recortes de gastos sociales, olvido de lo público... Ante esto, ¿cómo va a responder nuestro Sindicato?. ¿Insistiendo en la negociación?. ¿No deberíamos, más bien, estar poniendo las bases para articular la presión capaz de enfrentar los nuevos proyectos educativos?

### Organización

En el aspecto organizativo hemos asistido a una redefinición, por la vía de los hechos, de algunos de nuestros órganos (secciones sindicales, Comisión Ejecutiva, Consejo Federal) y al abandono de gran parte de los principios de pluralidad y democracia que han sido siempre característicos de nuestro Sindicato.

La nueva Comisión Ejecutiva ha visto desmedidamente incrementado el número de sus miembros (ha pasado de 13 a 27) con el único y exclusivo fin de apartar de la dirección real del Sindicato a aquellas compañeras y compañeros electos con opiniones diferentes. Nos tememos que tal exclusión implique, en la práctica, la creación (antiestatutaria) de un "Secretariado encubierto", que asumiría las funciones cotidianas de gobierno y de elaboración de propuestas. Las consecuencias sobre la composición del Consejo Federal serían inmediatas, aumentando el número de los miembros natos, que pasarían de una representación de 1/5 del mismo a 1/3.

El que posiblemente sea el principal problema organizativo de nuestra Fe-

deración, la absoluta desregulación de las funciones de las Secciones Sindicales, no ha sido siquiera abordado. Siguen, pues, sin definirse marcos claros de encuadramiento de la afiliación, lo que incide de forma negativa sobre la participación.

Tampoco fue tenida en cuenta nuestra propuesta de que se estudiase la necesidad de primar las "liberaciones" a tiempo parcial antes que las de tiempo total, lo que unido al rechazo a limitar la duración de las mismas, nos llevará a una mayor burocratización del Sindicato y a un alejamiento de la realidad cotidiana de los centros de trabajo.

### La participación

En la línea de potenciar al máximo la participación directa en la toma de decisiones, el sector crítico y la izquierda sindical plantearon el derecho de la afiliación a discutir y a pronunciarse sobre las decisiones que afectan al conjunto de los trabajadores, previamente a la adopción de una determinada decisión por los órganos competentes del Sindicato, así como la celebración de consultas ante cuestiones globales de especial relevancia. Ni esto ni la propuesta de incluir en los Estatutos la proporcionalidad (o al menos el 50%) en la composición por sexos de los órganos de dirección y representación fueron tampoco aceptados por el rodillo de la mayoría.

En resumen, las jornadas congresuales han dejado claro que, desde los órganos de gobierno de nuestra Federación, se ha continuado la política de vetos y exclusiones iniciada en el pasado Congreso Confederado. Pese a ello, desde la defensa de nuestras ideas, proseguiremos nuestros intentos de conseguir una Federación de Enseñanza participativa, plural y no excluyente. Creemos que el debate de las ideas es imprescindible en nuestro Sindicato. Nadie sobra. Todas aquellas personas dispuestas a trabajar por CC.OO. deben poder hacerlo sin que sean relegadas por sus planteamientos sindicales. Así lo pretendemos quienes firmamos este escrito. ■

# La opinión de la



# mayoría

**E**s difícil hacer una única valoración del congreso desde las posiciones mayoritarias de esta federación. Afortunadamente, para todos y todas, la mayoría mantiene posiciones plurales sobre muchos temas, y esa riqueza de posiciones se ha manifestado en las casi 1.000 enmiendas que se presentaron a las ponencias, y de las que apenas un centenar venían suscritas por el autodenominado sector crítico.

Así, tras un rico debate se asumieron 350 enmiendas al texto de la ponencia, se transaccionaron (asumidas con modificaciones) 258 enmiendas, se votaron 87, y se retiraron las demás.

Sin embargo, el encuentro, la convergencia de tanta gente que durante

estos cuatro años hemos sido capaces de situar las discrepancias en un ámbito democrático y sindical de resolución, no fue posible con el sector minoritario, que no aceptó ni las propuestas de transacción sobre aquellos puntos del debate (negotación y poder sindical) en los que presentaban enmienda a la totalidad, ni la oferta de tres áreas de responsabilidad de las doce que tiene la nueva Ejecutiva.

## División artificial

Para algunos de nosotros, la explicación a este rechazo se encuentra en la necesidad de marcar diferencias y de mantener artificialmente dividida a la Federación de Enseñanza. Así, ante la dificultad de fundamentar un discurso suficientemente diferenciado en Enseñanza, donde han compartido la dirección, siendo algunos de ellos (Universi-

dad, Privada, Organización...) máximos responsables de muchas decisiones adoptadas, el sector minoritario basa su propuesta "crítica" en dos ejes: las quejas sobre la falta de pluralidad en los órganos de dirección, y la traslación mimética del debate confederal. Las pocas referencias que se hacen a los problemas sindicales de la Enseñanza se hacen siempre sobre aspectos de Pública no universitaria: las dificultades que encontramos en Privada, Universidad o Personal Laboral no existen en ese discurso.

Es significativo que su documento de enmiendas no plantease nada sobre uno de los temas más conflictivos del Congreso: la relación Pública-Privada. Y no lo hicieron porque, de haberlo hecho, se hubieran encontrado con la verdadera pluralidad sindical, la que se forma en torno a problemas y prácticas concretas, y se habría tenido que dividir una corriente aglutinada en torno a posicionamientos político-partidarios.

## La pluralidad

El tema de la pluralidad merece un tratamiento más detenido pues ha sido el caballo de batalla de una estrategia victimista. Para este sector la pluralidad consiste en el reparto de cargos, secretarías y liberaciones de forma proporcional a los resultados del Congreso. De esta manera, confunden deliberadamente los niveles de decisión en una organización social o política y manipulan la historia de CC.OO.

Desde siempre en CC.OO. hemos distinguido entre Ejecutivas y Secretarías. Entre órganos de debate, donde se garantiza la pluralidad, y órganos de gestión para llevar a cabo las decisiones democráticamente adoptadas en los órganos de debate. En cualquier ámbito de gestión del sector educativo ocurre lo mismo: hay una diferencia entre Junta de facultad y Equipo del Decano, entre Claustro y Equipo Rectoral, entre Consejo Escolar y Equipo Directivo. Resultaría insólito que la directora de un centro escolar fuera de una candidatura y el jefe de estudios de otra. Sólo si hay

consenso sobre la política a seguir, sobre los planes de trabajo a desarrollar, puede haber integración entre las distintas candidaturas. Siempre sobre la base de la lealtad y la corresponsabilidad, y nunca sobre la base de la descualificación permanente.

La perversidad de este planteamiento es que confunde pluralidad con alineamientos partidarios. La pluralidad real, sectorial, territorial, cultural... desaparece y es sustituida por una división importada desde arriba por un "estado mayor" que inventa las enmiendas y envía sus emisarios a defenderlas. De hecho, la representación de mujeres siempre sale disminuida de estos procesos. Por ej., las candidaturas de consenso que presentó la minoría en este Congreso para la conformación de la Comisión de Garantías, Control financiero y Consejo Confederal, estaban compuestas sólo por compañeros de enseñanza pública, olvidando la variable sectorial o de género.

### **Bases pasivas**

La pluralidad del debate se ha visto también secuestrada por una estrategia dirigista en aquellas asambleas donde el sector minoritario presentó sus folletos de enmiendas. En ellas, cuatro o cinco liberados han defendido las mismas resoluciones y propuestas, resultando un espectáculo que nada tenía que ver con el pronunciamiento de las bases, que asistían pasivas a un peloteo entre permanentes sindicales que ha dificultado la discusión de los problemas reales de acción sindical de cada sector.

A pesar de los riesgos de haber anulado el 7º Congreso en un debate interno estéril, la mayoría de las delegaciones de todo el Estado ha conseguido sacar adelante un proyecto de trabajo a partir de los retos y las dificultades con los que, previsiblemente, nos encontraremos en el día a día de la Acción Sindical.

### **Proyectos de trabajo**

Así, el Congreso ha valorado que el verdadero problema de las Reformas, hoy, radica en los pronunciamientos involucionistas del PP, y ha manifestado la necesidad de confrontarse ideo-

## **Ha acordado relanzar la Iniciativa Legislativa Popular (ILP) por una Ley de Financiación del Sistema Educativo como un instrumento democrático de masas para conseguir una enseñanza de calidad y compensadora de las desigualdades.**

lógicamente con el pensamiento conservador. Ha acordado, en este sentido, relanzar la Iniciativa Legislativa Popular (ILP) por una Ley de Financiación del Sistema Educativo como un instrumento democrático de masas para conseguir una enseñanza de calidad y compensadora de las desigualdades.

Así mismo, ha criticado el retroceso que supone la LOPEG y ha reafirmado su compromiso con la gestión democrática y con la defensa de la profesionalidad de los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza.

Ha reivindicado el cumplimiento de los acuerdos firmados con el anterior gobierno (PDI, Primaria y Secundaria, Reforma y Privada...). Y en cuanto al Acuerdo MAP, se ha decidido exigir que se cumplan los compromisos que contemplaba sobre el mantenimiento del poder adquisitivo, fondos de acción social, interinidades, desarrollo de la Ley de Salud Laboral y del Acuerdo de Formación Continua; renegociando el Acuerdo Marco para el personal laboral, de forma que contemple con suficientes garantías sus especificidades. En cualquier caso, frente al miedo a los acuerdos, la mayoría los ha considerado un instru-

mento para la acción sindical; dotar de contenido los fondos de mantenimiento del poder adquisitivo será el reto sindical que nos espera. Un reto menos cómodo que la mera denuncia, pero también más útil ante los planteamientos conservadores del PP, que, en todo caso, se encontrará con una respuesta contundente si atenta contra los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

En definitiva, la mayoría ha pretendido reflexionar sobre las dificultades que nos hemos encontrado en cada sector para desarrollar negociaciones que culminasen en acuerdos positivos, y sobre los obstáculos que aparecen a la hora de incrementar nuestra capacidad de presión y movilización. Descartadas, por falsas y simplistas, las explicaciones que achacan nuestras dificultades a la falta de voluntad movilizadora, hemos propuesto diversas alternativas que nos permitan llegar y organizar mejor a los colectivos de la Enseñanza.

