



10 empleo estable

7 contrato fijo-discontinuo

3 contrato por obra o servicio


1 contrato de formación



Empleo
y reforma laboral

...estamos en internet...

Archivo Edición Ver Ira Favoritos Ayuda

 **CC.OO.** **FEDERACIÓN DE ENSEÑANZA**

FEDERACIÓN DE ENSEÑANZA DE COMISIONES OBRERAS

Cristino Martos, 4 (Madrid) Tlf: (91) 540 92 03 / Fax: (91) 548 03 20 / Correo E: fe@fe-ccoo.es

- hoja de afiliación
- nuestras direcciones
- enlaces
- notas de prensa
- escribe al mec

24 abril
huelga
paremos las
agresiones
ala enseñanza
publica

- huelga día 24
- carta a la comunidad educativa
- marcha 17 de mayo
- proyectos m.e.c.
- en defensa de los servicios públicos

envíanos tus sugerencias:

visitante: **22**

La dirección de las páginas web es:
<http://www.lander.es/fe-ccoo>

sumario

● **Dirección**
José Benito Nieto

● **Consejo de Redacción**
Fernando Lezcano, Juan Carlos Jiménez, Diego Justicia, Marisol Pardo, Luis Acevedo, Marimar Fernández, Agustín Alcocer, Pepe Valverde, Luisa Martín.

● **Consejo de Administración**
Sagrario García-Aranda,
Ramón Huerta.

● **Corresponsales**
Cataluña: Virgili Burrell i Ferrer
Andalucía: Isidoro García
País Valencià: M^a Jesús Pérez
País Vasco: Hernán Etxebarria
Galicia: Eduardo Ramos
Canarias: Vicente Sebastián

● **Colaboradores**
Antonio García, Javier Doz, Andrés Mellado, Honorio Cardoso, Desiderio Fernández, Salvador Bangueses, Carmen Perona, Francisco Espadas, Emilia Martínez, Blanca Gómez, Eloisa Carbayo, Cláudio Cortés, Concha Boyer.

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

● **Edita: Federación de Enseñanza de CC.OO.**
Pza. Cristino Martos, 4
28015 Madrid
Teléfono: 540 92 06. 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



Distribución gratuita

Control O.J.D.



Impreso en papel reciclado

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

Breves. 4

Tema del mes: Reforma laboral

Editorial: La reforma de la reforma 6

Los acuerdos. José Valverde 7

Problemas y debates. Juan Carlos Jiménez 13

Su significado y sus retos. Javier Doz Orrit 15

Los contratos laborales en los dos últimos años. 17

¿Pleno empleo?. Claus Offe 37

Derechos Humanos Unidad didáctica (Págs. centrales coleccionables)

La lucha contra la tortura.

F. Anguita y C. Mínguez 25

Noticias Sindicales

Manifiesto por la enseñanza pública. 19

Pública: Las razones de una huelga. 20

Laborales: ¿Peor imposible? Pues ya ves. 22

Universidad: A vueltas con la reforma de la LRU. 23

Privada: Educación y libertad. 24

Valencia: Primer encuentro de plataformas. 29

Canarias: Los recortes también llegan. 30

Galicia: La cita es el diecisiete. 31

Catalunya: La enseñanza pública se moviliza. 32

Andalucía 33

Euskadi 34

Secciones fijas

Profesorado de los ciclos superiores. Desiderio Fernández 43

Conciertos educativos. Juan Martínez 45

El síndrome del quemado. Eloisa Guerrero 47

Jurídica. Carmen Perona 49

Desde mi clase. Primavera. Antonio García 50

El Tema del Mes ha sido coordinado por M^a Mar Fernández, Secretaria de Información de la F.E. CC.OO.



En Gran Bretaña se suprime la Licenciatura de Física en, al menos, cuatro universidades

Otro logro del liberalismo

La desregulación de toda la vida social en países tan avanzados como el Reino Unido ciertamente da pavor. Un día se aprueba aumentar el número de alumnos por aula, otro se despide al profesorado por miles, pues el presupuesto no llega...; ahora le toca el turno a las enseñanzas universitarias, y las ciencias Físicas son las primeras en claudicar, su no muy alta demanda por parte del alumnado y las características de estos estudios, muy costosos, han tenido la culpa.

El Instituto para la Física, órgano profesional para los licenciados en el Reino Unido, ha calificado esta decisión de lamentable e indirectamente reconoce que es la actual política gubernal que ha forzado tomarla. El Gobierno se cree iluminado por el más allá y el gerente para la investigación en la educación superior afirmaba sin ningún empacho que *muchos departamentos son deficitarios y hay que ser pragmático aunque ello afecte a los más vulnerables*. Que cada persona saque sus conclusiones. ■

Día de la Educación contra el racismo

21 de Marzo

El pasado 21 de marzo fue marcado por el MEC como el día de la educación contra el racismo. Desde CCOO hemos de congratularnos con que se haya tomado conciencia de esta realidad y se fomenten todas aquellas intenciones y actividades que permitan una mayor integración y mayor valoración cultural de los lugares de procedencia de los diferentes colectivos que conviven en nuestras comunidades escolares.

La iniciativa de *educación contra el racismo* debe llevar anexa el compromiso de cumplimiento de todas las intenciones marcadas en la legislación educativa en vigor en torno a la *compensación a las desigualdades*. Si el día a día no genera las condiciones para vernos, tratarnos y valorarnos como iguales, el aldabonazo de un día concreto no servirá en la lucha contra el racismo.

Parece una contradicción que se marquen pautas ministeriales de celebración de este día con la puesta en vigor de un decreto de admisión del alumnado que fomentará la segregación, la desigualdad y la selección discriminatoria de los mismos.

Para CCOO es necesario que se potencie una mayor participación de las familias procedentes de otras etnias en la vida activa de