### **Protagonismo de las autonomías**

El Congreso ha pretendido, además, situar en las mejores condiciones a la Federación de Enseñanza para abordar el proceso global de transferencias educativas que nos espera. Por ello, se ha aproximado un planteamiento de marcos o ámbitos (de empresa, autonómico y estatal) que faciliten la negociación articulada. Siempre de manera que sumemos las fuerzas de cada una de las partes a la resultante global, y de modo que cada parte -cada territorio, cada ámbito- pueda beneficiarse de los avances de las demás. El marco autonómico cobrará un importante protagonismo al calor de las transferencias, mientras que el marco estatal deberá aproximar los criterios mínimos y las cuestiones más globales.

En síntesis, se han apuntado posibles problemas y se han diseñado las líneas de trabajo. Es decir, el 7º Congreso ha servido para lo que estaba previsto: poner a punto a la Federación de Enseñanza y dotarla de una estrategia sindical para los próximos cuatro años. ■





Fernando

Lezcano López,  
Secretario General

Correspondientes a la lista  
de la Mayoría...

Marisol Pardo Ruiz, Relaciones

Internacionales; Eloisa Carbayo Aparicio,

Privada; M<sup>ra</sup> Mar Fernández Sánchez, Información;

José Campos; Antonio Navarro Ruiz, Laborales; Joan Carles

Gallego; Nuria Torrado Martín-Palomino; Francisco Espadas

García, Universidad; José Valverde Serrano, Acción Sindical; Luisa

Martín Martín, Política Educativa; Luis Acevedo Hita, Primaria; Rafael

Domenech García; Agustín Alcocer Copero, Formación; Estrella Sánchez, Mujer; Juan

Carlos Jiménez Fernández, Organización; Silvio Navalón Mañalich, Pública; Jaime Cedrín

López; Francisco Ariza.

Correspondientes a la lista de los Críticos...

Iñigo Etxenike González, Carmen Heredero de Pedro, Pablo Prieto García, Carmen Pequeño Pequeño, Jerónimo

Rodríguez Gil, Ignacio Garau Lester, Carmen Chacón Roldán, Esther Menéndez Diego.

## LOS DATOS

	DELEGADOS			AFILIADOS
	HOM	MUJ	T	
ANDALUCÍA	53	29	82	14.345
ARAGÓN	7	2	9	1.495
ASTURIAS	4	4	8	1.080
CANARIAS	5	1	6	885
CANTABRIA	4	1	5	584
CASTILLA LA MANCHA	14	7	21	3.105
CASTILLA Y LEÓN	8	6	14	2.266
CATALUÑA	21	17	38	4.870
CEUTA	1	0	1	135
C. EJECUTIVA	7	5	12	
EUSKADI	10	4	14	2.424
EXTERIOR	1	1	2	274
EXTREMADURA	8	4	12	1.667
GALICIA	13	10	23	3.585
ISLAS BALEARES	3	1	4	640
LA RIOJA	1	1	2	358
MADRID	20	20	40	4.873
MELILLA	1	0	1	159
MURCIA	8	7	15	2.351
PAÍS VALENCIANO	15	22	37	5.628
<b>TOTAL</b>	<b>204</b>	<b>142</b>	<b>346</b>	<b>50.724</b>

### RESULTADOS

	A FAVOR	CONTRA	BLANCO	NULOS	TOTAL
<b>SECRETARIO GRAL.</b>					
Fernando Lezcano	242	31	57	14	344
<b>C. EJECUTIVA(*)</b>					
Lista A	235	—	12	—	345
Lista B	98	—	—	—	—
<b>C. GARANTIAS</b>	316	8	19	1	344
<b>C. FINANZAS</b>	304	10	28	2	344
<b>C. CONFEDERAL(*)</b>					
Lista A	231	—	10	—	345
Lista B	104	—	—	—	—
<b>INFORME</b>					
SECRETARIO GRAL.	202	67	28	—	297
ESTATUTOS	188	5	46	—	239
POENCIA	173	10	42	—	225

# Nuestros invitados

*Nos dieron la bienvenida...*



**Francisco Gil-Ortega**, alcalde de Ciudad Real, a quien agradecemos que, siendo además senador y celebrándose el debate de investidura del Sr. Aznar, estuviera en la inauguración del Congreso

**Justo Zambrana**, Consejero de Educación del Gobierno de Castilla La Mancha y avozado sindicalista



**Luis Arroyo**, rector de la Universidad de Castilla La Mancha

*En nombre de las organizaciones sindicales internacionales de la educación, intervinieron...*

**Alain Mouchoux**,

Secretario General de la Confederación Sindical de Enseñanza de Europa (CSEE)



*Un invitado muy especial*



**José Casquero**, maestro insumiso inhabilitado por el MEC.



**Sheena Hanley**, Vicepresidenta de la Internacional de la Educación (IE)

**Luis Abreu**, Secretario General del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Enseñanza de Cuba, quien recogió una cerrada ovación de los congresistas



**Carlos Galano**, Argentina (CETERA); **Janka Takeva y Kounka Damianova**, Bulgaria (SEB); **Aguiles Cortés y Marta Gordillo**, asesores de la CEA; **Rafael Cuello**, Colombia (FECODE); **Luis Abreu Mejías**, Cuba (SNTE); **Louis Weber** (NES-FSU), **Raúl Alonso** (SNES-FSU) y **Hubert Duchscher**, de Francia; **Mimmo Sugamiele** (SNS-CGI) y **Lello Macro** (UIL-SCUOLA), de Italia; **Junpei Ishii**, Japón (NIKKOKYO-ZENKYO); **Mohamed Messaoudi**, **Saadia Ouaid**, de Marruecos (SNE-CDI); **Mario Suárez**, Portugal (FENPROF); **Carole Regan**, Reino Unido (NUT); **Lima Eneide**, Brasil (CNT); y **Jorge Lindhol**, Suecia (LARARFORBUNDEF).

*Sindicalistas extranjeros, estuvieron...*



# Privada: salarios y condiciones laborales

▼ Antonio García Orejana



El reciente Convenio firmado para las empresas sostenidas total o parcialmente con fondos públicos nos puede

servir de ejemplo a la hora de analizar cómo se resuelve la negociación de las condiciones laborales de este personal y el escaso interés que muestran por sus problemas las organizaciones patronales e, incluso, algunas organizaciones sindicales. En el resto de los convenios del sector sus condiciones laborales son iguales o peores.

## LOS PEOR PAGADOS

La subida salarial para este personal ha sido del 2,5%, mientras que para el resto de afectados ha oscilado entre el 3,5% y el 4,3%.

En el cuadro adjunto hemos hecho un estudio comparativo de los salarios de las categorías más comunes de PAS (auxiliar administrativo, telefonista, personal de limpieza, de comedor, etc) con el salario del profesor de EGB/Primaria. En los últimos tres años las diferencias se han incrementado en 130.000 pesetas anuales aproximadamente y el porcentaje ha descendido en más de un punto, situándose los ingresos del PAS en poco más de la mitad de los ingresos del profesorado. La Federación de Enseñanza ha defendido siempre para este personal las mismas subidas que para el personal docente, procurando siempre que las di-

ferencias se vayan reduciendo, siendo ésta, entre otras, una de las razones por las que CC.OO. no ha firmado los últimos convenios.

¿Por qué se dan estas situaciones? ¿Quiénes son los responsables? En los centros concertados, las responsabilidades se las reparten, por igual, las patronales y las administraciones educativas; las patronales, en su afán de abaratar gastos, no dudan en reducir las subidas o, incluso, en recurrir a las contrataciones como forma de conseguir mano de obra más barata; y las administraciones educativas, porque se niegan sistemáticamente a entrar en negociación sobre las características y condiciones de este personal, excluyéndoles de todo tipo de acuerdos: retributivos, de mantenimiento del empleo, etc.

## Y CON PEORES CONDICIONES DE TRABAJO

Además de ser discriminados en el salario, se les discrimina también en la distribución de la jornada.

El artículo 27 del convenio se modi-

fica con el siguiente añadido: "Se reservan a disposición de la empresa 39 horas de la jornada anual, que podrán distribuirse a lo largo del año aunque suponga superar la limitación anteriormente establecida". Superar la limitación significa posibilitar una jornada diaria de más de ocho horas o de cuatro, si es el sábado.

Esta modificación es un retroceso gravísimo, pues significa estar cada vez más a disposición de la empresa y con una distribución cada vez más irregular de la jornada de trabajo. Para las patronales y algunos sindicatos la modernidad en el tema de las relaciones laborales es una mayor subordinación a los deseos de la empresa y menor control del tiempo libre y, por consiguiente, menor calidad de vida para la persona trabajadora.

Parece muy grave que las patronales se hayan atrevido, y que la mayoría de los sindicatos haya firmado y consentido, que en el mismo texto de Convenio donde se recogen unos incrementos retributivos inferiores a los del resto, se abunde en la discriminación empeorando la jornada.

Comparación salarios de primaria y PAS (Auxiliar, telefonista, etc.)				
	EGB-PRIMARIA	PAS (Auxiliar, etc)	%	DIFERENCIA
1.994	2.456.622	1.353.450	55,09	1.103.172
1.995	2.564.740	1.400.826	54,61	1.163.914
1.996	2.668.038	1.435.843	53,81	1.232.195



**LAS PROPUESTAS DE CC.OO.**

La Federación de Enseñanza de CC.OO. ha reconocido siempre la importancia del trabajo de este personal en el proceso educativo, reivindicando siempre unas condiciones dignas de vida y un tratamiento no discriminatorio con respecto al resto de personal. Estas reivindicaciones se han concretado en todas las mesas en las que hemos participado en los siguientes aspectos:

**Plantillas**

Reclamamos de las administraciones educativas y de las patronales que se negocie la fijación de unas plantillas mínimas según el modelo de centros. La fijación de estas plantillas mínimas posibilitaría incluir a este personal en cualquier acuerdo sobre recolocación y mantenimiento del empleo. Estas plantillas mínimas se tendrían que fijar y ser iguales para los centros públicos y para los centros concertados. En los centros no concertados se tendrían que fijar también unas plantillas similares.

**Salarios**

Para los centros concertados hemos reclamado siempre que termine la discriminación sobre la forma de recibir el salario. El personal docente lo recibe bajo la modalidad del pago delegado, CC.OO. ha reivindicado siempre que el personal de administración y servicios reciba también sus salarios en dicha modalidad, es la forma segura de controlar los dineros públicos. El dinero público que la Administración dedica para pagar salarios a los trabajadores de centros concertados, como mejor controlado está es a través de los propios interesados, cobrando sin ningún intermediario, directamente del Ministerio; así no hay ninguna posibilidad de que el dinero se quede por el camino o de que el dinero destinado a salario vaya a capítulos diferentes.

Esta modalidad de pago la venimos reclamando para este personal, previa una definición de las plantillas necesari-



rias en los centros. CC.OO. ha sido el único sindicato que ha tomado iniciativas en este sentido en todas las tramitaciones de las leyes educativas. Denunció su olvido en la tramitación de la LODE y ha presentado enmiendas en la tramitación de la LOPEG para posibilitar esta modalidad de pago. Las administraciones educativas no han aceptado nunca estas consideraciones, demostrando su despreocupación por el personal no docente y su desinterés por el control de la partida de otros gastos que figura en los Presupuestos Generales del Estado y que es de donde cobran sus salarios este personal.

Las responsabilidades de las administraciones educativas con respecto a los salarios del PAS va todavía más allá de su despreocupación por la forma de pago; en los últimos presupuestos la subida de esta partida fue de 0%, pasando descaradamente los incrementos salariales de este personal a la negociación colectiva y al enfrentamiento con las patronales de forma vergonzosa y envenenada. La Federación de Enseñanza de CC.OO. siempre quiere dejar claras las responsabilidades y situarlas donde corresponde, en este sentido, no tiene ningún problema en afirmar que en los niveles concertados la responsabilidad radica en el MEC por no posibili-

tar el pago delegado en primer lugar y por no incrementar los módulos en las cantidades suficientes para atender a este personal. En los niveles no concertados la responsabilidad es obvia, son las patronales quienes no reconocen suficientemente el trabajo de este personal y quienes se oponen a condiciones más dignas en su trabajo.

**Condiciones de trabajo**

La formación del personal de administración y servicios es otra de las inquietudes de CC.OO. A través de los planes de formación continua, CC.OO. pretende incidir positivamente para que se contemplen cursos para este personal. En este sentido, tanto en las orientaciones como en la fijación de criterios, consideramos prioritario atender las necesidades de este personal.

La reducción de la jornada y su normal distribución, así como el incremento de las vacaciones y la igualdad en las mejoras sociales con los trabajadores docentes, son otros de los objetivos de nuestra organización, siempre en la idea de dignificar el trabajo de este personal y avanzar en la igualdad y en la solidaridad.

Para el logro de estos objetivos, es fundamental el trabajo sindical, la organización y la participación de este colectivo, así como su afiliación a los sindicatos ■

**Laborales de las administraciones  
educativas**

# Ante ofertas tentadoras, respuestas globales

▼ **Antonio Navarro**

*Situados en la proximidad de las transferencias educativas —con independencia de que en este momento esa proximidad sea relativa— cuando escribimos este artículo se rumorea en el Ministerio la posibilidad de retrasar las transferencias un año.*

**S**in que esto tenga más valor ni credibilidad que el de un simple rumor, no debemos olvidar que existen otros factores legales, como el hecho de que esté implantada la LOGSE en el territorio MEC, aunque lo que este Ministerio entienda por "ostiar la LOGSE implantada" no será lo que el resto de agentes educativos entendamos.

Podríamos encontrarlos, y esto son sólo hipótesis, con que el proceso de transferencias no se lo plantearán los responsables políticos centrales o autonómicos de manera uniforme, ni en

bloque, ni simultáneo para todos los sectores; que hubiera descuelgues de alguna o algunas comunidades autónomas, adelantándose o retrasándose al conjunto.

Y en el campo de las hipótesis, podría suceder que se hicieran ofertas tentadoras por parte de comunidades descolgadas al personal laboral de la administración educativa correspondiente, ante las cuales nuestra respuesta debe ser siempre de carácter global, para todas las Comunidades.

## **Las tijeras de Hacienda**

Respuestas globales ante problemas comunes, como la carencia de personal en los centros, motivado por

el hecho de que para contratar un sólo trabajador/a laboral, el Ministerio de Educación tiene que solicitar y obtener el visto bueno del MAP y de Hacienda en virtud de normas legales de las que se ha dotado el propio Gobierno, instalado en la filosofía política de la reducción del déficit público, como requisito de convergencia con Europa, sólo a base de recorte del gasto y lógicamente de personal.

Problemas éstos que se pudieran repetir si se transfiriera a las consejerías de administraciones públicas al personal de servicios complementarios de las administraciones educativas o las de educación y cultura no tuvieran autonomía para gestionarlo como sucede ahora.

Respuestas globales en favor de la inclusión del personal laboral de los distintos servicios complementarios en las plantillas de las consejerías de educación y cultura y a favor de la autonomía de gestión del mismo por parte de éstas, frente al modelo de control y supervisión del MAP y Hacienda.

Es evidente que no depende de nosotros, sino de voluntades políticas, pero las organizaciones sindicales, juntas de personal, comités de empresa y trabajadores, en los procesos de negociación previos que en desigual medida y resultados se están abriendo, sí que debemos incidir en ese sentido.

Respuestas globales por lo que respecta a la negociación de las plantillas de las redes de centros, que han de ser totales, también del personal no docente, en base a módulos y ratios pactados; no es racionalmente comprensible, por ejemplo, que los nuevos centros se doten del personal docente correspondiente sin dificultades aparentes, mientras para el personal laboral o no se contemplan o es un problema cubrirlos, con escasez de personal y, en el mejor de los casos, con contrataciones interinas, cuando en términos de gasto público, que al parecer es el único parámetro que cuenta, el uno es irrelevante frente al otro.





### **A igual trabajo, igual salario**

Respuestas necesariamente globales y solidarias ante la homologación de retribuciones a niveles del personal laboral de comunidades autónomas, actualmente situados en ámbitos retributivos de administración central, por razones tales como que mientras hay comunidades bien situadas, desde el punto de vista de los salarios medios que cobra su personal laboral, otras en cambio, están francamente por debajo, así como el personal de Servicios Centrales y el de servicios no transferidos, que no podríamos dejar olvidado en el camino, por lo que esos compañeros, en una negociación aislada región a región, saldrían muy mal parados económicamente o, dicho de otra manera, estaríamos contribuyendo a sentar bases para la desigualdad.

No perdamos de vista que las condiciones laborales continuarán siendo idénticas y los puestos de trabajo los mismos. Y el principio de a igual trabajo igual salario debe seguir teniendo plena vigencia para nosotros.

La diferencia esencial entre antes y después de las transferencias es que lo que era una sola empresa -Personal Laboral- después serán unas die-

*Y el principio de a igual trabajo igual salario debe seguir teniendo plena vigencia para nosotros.*

cisiete empresas cubriendo el mismo servicio, cada una en su territorio, con sus peculiaridades y condicionamientos de carácter político.

Respuestas obligadamente globales, porque en ese proceso de homologación a salarios de comunidad autónoma necesariamente tenemos que

implicar al MEC, junto con las administraciones autonómicas educativas, como responsable directo del déficit en materia salarial que este colectivo arrastra. Y esto sólo se conseguiría, de conseguirse, planteado y defendido en conjunto.

En materia de transferencias en ocasiones no sólo se ha transferido lo que había en ese momento, sino también medios y recursos para compensar déficits históricos en algunos aspectos o áreas del sistema educativo, para aquellas comunidades que se lo han "peleado".

### **Manzana envenenada**

Respuesta similar ante formulas tentadoras de marcos de negociación colectiva exclusivos de comunidad autónoma, en los que a cambio de "dinero fácil" y rápido, se pierden condiciones laborales específicas de nuestro colectivo, importantes para el mismo y que realmente se valoran en su justo término cuando se han perdido. De lo que se trata es de mantener y mejorar esas condiciones laborales, consolidarlas en el VI Convenio, las que no estén; por esa fórmula apostamos en la plataforma del mismo; y en materia salarial, avanzar en la homologación hasta donde podamos, pero para todos. Nuestro proyecto, no puede ser un mundo solidario sólo para reivindicar el 0'7.

Con todas estas respuestas y otras similares a problemas o circunstancias que no aparecen descritas, que pueden ser nuestras o de otros sectores, personal docente de la enseñanza pública o de privada, se hace obligado configurar un paquete global desde esta organización, que canalice las aspiraciones de todos los trabajadores, que los implique en la defensa de un modelo solidario de transferencias; conscientes de que el proceso en gran medida depende de voluntades y decisiones políticas, aseguramos que también depende de voluntades sindicales y de la determinación de todos los trabajadores. ■



## Universidad

# Un camino difícil

▼ Pablo Prieto



istóricamente, desde la desmembración del Convenio de Personal Laboral de Universidades de ámbito estatal, se han venido produciendo negociaciones de ámbito de comunidades autónomas

e, incluso, de universidades; esta nueva realidad se ha utilizado, en algunos casos, como referentes mutuos para avanzar en lo conseguido y para elaborar plataformas.

La nueva situación autonómica, el traspaso de competencias en materia de universidades y las propias situaciones de negociación universidad por universidad, en lo que se interpretaba como desarrollo del Convenio MEC, nos lleva forzosamente a un nuevo análisis de la situación desde un punto de vista solidario y con una clara intención de mejorar las condiciones de vida y trabajo del PAS de las universidades. Así nace un proyecto de Acuerdo Marco como una salida, una referencia a un futuro problemático y atomizador.

El análisis de las situaciones actuales es difícil de sintetizar, dada la multiplicidad de convenios de PAS Laboral (Cataluña, Valencia, Galicia, territorio MEC...); retribuciones diferentes, conceptos diferentes...

A todo esto, como sindicato, debemos añadir la situación del PAS Funcionario, donde realmente se producen negociaciones universidad por universidad, donde las referencias son escasas y donde los estudios comparativos (Relación de Puestos de Trabajo) son arduos y difíciles.

No obstante, el mismo avance de las negociaciones por comunidades o por

universidades nos ha llevado a ir uniéndolo al PAS Funcionario y Laboral en sus reivindicaciones.

Ahora, de aquí en adelante las cosas empiezan a estar más claras, es necesario trabajar juntos, lo único que nos diferencia es la forma de contratación y, por lo tanto, nuestros problemas y metas del día a día son los mismos.

Todos los caminos deben llevarnos a abordar aquellos objetivos que son las señas de identidad de nuestro sindicato

### Empleo

En primer lugar, una lucha prioritaria por el empleo. Somos conscientes de que el trabajo cambia, cambian las necesidades y desde la empresa se tiende a que sean más baratos, más polivalentes. Desde estos planteamientos se suele tender hacia las privatizaciones. En las universidades tenemos mecanismos para que esto no ocurra: Comités, Juntas de Personal, Organos de Gobierno; no debemos renunciar a plantear en todos los frentes la misma prioridad.

Respecto a la creación de empleo: las plantillas teóricas futuras, los planes de financiación de las mismas a corto y medio plazo, son los mecanismos para crear empleo en la universidad.

Debemos, en estos momentos de sensibilidad social, cubrir todos los puestos de trabajo presupuestados para brindar un mejor servicio a la sociedad y dar una oportunidad a la gran cantidad de demandantes de empleo.

Por tanto, rechazamos la privatización, amortización, etc. de plazas; demandamos una formación continua para adecuarnos a las nuevas tecnologías y necesidades; y exigimos negociaciones para in-

crementar plantillas anualmente hasta alcanzar ratios razonables.

### Formación

A pesar de los grandes avances que en este terreno se han producido en los últimos tiempos, debemos seguir incidiendo en establecer mecanismos de negociación y participación en la elaboración de planes de formación para el PAS.

### Salud Laboral

En este tema se inician algunas actuaciones claramente encuadradas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Pero, sin embargo, no tiene todavía un gran calado en amplios sectores del PAS y menos aún en la mayoría de los equipos de gobierno de las universidades. Es, por tanto, necesario cambiar de planteamientos, apostar seriamente por elaborar mapas de riesgos, acometer mejoras y modificaciones de las condiciones de trabajo que así lo requiera...

### Estabilidad

Los recursos presupuestarios, la falta de financiación plurianual nos deben hacer trabajar en la solución anterior, conjugándola con una apuesta por plantillas fijas y ampliadas, con las que se atiendan todas las funciones y puestos de trabajo necesarios para atender el servicio público y con proyección de futuro que permitirá dar estabilidad al PAS.

### Acción Social

Debe recuperarse el carácter de actuaciones destinadas a mejorar el bienestar social de los trabajadores y no sumergirnos en una simple negociación de préstamos o planes de jubilación.

Todas las reivindicaciones que planteamos para el PAS quedan recogidas en el Borrador de Acuerdo Marco Estatal, que enviamos a los afiliados del sector el pasado mes de abril y que, de forma sintética, reproducimos en la página siguiente como Plataforma de Mínimos.

Estas actuaciones van a componer nuestro plan de trabajo federal para el próximo período.

Es necesario, pues, que, además de imaginativos desarrollando, proponiendo... seamos constantes en nuestras reivindicaciones, nos queda un camino difícil por recorrer. ■



# FACTORES PLATAFORMA DE MÍNIMOS 6600.

## 0. AMBITO DE APLICACION

- Territorial:** estatal.
- Personal:** Todo el PAS de las Universidades Públicas.
- Temporal:** superior a 1 año.
- Proceder:** de acuerdo y revisión; año a año, hasta finalizar la negociación.
- Indivisibilidad.
  - Condiciones más beneficiosas.
  - Comisión de Interpretación y Vigilancia.

## 3. PLANTILLAS

- RPTs: nº o código de la plaza.
- Inclusión en la Memoria Presupuestaria de la Universidad, con la aprobación del Comité y la Junta de Personal.
- Categorías Profesionales:**
- Laborales.
  - Funcionarias.

## 4. RETRIBUCIONES

- Conceptos Retributivos.

## 5. CONTRATACION TEMPORAL

- Tanto para Laborales como para Funcionarios, sólo en el caso de bajo por maternidad y en puestos que contengan un RPT. Capítulo I.
- Cuodquid otro tipo y siempre que el Comité y Junta estén conformes.

## 1. JORNADA, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

- Jornada:** 35 horas, 1.463 anuales
- Horario flexible
  - Jornada continuada (lunas o viernes)
  - Descanso continuado (12 horas diarias)
  - Descanso continuado (48 horas semanales)
  - Pausa diaria (30 minutos)
  - Calendario Laboral (pactado Comité/Junta)
- Horas Extraordinarias:**
- Se prohíbe su realización
  - Sólo por servicios "extraordinarios"
  - No se pagan.
  - Se compensan 2x1.
  - Se procurará acumularlas a las vacaciones.
- Vacaciones:**
- 30 días naturales.
  - 45 días si se obliga a partirlas o tomarlas en otro período.
  - Se podrá partir en dos (acuerdo AUP/Sindicatos).
  - Interrupción por IT y hospitalización.
- Permisos:**
- Pago proporcional en caso de cese.
  - Se disfrutará entre 1 junio y 30 septiembre.
  - No se compensarán económicamente nunca.
- Matrimonio:** 15 días.
- Hecho, adopción, muerte o enfermedad hasta 1 grado de consanguinidad.
  - Tratado de domicilio 2-4-7.
  - Adopción: 8-12 semanas según edad.
  - Maternidad: 16-18 semanas.
  - Licencias: reducción 1 hora diaria (12 meses).
  - Exámenes: todos "centros oficiales" y traslado.
  - 24 y 31 de diciembre.
  - 10 días naturales en Navidad y Semana Santa.
  - 10 días asuntos propios.
- Licencias:**
- Reducción de 1/3-1/2 por menor de 6 años o disminuidos
  - Desde 15 días hasta 6 meses en tres años.

## 6. ACCESO LIBRE

- Oferta Pública de Empleo
- Convocatorias (contenidos)
- Concurso-oposición
- Baremo
- Tribunales

## 7. ACCION SOCIAL

- Acuerdo MAP/Sindicatos.
- Financiación: 1% masa Salarial.
- Ambito aplicación: Personal Universidades Públicas
- Plan Acción Social:
  - Contenidos y desarrollo.
  - Modalidades de ayudas:
    - a) Fondo Educativo.
    - b) Fondo Social.
    - c) Comisión Paritaria de Acción Social.

## 2. FORMACION Y PROMOCION

- Formación:**
- Constituir comisiones
  - Reglamento de las comisiones
  - Elaboración de planes anuales de formación
  - Dotación mínima del 1% de la Masa Salarial (incluidas cotizaciones)
- Traslados:**
- Mínimo 1 año de antigüedad.
  - Poseer la misma especialidad y categoría (no superior).
  - Particularidades del PAS Funcionario (niveles).
  - Establecer baremo.
  - Cambios provisionales (acuerdo Comité/Junta) no superior a 6 meses, (después a Oferta Pública Empleo).
  - Durante embarazo y riesgo para la salud.
  - Capacidad disminuida.
  - Trabajos de categoría superior a inferior.
- Promoción:**
- Plazos no cubiertas en concurso traslado.
  - Promoción interna en el mismo grupo:
  - Categorías (PAS Laboral), concurso-oposición.
  - Nivel (PAS Funcionario), concurso méritos
  - Promoción interna de grupo inferior a superior:
    - PAS Laboral: concurso-oposición
    - PAS Funcionario: concurso-oposición ("Grupo")
    - Baremo.

## 8. SALUD LABORAL

- Universidades Públicas
- Derechos y Deberes de las/As Trabajadoras/As
- Mapa de Riesgos (antes de 1 año)
- Mapa de accidentes (antes de 1 año)
- Formación e Información para prevención
- Delegados de prevención
- Cursos Formación
- Comité Seguridad y Salud
- Normativos
- Reconocimientos médicos (1 vez al año)
- 1 % masa salarial
- Documentación específica al puesto de trabajo



# Dignificación de la Educación Física

▼ F. J. Morata y E. Quero  
Maestros de Educación Física (Almería)

**S**n un escrito presentado al secretario provincial de enseñanza de CCOO, ocho maestros/as de la localidad de Adra (Almería) quisimos evidenciar la situación marginal y denigrada en que se encuentra el área que impartimos, intentando que el sindicato al que la mayoría estamos afiliados/as se haga eco de las demandas expresadas, que sólo pretenden equiparar nuestras condiciones materiales y profesionales de trabajo a las del resto de los compañeros y compañeras docentes. Igual que otras áreas y sectores más favorecidos, a los especialistas en Educación Física nos gustaría vernos también reflejados en las reivindicaciones sindicales, para lo que, tras clasificar los problemas de la educación física, formulamos unas consideraciones que creemos justas.

## Los problemas

El trabajar en Educación Física conlleva en primer lugar problemas materiales y de salud. No hay material para educación física. Cualquier aula ordinaria parte de salida con armarios, mesas, sillas, pizarras y con el material pedagógico aportado por los alumnos (libros, cuadernos, lápices...); esto puede suponer una cantidad próxima al millón de pesetas, frente a las cuatro mil pesetas que este mismo centro invertiría cada año en material de educación física.

La mayoría de los centros no disponen de instalación cubierta. Si existen, y no se convierten en el trastero del colegio, no tienen la superficie legislativa. La instalación descubierta, que hace las veces de patio de recreo, con los inconvenientes que esto supone (nos gustaría que al profesor/a de matemáticas le celebraran un recreo de educación infantil mientras él/ella imparte su asignatura), no alcanza los tres metros cuadrados por alumno.

Al no existir esta instalación cubierta, se soportan las inclemencias del tiempo: lloviznas, viento, frío y el cancerígeno sol, sin una sombra durante la larga jornada.

Son frecuentes las intromisiones durante la actividad docente. Los padres y madres que van a recoger a sus pequeños, los funcionarios municipales que han de montar un escenario en la pista para la celebración de los Carnavales.

La ya alterada salud psíquica de los/las docentes se incrementa en nuestro caso. La actividad motriz de los alumnos y alumnas conlleva el control del permanente riesgo que suponen estas actividades.

Y los problemas de higiene, que se ve comprometida al soportar todo el día el sudor y el enfriamiento, puesto que no existen duchas y/o agua caliente.

Los problemas de carácter pedagógico parten de la escisión entre maestros generalistas (tutores) y maestros especialistas. Por estar incluidos entre estos últimos, nos corresponde un cargado horario de veinticinco horas lectivas de nuestra especialidad, con la atención de hasta 340 escolares de muy diversas edades y ciclos educativos, con lo que la coordinación es imposible. Se dividen las sesiones hasta períodos de 45 minutos, para "rentabilizar al maestro de educación física", en palabras de una inspectora de educación.

Este horario de veinticinco horas lectivas de educación física imposibilita acceder de hecho a tutorías u horas de dedicación al apoyo a grupos reducidos de escolares, actividad más relajada y de la que suelen disfrutar casi todos los compañeros y compañeras.

El dedicarse a una sola especialidad hace establecer con el alumnado, en el escaso tiempo de contacto, una relación mecánica y despersonalizada, imposibilitando a su vez la hipotética globalización de la enseñanza.

Dentro de los problemas pedagógicos, por último, merece una especial





atención el problema agudizado de la disciplina en educación física, con continuas llamadas de atención a unos/as alumnos/as que son abocados a una frenética catársis si no los ha castigado sin "gimnasia" su tutor/a por no haber terminado la caligrafía. Se incrementa este tipo de problemas al trabajar en un ambiente abierto, rico en estímulos, pero también con estímulos adversos y molestos, y por la baja estimación social de la materia por la comunidad escolar en su conjunto.

Hay, finalmente, un grupo de problemas generados por la indiferencia social y administrativa, como la arraigada conciencia de la Administración de igualar impartir educación física a dar una pelota a los/as niños/as y dedicarse a contemplar las nubes. Esto provoca la total indiferencia, avivada por el rechazo de lo corporal y el privilegio de lo intelectualizante por una sociedad dominada por una ideología dualista, primitiva e ignorante en cuanto a las relaciones entre cuerpo y psique, y en cuanto a la configuración unitaria e integral de la persona humana, a cuyo concepto ha de dirigirse el fin prioritario de la educación, según reconocen nuestra Carta Magna y la propia Reforma de las enseñanzas obligatorias.

### Ni la Administración se aclara

Muestras del confusionismo conceptual de la Administración son la propuesta del anterior ministro de antiguos alumnos sin formación para realizar desinteresadamente las actividades deportivas extraescolares, que confundía con la educación física; y la inclusión en Primaria de un inexistente área de Educación Física y Deportes por el Secretario de Estado de Educación. Para nuestro delegado provincial, la situación descrita es una "permanente preocupación". Los inspectores e inspectoras de educación no exigen a cambio una rigurosa programación, incitan a la corrupción de la pelota y la contemplación del cielo. Planteadas las anteriores quejas al Defensor del Pueblo Andaluz, en dos ocasiones, reiteró esta institución que no se desprendían de estas "consideraciones y opiniones muy personales" una actuación incorrecta de la administración educativa, y apelaba a la paciencia en la aplicación de los desarrollos legislativos de la LOGSE en cuanto a las "asignaturas especiales". No sirvió de nada, para esta conclusión, señalarlo cómo otros desarrollos legislativos sobre la materia nunca se cumplieron, pese a datar de varias décadas atrás.

### Modelo de plantillas erróneo

El debatido modelo de plantillas defendido por los sindicatos, también por CCOO, nos resulta lesivo, pues la insistencia en escindir a generalistas y especialistas, convirtiendo en tutores sólo a los primeros, condena al maestro de educación física a los inconvenientes señalados. El modelo de la Junta deja cabida a que algunos especialistas sean tutores, permitiendo así acceder a otras áreas educativas para impartir al grupo tutorizado, sin duda, todas ellas, más "relajadas" que la de su especialidad.

Y mencionar, para terminar esta clasificación, una muestra de los irracionales planteamientos de la Administración, como la existencia, en los colegios rurales, de maestros itinerantes de educación física, que, supuestamente, habrían también de hacer itinerante el material e instalaciones de educación física.

### Es de justicia...

Obvia citar las alternativas a esta problemática, pues se desprenden de los problemas relacionados. Es un derecho tener un aula cubierta, como el resto de los/las docentes. Se evitarían así las indeseables interrupciones, las inclemencias meteorológicas y algunos problemas conductuales. Equiparar la dotación económica, adquiriendo el necesario material, es algo que nos igualaría a las/os compañeras/os. También influiría en este sentido la reducción de las veinticinco horas de la especialidad, posibilitando dentro del horario las sesiones de apoyo o de otras áreas educativas, lo que redundaría, a su vez, en la relación más personal y humana con los/las alumnos/as y en una mayor globalización de la enseñanza. Este aspecto puede obligar a la formación de los generalistas en educación física, pero permitiría el acceso a la tutoría por el especialista. Por último, el rechazo de los puestos itinerantes de educación física y la aplicación del horario legal de 2/3 horas semanales a todo el alumnado, completan estas alternativas. ■

# Pago delegado y liberados sindicales

▼ Juan Martínez Martínez (Granada)

*Estos días aparece expuesto en multitud de tabloncillos sindicales de centros concertados un artículo recientemente publicado en Escuela Española, en el que se relaciona el Pago Delegado del personal de Centros Concertados y la existencia de liberados sindicales. Es, como mínimo, curioso que, cuando es notorio que la información sindical que se envía a los centros suele "perdersse camino de dicho tablón", ésta haya sido tan diligente en alcanzarlo sin ser su objetivo.*

**S** el contenido del mismo es motivo de preocupación. Pero no tanto por la aspiración —nunca ocultada— que oculta: la búsqueda de argumentos en los que basar su petición la desaparición del "Pago Delegado" —es decir, la reivindicación de gestionar el máximo de fondos públicos con el mínimo control de los mismos—; como por el profundo desconocimiento de la legalidad vigente que se deduce de los motivos en que pretende sustentarse.

En efecto, la que se reclama patro-

nal mayoritaria del sector de la Enseñanza Concertada, y su Sr. Presidente, hacen unas afirmaciones que es necesario clarificar. O bien su informe desconoce los mínimos presupuestos legales en que se fundamentan las liberaciones, —y también la pequeña historia educativa de nuestro país tras el pacto que originó el Art. 27 de nuestra Constitución—; o, conociéndolos, nos demuestran subliminalmente que no desean cumplir la legalidad.

En primer lugar debe quedar claro que la existencia de los "liberados sindicales" no es, como parece afirmarse, ninguna consecuencia de la LODE, ni producto de que los Sindicatos hayan realizado pactos con las

administraciones que "les permiten disponer sin acuerdo laboral y sin conocimiento de los empresarios de un elevado número de liberados sindicales", con lo que se puede transmitir que es algo injustificado y gratuito. Por el contrario, la fundamentación jurídica de su existencia se remonta, como mínimo, a hace ya 25 años, tras la aprobación del Convenio 135 y la Recomendación 143 de la Organización Internacional del Trabajo —O.I.T.—, suscritos Por España, y que se recogen en la Ley 8/80 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores —a través del concepto de crédito horario (Art. 68, e) y la posibilidad legalmente reconocida de acumulación de horas sindicales— y, en función de lo dispuesto en el Art. 3.5 del propio Estatuto, tiene carácter de mínimo de Derecho necesario. Se dispone en él que el número menor de horas sindicales sea de 15, mensuales —en la legislación franquista era de 40 y nunca oí quejarse a la Patronal Educativa del momento—. La posibilidad de acumulación está reconocida en el Art. 79 del Convenio de Centros Concertados, firmado por Educación y Gestión, que obliga expresamente a "comunicar por escrito al empresario, con antelación a la liberación, el nombre del trabajador designado...". Dicho Art. indica que las Organizaciones legitimadas "podrán pactar con las administraciones competentes la liberación de los trabajadores incluidos en pago delegado", y en base a ella se ha llegado a acuerdos sobre número y condiciones de las liberaciones, que normalmente han sido también suscritos por las Patronales.

Se afirma en el artículo que el número de liberaciones y el costo del uso de dicho derecho es exagerado, pero para valorar tal afirmación no hacen falta grandes estudios como el que parece haber realizado Educación y Gestión. Es mucho más simple. Suponiendo que todos los delegados y delegadas del Estado dispongan del mínimo estricto (variable en función del tamaño de la empresa) de 15 ho-



ras mensuales y que lo puedan disfrutar solamente durante 10 meses; y teniendo en cuenta que en las pasadas elecciones sindicales se han proclamado del orden de 6.500 representantes en centros concertados, el crédito horario global ascendería a cerca de un millón de horas. El Art. 25 del Convenio fija en un máximo de 1.180 horas anuales la jornada del personal docente; luego, la capacidad legal en uso de dicho Derecho de liberar personas en Pago Delegado alcanzaría a unas 800 personas, con un coste mínimo según las previsiones presupuestarias de 1996 (si todos los liberados/as fuesen de Primaria y sin antigüedad) superior a 2.840 millones de ptas. (3.177 millones, si utilizamos los propios parámetros medios del propio informe aludido de la Patronal). En definitiva, si se puede reprochar algo a los sindicatos es de haber llegado a Acuerdos que significan menos de un tercio de las posibilidades teóricas legales de acumulación.

Se afirma, asimismo, que muchos de ellos no son *"representantes legales de los trabajadores por no haber sido elegidos por los mismos en las empresas"*. Pues bien, habría que recomendar a Educación y Gestión el repaso de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y del Art. 2 de la recomendación 143 de la OIT sobre el concepto de "representante" y, además, la del propio artículo del Convenio, por ellos suscrito, que da a las Organizaciones sindicales la capacidad de designar a los trabajadores/as que deseen (que efectivamente a veces no coincide con el representante del centro, si se estima que el liberado no está permanentemente en el centro).

En cuanto a que defendemos nuestro "modus vivendi", basta recordar que tenemos que estar incluidos en "Pago Delegado". Es decir, todos somos profesores/as de un Centro Concertado, que continuamos formando parte de la plantilla y estamos incluidos en la nómina de nuestra empresa (de las afirmaciones anteriores podría llegar a inferirse que somos personas

ajenas a la Enseñanza Privada Concertada o que quedaríamos sin trabajo al perder la liberación). Puestos a defender a alguien, estaríamos defendiendo no nuestro "modus vivendi", sino el de las 250 personas que nos sustituyen, que no hemos contratado nosotros, sino las propias empresas, suponemos, eso sí, que cumpliendo lo estipulado en la LODE.

En cuanto a las relaciones entre el tema de las liberaciones y el Pago Delegado, sería bueno, por citar un solo ejemplo, que el Sr. Presidente de Educación y Gestión estudie el Diario del Congreso del 7 de septiembre de 1979 (antes, incluso, del propio Estatuto de los Trabajadores) donde ya encontrará referencias al Pago Delegado en forma de enmiendas durante la discusión del Proyecto de Ley sobre la financiación de la Enseñanza Obligatoria (una vez hubo uno además del presentado por CC.OO) de la UCD que defendía el "cheque escolar": el máximo sistema de descontrol de gasto público que parece que es, en el fondo, lo que le gustaría a Educación y Gestión, coincidiendo, curiosamente, con la patronal laica ACADÉ. Es histórico que el "Pago Delegado" y el sistema de Conciertos Educativos supusieron un avance en la forma de garantizar dicho control sobre un sistema de subvenciones que permitía el lucro. Sobre las ventajas del Pago Delegado se hizo suficiente eco Escuela Española tras el suceso del Senado que se describe, pero basta con usar el propio artículo que se contesta cuando se afirma que "muchos, profesores... cobran puntualmente"; de los incluidos en Pago Delegado cobran puntualmente todos.

El colmo es cuando se afirma que el sistema de Pago Delegado *"no garantiza realmente el control social de los fondos en su totalidad"*, aunque no se quiere *"denunciar ninguna irregularidad que se produzca en la actualidad"*. No quiero hacer ningún juicio de intenciones sobre la relación de tal frase con el tema de los liberados, que es simplemente inadmisibles.

Pero si el propio Presidente de E. y G. reconoce que existe descontrol tal afirmación constituye la mejor defensa del actual sistema de Pago Delegado, y la peor defensa posible de sus propias posiciones al atentar contra la imagen de la Enseñanza Concertada, puesto que si no se garantiza el control con un sistema en el que poco más del 10% de la totalidad del Concierto Educativo —los gastos de mantenimiento— llegan a los centros, ¿qué ocurriría si administrasen la totalidad del módulo como es su intención?. Puede estar dando la razón a quienes sostienen que, pese al marco diseñado en la LODE, las empresas privadas de enseñanza sostenidas con fondos públicos persiguen el lucro, atacando así al sistema de la doble red.

Es de lamentar, por tanto, la temeridad y falta de rigor que se desprenden del estudio de E. y G. y las afirmaciones de su Presidente. En cuanto significan desconocer que se aplican normas del Derecho Laboral y del propio Convenio en vigor. Uno quizás estaría legitimado para creer que, simplemente no les gusta acatarlas. Pero, dados los propios principios de una Patronal que se define como católica, es absolutamente imposible que hagan dichas afirmaciones si existe siquiera la sospecha de no se atienen a la realidad; y un juicio temerario por mi parte pensar que se esté utilizando conscientemente el tema para debilitar a los sindicatos ante un nuevo y posible ataque al sistema del Pago Delegado.

Y es tanto más de lamentar por cuanto esa falta de rigor se produce cuando otras organizaciones están intentando ser lo más objetivas posibles —les invito a leer las conclusiones del recién finalizado VII Congreso de la F.E. de CC.OO.—, aún en el marco poco sosegado de la actual polémica sobre el Mapa Escolar; y en el momento más delicado —habida cuenta de las diversas polémicas sobre el Sistema Educativo y sus actuales Redes—, que se están suscitando en estos días. ■



# Interinos



▼ Luis Acevedo

*La mayoría del profesorado interino que ahora está en los centros conoce muy bien los criterios de selección y ordenación de las listas que aplica el MEC para la oferta de plazas vacantes en régimen de interinidad.*

*A la mayoría del profesorado interino, según se acerca el final de curso, la congoja y la inseguridad nos va subiendo por el cuerpo, al no saber si para próximo curso nos van a volver a contratar.*

**D**ero la mayoría del profesorado interino desconoce la deliberada voluntad, principalmente del MEC, de mantener una bolsa de contratados eventuales, del mayor tamaño posible, que le sirva de cojín en la reconversión educativa

que está llevando a cabo. La situación actual tiene una génesis complicada, que todos y todas debemos conocer y analizar para intentar dar una salida a esta problemática y que, de no resolverse, puede llevarnos a los interinos e interinas al paro y a los funcionarios a empeorar considerablemente sus condiciones de trabajo.

La Ley Pertierra, donde se dan a los directores amplios poderes y se deja

la puerta abierta para, incluso, la contratación del profesorado -si se tienen recursos económicos, evidentemente- y los recortes presupuestarios, para aliviar el "dócil del Estado", pueden llevar, por la vía de los hechos, a un recorte de la plantilla del profesorado en los centros y, a menos plantilla, menos contrataciones de profesorado.

## Nuestros objetivos

CC.00. ha defendido la necesidad de preservar y cualificar el sistema educativo español como una inversión de futuro y por ello promovió una Iniciativa Legislativa Popular que llevara al Parlamento una Ley de Financiación de la Enseñanza.

CC.00. ha defendido y defiende que el ejercicio docente en la Enseñanza Pública debía verse recompensado a la hora del acceso a la función pública docente.

Y CC.00. defiende que la mejor forma de evitar despidos en la función pública docente es que todos los puestos de trabajo que necesita el sistema estén ocupados por profesorado de carrera.

Estos objetivos fueron plasmados en forma de Acuerdo con las Administraciones Educativas después de las movilizaciones del año 1988. Es después de la huelga del 88 cuando se obtiene el 100% de las retribuciones, el cobro de los meses de verano -cuando se ha trabajado al menos 5 meses y medio- y diversos acuerdos de preferencia para el trabajo. Para CC.00. no fue fácil conseguir este acuerdo, pues no sólo debió luchar contra el MEC, sino que a partir del 4 de Mayo, también tuvo que hacer frente a lo que ANPE, CSIF, UGT y STEs (que entonces se llamaba UCS-TE) habían firmado, traicionando al profesorado, y que literalmente decía:

*"IV Profesorado Interino. Se acuerda: 1. Con el propósito de que el proceso de selección del profesorado interino adquiera máxima objetividad, el MEC y los Sindicatos (ANPE, CSIF, UGT y STEs) revisarán el barómetro de selección actualmente vigente, a fin*



de valorar lo más adecuadamente posible los servicios prestados con anterioridad por quienes aspiran a ser nombrados funcionarios interinos docentes. El baremo así revisado tendrá vigencia hasta que se regule definitivamente el sistema de acceso a la función pública docente. 2. El grupo de trabajo Administración-Sindicatos estudiará el sistema de retribuciones de este profesorado al servicio de la Administración Educativa".

Un texto claramente insustancial y que más del 85% del profesorado rechaza en el referéndum del 16 de Mayo del 88.

**Acuerdo del 88**

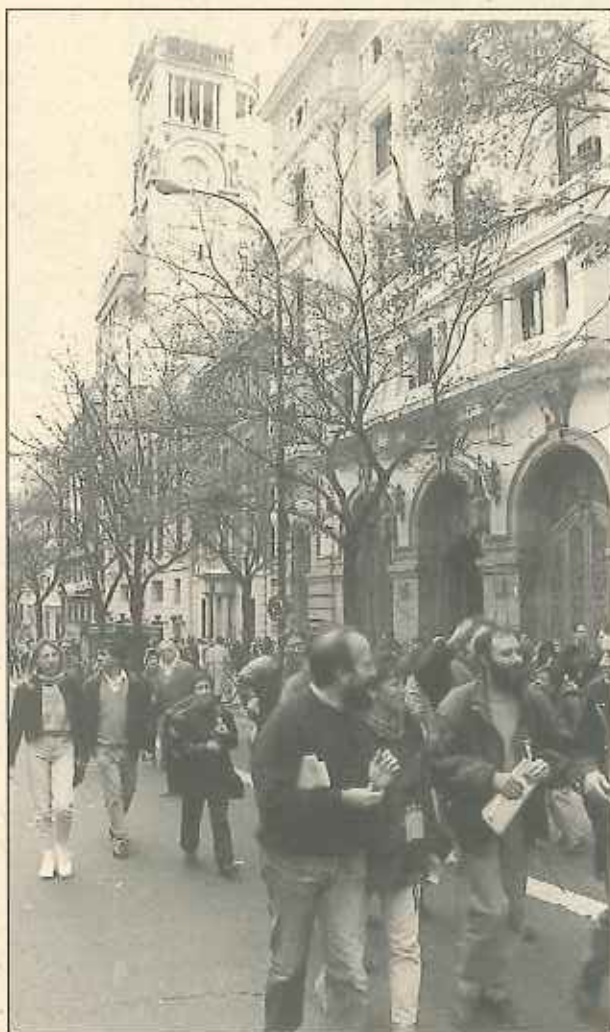
Se terminó el curso 87-88 con CC.OO. exigiendo que se cerrara el conflicto satisfactoriamente. Maravall, Ministro de Educación en aquellas fechas, fue sustituido por Solana y se inició el curso 88-89. En noviembre, y gracias a la fuerza acumulada y el buen hacer de CC.OO., se consigue cerrar un buen acuerdo en todos los temas planteados y que en Interinidades recogía:

- 1. Respecto a *Retribuciones*: el compromiso de equiparación con el profesorado funcionario (en Enero del 89 se cobraría el 85%; en 1990, el 95%; y en 1991, el 100% de las retribuciones básicas).
- 2. Respecto al *derecho al trabajo*, se establecía una preferencia a los que hubiesen trabajado, al menos, 5 meses y medio en años anteriores.
- 3. La modificación del sistema de acceso a la función pública docente, de manera que se valorase adecuadamente la experiencia docente.

CC.OO. siguió trabajado para desarrollar de una forma concreta el último párrafo reseñado y el 30 de Mayo del

89, CC.OO. acordaba con el MEC el "derecho preferente" y el pago del verano para el profesorado interino que hubiese trabajado 5 meses y medio, así como que todos los contratados

a todos, generaban empleo: jubilaciones anticipadas; nuevo catálogo -más amplio- de puestos de trabajo (con la introducción de nuevas especialidades, apoyos...) en EGB; generalización de desdobles, en determinadas materias, en EE.MM.; licencias por estudios, etc. Y con ellos, el sistema transitorio de acceso a la función pública docente, que lleva de la mano la convocatoria de más de 40.000 plazas de acceso (24.000, en el territorio MEC), en 3 años. Este acuerdo suscrito y defendido en solitario por CC.OO. pareció insuficiente a otros, anteriormente, claudicantes, que jugaron a devaluarle, prometieron la luna, restaron fuerzas en su defensa, dividieron y enfrentaron al colectivo. Sembraron desconfianza y desarticulaban al profesorado interino. Los sindicatos que como CSIF, UGT y STEs podían la luna, sin importarles que el cielo se cayera sobre la cabeza, que se precarizaran las condiciones de trabajo, se expulsara del sistema a miles de docentes con empleo interino, al final consiguieron estos objetivos.



**El acuerdo del ANPE**

Con la demagogia, aislaron al colectivo, rompieron sus lazos con el resto del profesorado y pusieron las bases para que el MEC no renovara los compromisos. El final vino rodado, el curso pasado ANPE, aprovechando la desmovilización del colectivo, firmó un acuerdo vergonzante que sitúa al profesorado interino con pocos derechos más que en 1987, que hace que se rote de forma descarada en el empleo y que no compromete ningún número de plazas para la oferta de empleo público docente.

Si no remediamos el presente, el futuro puede ser muy negro, pues con el recorte presupuestario, la optimización de recursos (según dice el MEC), la caída de la natalidad... ■

antes del 16 de enero fuesen contratados hasta el 31 de Agosto (en EGB) y 30 de Septiembre (en EE.MM.).

**Nuevos acuerdos**

La fuerza sindical acumulada con la huelga del 88 y el 14-D, el buen hacer de CC.OO. y la situación político-económica del inicio de los 90 precipitaron otros acuerdos que, beneficiando



## El triste caso de la ministra ignorante

## Generalmente

▼ Fernando Domenech Rico

Catedrático de Lengua y Literatura



Cuando una persona no sabe nada de aquello que le preguntan, generalmente es norma de prudencia callarse y dejar para otra ocasión la respuesta. Más aún

cuando se es el ministro del ramo y acaba de tomar posesión. Pero esta norma parece no regir para la Ministra de Educación y Cultura, polivalente candidata para cualquier ministerio, que, sin haber tenido tiempo para saber que su despacho está en Alcalá, 34, se ha despachado con declaraciones en que uno no sabe qué admirar más, su desconocimiento de la cuestión o la facundia con que pontifica de ella.

Viniendo de un sector que se autotitula "liberal", no es de extrañar que hable de la "libertad de enseñanza", ni que estas bellas palabras sirvan para encubrir un sistema en que la libertad de los verdaderos sujetos de la educación (alumnos y profesores) brilla por su ausencia.

Lo que resultaría cómico si no fuera patético es su caserita receta para solucionar los problemas de la elección de centros, única libertad que parece importarles:

*"Hay un colegio, generalmente suele ser privado concertado, que tiene miles de peticiones para ingresar en ese colegio que no pueden atender, y el Ministerio, en cambio, no quiere aumentarles las ayudas. Y al lado hay otro colegio, público generalmente, al que sin embargo los padres no quieren llevar a sus hijos por la ra-*

*zón que fuera. Entiendo ya que lo que hay que hacer es respetar esa libertad de elegir, aumentar las aulas en aquel que tiene más demanda y en cambio disminuirlas en el que tiene menos. Eso hasta ahora no se ha hecho porque se le ha dado prioridad a la enseñanza no sólo de titularidad pública o sufragada con fondos públicos sino a la enseñanza que directamente estaba gestionada también públicamente".* (La cursiva es mía) (El País, miércoles 8 de mayo de 1996).

¡Hay colegios **generalmente** privados concertados con miles de solicitudes que no pueden atender! ¡Y bastaría con que el Ministerio les diese ayudas para aumentar las aulas! Si las solicitudes son milos serán al menos dos mil, lo cual, con una relación de 30 alumnos por aula, hacen un mínimo de 58 aulas. A estas aulas se les suelen poner pasillos, escaleras, servicios, laboratorios, gimnasios, etc. Algunos, incluso, los ponen patios de recreo, campos deportivos... ¡Caramba con la ayudita del Ministerio! ¡Un centro de esos **generalmente** privados concertados necesita varios solares del barrio de Salamanca para aumentar las aulas que le piden los padres! Sin duda la flamante Ministra, de su paso por el Ayuntamiento de Madrid, conoce bastantes de esos solares que sólo esperan la ayudita del ministerio para convertirse en colegios **generalmente** concertados.

Porque la otra solución, que es la que parece indicar la Ministra, es la de compensar las aulas que se aumentan con las que se disminuyen en los colegios **generalmente** públicos. Lo cual estaría muy bien si las aulas tuviesen ruedas o fuesen,

por lo menos, prefabricadas. También se podrían habilitar aulas vacías en los colegios **generalmente** públicos para que las ocupasen alumnos de los colegios generalmente concertados. Pero me tomo que esta solución no fue del agrado de algunos padres. Con todo, el detalle que se le ha escapado a la señora Aguirre es que en la enseñanza pública ya se disminuyen las aulas (por utilizar su pintoresca expresión) en función del número de alumnos que solicitan un determinado centro. Un colegio, un instituto, no recibe más profesores que los que necesita para atender a los alumnos que tiene. Y, en caso de recibir menos alumnos, se desplaza a los profesores que sobran. Lo mismo ocurre con los créditos (no subvenciones) que recibe del Ministerio: se calcula el dinero que debe recibir un centro según el número de alumnos que tiene realmente, no según el número de solicitudes, dato bastante aleatorio y poquísimo fiable.

En consecuencia, el dinero que recibe la enseñanza **generalmente** pública está bastante ajustado (tirando a escaso) a las necesidades reales de los alumnos. Este hecho, evidente para cualquiera que se haya dedicado a enseñanza, sea pública o privada, se le ha escapado a la imprudente Ministra. ¿De dónde sacará el dinero para construirles colegios a los centros **generalmente** concertados, si es propósito de su gobierno reducir el gasto público y no hay exceso de dinero en la enseñanza **generalmente** pública? Sólo hay un camino: quitarle lo más necesario a la pública, reducir créditos a institutos y colegios para que subsistan malamente y contribuir así a su deterioro, lo que hará aún más atractiva la enseñanza **generalmente** concertada. Lo malo de las declaraciones de la señora Aguirre no es su insensatez o su falta de conocimiento. Lo malo es que muestran un claro propósito de desmontar la enseñanza pública para derivar el dinero de todos a los bolsillos de los dueños de unos colegios ideológicamente afines a su partido. Son el modelo del "Estado Cosa Nostra", que pretende quitar el dinero a los pobres para dárselo a los ricos. Son, en fin, una amenaza y un insulto a todos los trabajadores de su Ministerio, a todos los profesores que llevan años intentando dar con los pobres medios de que disponen una enseñanza de calidad a sus alumnos, **generalmente** en colegios públicos. ■



## Encuentro por la unidad de los educadores latinoamericanos

# Pedagogía'97

El Secretario General del sindicato cubano de trabajadores de la enseñanza, presente en el VII Congreso de la Federación de Enseñanza de CC.OO. nos ha transmitido el interés de su organización para que un número importante de enseñantes españoles participen en el Congreso Pedagogía'97, que se desarrollará en la ciudad de La Habana, del 3 al 7 de febrero.

Este Congreso, como continuidad histórica de sus antecesores, quiere caracterizarse por su alto nivel científico-pedagógico, en el que se expongan los resultados del trabajo pedagógico, pisopedagógico y sociológico, y se den a conocer prácticas innovadoras y creativas, así como experiencias del profesorado de todos los niveles educativos y de especialistas de educación, tanto de Cuba como de Latinoamérica, el Caribe y España.

La Federación de Enseñanza de CC.OO. anima a sus afiliados y al profesorado en general a participar activamente en dicho congreso, presentando ponencias, trabajos y experiencias como aportación solidaria en el ámbito de la cooperación internacional.

En la medida de nuestras posibilidades intentaremos conseguir las mejores condiciones económicas para el desplazamiento y estancia en Cuba.

Los interesados en presentar algún trabajo relacionado con el temario que reproducimos a continuación, deberéis enviar a la organización del congreso antes de octubre un esquema-resumen de vuestra ponencia.

## Comisiones técnicas para el Congreso

El Programa Científico de Pedagogía'97 se desarrollará en comisiones de trabajo que sesionarán como talleres para discutir temas pedagógicos. De forma paralela se llevarán a cabo conferencias especiales, impartidas por relevantes figuras de la cultura y la ciencia, mesas redondas, visitas a centros educacionales y cursos previos, durante y posteriores a la celebración del evento.

### 1. CIENCIAS PEDAGÓGICAS

- Diseño curricular. Tendencias actuales y principios
- La calidad de la educación: métodos y procedimientos para la evaluación en la práctica pedagógica
- Problemas pedagógicos contemporáneos: retos y perspectivas
- Didáctica
- Pedagogía comparada
- Historia de la Educación
- El rezago educativo, vías de solución
- La investigación pedagógica
- Tendencias pedagógicas latinoamericanas
- Higiene escolar

### 2. DESARROLLO DE LA INTELIGENCIA Y LA CREATIVIDAD

- Estimulación de la creatividad en la labor pedagógica
- La creatividad en los maestros
- Pensamiento y creatividad
- Identificación y desarrollo de las potencialidades de los alumnos

Podéis solicitar más información llamando al cupón de solicitud adjunto y dirigiendo vuestra correspondencia a la dirección siguiente:

Lic. Zósima López Ruiz  
Organizadora Profesional de Congresos  
Palacio de Convenciones de La Habana  
Apartado Postal 16046  
La Habana, Cuba  
Tf. 22-6011 al 19 ext. 1514, 21-5199  
Telex: 511609 palco cu  
Fax: (537) 21-9496/22-8382/21-8270

### Cupón de solicitud de información

Apellidos: .....	Nacionalidad: .....
Nombre: .....	
Dirección: .....	
País: .....	Teléfono: .....
Télex: .....	Fax: .....
Profesión: .....	
Especialidad: .....	





**3. SOCIEDAD, FAMILIA Y ESCUELA**

- Trabajo comunitario
- Unidad de la familia y la escuela
- Mujer, madre y maestro, su papel en la educación
- La educación ambiental
- La educación para la paz
- La educación en población, género y sexual
- Higiene y salud en los educandos

**4. MARTÍ Y LA EDUCACIÓN**

- Concepciones educativas marianas
- La significación de las ideas educativas de Martí a finales del siglo XIX
- El ideario martiano para nuestra América

**5. EDUCACIÓN LABORAL Y FORMACIÓN TÉCNICO-PROFESIONAL**

- Teoría y diseño curricular para la formación profesional
- La integración de lo educativo y lo productivo mediante la educación laboral
- Bases psicopedagógicas del proceso pedagógico profesional
- Organización de las instituciones de formación profesional
- Integración de la docencia, la producción y la investigación en la formación de fuerza de trabajo de nivel medio
- Estudio trabajo, la escuela, la comunidad.

**6. PSICOLOGÍA PEDAGÓGICA**

- Desarrollo del pensamiento
- Educación de la personalidad
- Periodización del desarrollo y diagnóstico psicológico
- Comunicación educativa
- Grupalidad y educación

**7. FORMACIÓN INICIAL Y PERMANENTE DEL PERSONAL DOCENTE**

- Diseño curricular en la formación de maestros y profesoras
- Formación y desarrollo de habilidades profesionales. Papel de la práctica docente
- La investigación y la superación
- Diferentes vías y métodos para la superación del personal docente
- La motivación para el ingreso a carreras pedagógicas
- La extensión universitaria en los centros de formación de profesores
- Papel de los centros formadores en la transformación cualitativa de la educación

**8. ENSEÑANZA DE LAS CIENCIAS SOCIALES**

- Enseñanza de la Historia y de la Educación Cívica

- Formación de valores
- Estudio de la localidad y su valor educativo

**9. ENSEÑANZA DE LAS CIENCIAS EXACTAS Y NATURALES**

- Desarrollo de habilidades intelectuales; prácticas para el conocimiento de las ciencias
- Los experimentos de laboratorio
- La resolución de problemas matemáticos desde los primeros grados

**10. ENSEÑANZA DE LAS LENGUAS Y EL ARTE**

- La literatura y su contribución a la plenitud del ser humano
- Importancia del dominio de lenguas extranjeras
- Problemática actual en la enseñanza de la lengua materna
- La educación por el arte y el diseño curricular
- La formación del hábito de lectura

**11. EDUCACIÓN PREESCOLAR**

- Tendencias actuales en la educación preescolar y modelos curriculares
- La educación por vías no formales y su enfoque comunitario
- La organización de las instituciones educativas infantiles
- El niño de 0 a 6 años: sus necesidades y posibilidades
- Importancia del juego para el niño

**12. EDUCACIÓN PRIMARIA**

- El currículo de la escuela primaria
- Concepción didáctica de la dirección del proceso enseñanza-aprendizaje
- La organización escolar
- El escolar primario: sus potencialidades y necesidades
- La escuela rural
- La lectura-escritura

**13. EDUCACIÓN BÁSICA Y MEDIA SUPERIOR**

- Diseño curricular: tendencias actuales
- La organización escolar y la dirección de la escuela media
- Modelo y estrategia de formación del bachiller

**14. EDUCACIÓN DE ADULTOS**

- Proceso docente-educativo en la educación de adultos. Sus particularidades
- La enseñanza de idiomas en la educación de adultos
- Alfabetización y continuidad
- El trabajo educativo en los centros penitenciarios
- La educación de adultos y el trabajo comunitario

**15. EDUCACIÓN ESPECIAL**

- Diagnóstico de los niños con necesidades educativas especiales

- Visión actual de la Educación Especial: nuevos horizontes
- Perspectivas de la atención integral a los niños con necesidades educativas especiales

**16. PEDAGOGÍA DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR**

- Diseño curricular. Educación de pregrado y de postgrado
- Gerencia de las universidades
- Didáctica general y sus aplicaciones en las didácticas especiales
- Formación de valores en los estudiantes universitarios
- Relación universidad-sociedad
- Informática educativa universitaria
- Extensión universitaria
- Investigación científica en las universidades

**17. DIRECCIÓN, ORGANIZACIÓN Y SUPERVISIÓN ESCOLAR**

- Dirección escolar
- Formación del dirigente educacional
- Gerencia educacional
- Organización escolar, sus fundamentos y concepciones actuales
- Supervisión escolar como factor promotor de la calidad, características de la supervisión y el supervisor actual
- Planteamiento educativo

**18. TECNOLOGÍA EDUCATIVA**

- Tecnologías educativas de avanzada aplicadas a la enseñanza (Multimedia, Telemática, TV., Video)
- Tecnología informática en edades tempranas, enseñanza primaria y educación especial
- La información educativa aplicada a las disciplinas curriculares
- La formación informática de docentes y profesionales
- Didáctica de la enseñanza de la informática
- La informática de la educación no formal
- La computación y la gestión de las instituciones escolares
- Las bibliotecas escolares

**19. EDUCACIÓN FÍSICA Y DEPORTES**

- Enfoque contemporáneo de la educación física y el deporte en los sistemas educativos
- La actividad motriz y su incidencia en el desarrollo de la creatividad e independencia en los niños de edad preescolar
- Concepciones pedagógicas de avanzada en la educación física y el deporte
- La educación física como base de la iniciación deportiva
- Tendencias actuales de las actividades extraescolares deportivas y recreativas, como medio de salud, cultura y calidad de vida. ■



# INTERCAMBIO DE CASAS

*Reproducimos a continuación la relación de ofertas para intercambio de casas en vacaciones que han llegado a nuestra redacción, animate a compartir la tuya.*

ENCUENTRA TU CASA

Nombre	Telef.	Oferta	Demanda
Dolores Valle Atencia	(95)2251849	casa típica andaluza en el casco antiguo de Málaga	Norte de España, preferentemente en Agosto
José M <sup>a</sup> Lora Sánchez	(95)4540284	chalet en la playa de Ayamonte (Huelva)	Galicia o Cataluña (Gerona o Lérida) durante 2 o 3 semanas entre el 10 de julio y el 20 de agosto
Concha Gómez Quiñones	(91)5516198	(o alquila) apartamento en París por quincenas del 1 de julio al 15 de agosto	costa mediterránea, Baleares o Norte
Filo Navas	(91)5040557	desea intercambiar	
Rafael Poveda Díaz	(956)832531	segunda quincena de julio un chalet en la playa de Roche-Conil (Cádiz)	quiere ir a París
Africa Manzano Gómez	(959)257873	ofrece casa en la playa de Partil (Huelva)	
Matilde Almandoz	(34)43289223	chalet adosado en San Sebastián, durante el mes de agosto	desea ir a la costa mediterránea
Juana Agüero Jiménez	(967)231129	apartamento en la playa de Alicante, durante agosto	lugar tranquilo en los Picos de Europa, Cantabria o Pirineos
Jordi Peradalta-Montse Roig	(977)665262	vivienda unifamiliar a 3 kms. de la playa El Vendrell-Costa Dorada, para julio o agosto	algo parecido en los Pirineos
M <sup>a</sup> Pilar Almazán	(943)813517	piso en el centro de San Sebastián	
Valentin Galván García	(956)894051	piso en Cádiz, frente al mar	cualquier lugar de Europa
Juan Rivera García	47-304751	piso en Levallois, próximo a París, en julio y agosto	quiere ir a Alicante, Roma o Londres
M <sup>a</sup> Dolores Frutos Sabaté	(93)3147016	su piso de Barcelona	resto de Europa
Estrella Pineda Menor	(93)3146107	chalet en la playa de L'Escola (Girona)	
Carlos Pérez Merchán	(927)421356	su vivienda en el Valle del Jerte (Cáceres)	chalet o apartamento en la playa
Amaya Asla Equialde	(943)277767	apartamento céntrico en San Sebastián	apartamento en la costa
Carmen Bordes Martínez	(971)304735	piso de Ibiza	piso en Colonia (Alemania)
Emilio Fuentes Romero	(95)2792506	piso en Estepona (Málaga)	
Belón Piqueras López	(96)1890295	piso de Valencia	piso en Francia
Anne Marie y Jacky	47-261027	en Francia	costa mediterránea
Barthelemy Ovile,	75-55 34 88	en Francia	cualquier punto de España, preferentemente Galicia o Asturias
Nikolaj Nilou, danés,	62 51 14 15	su casa de recreo en Dinamarca	cualquier punto de España





# Escribenos

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

## Fotos

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

## Anuncio por palabras

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

## Práctica Escolar

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

## Consultorio

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

## Cartas al director

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

## Teoría Pedagógica

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

## Sindicalismo

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

## Política Educativa

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

## Chiste

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

## Portadas

Que se entere el mundo, ó parto do ól, lo artistazo/a que eres. Queremos poner tu obra de arte como portada de nuestra revista.

Volvemos al colegio

1

2º PRIMARIA  
El capitán Camarón



EDELVIVES



EDELVIVES



¡Con azúcar y turrón!

4



2º PRIMARIA  
El capitán Camarón

# Boreal

## Proyecto

El Proyecto Boreal es el Proyecto Edelvives para el primer ciclo de Educación Primaria. Una propuesta globalizada, centrada en dos simpáticos personajes que acompañan al alumno durante el proceso de enseñanza-aprendizaje. Un material que ofrece una extraordinaria variedad de recursos didácticos para fomentar en los niños y niñas el placer de aprender.

El Proyecto Boreal incorpora una completa guía didáctica ampliamente valorada por los profesores que ya la están poniendo en práctica en sus aulas.

Si están disfrutando este curso con Tan Tan Mamut, verás cómo lo van a pasar con

El capitán Camarón. Y si no es así, ¡DÁLES LA OPORTUNIDAD!



EDELVIVES

UN NOMBRE PROPIO EN LA ENSEÑANZA

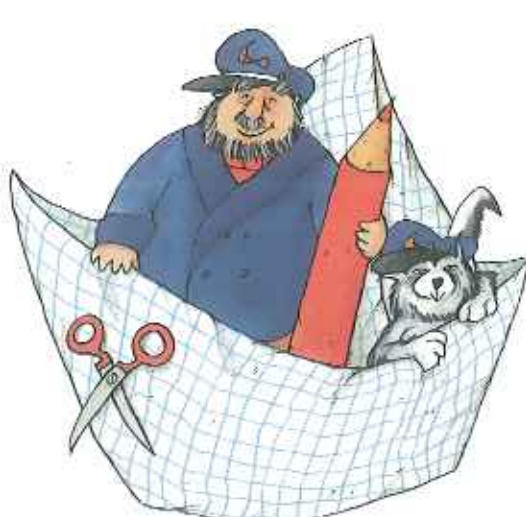


1º PRIMARIA  
Tan Tan Mamut

EDELVIVES



EDELVIVES



Nos vamos de vacaciones

12

1º PRIMARIA  
Tan Tan Mamut



Hojas, hojas y más hojas

3

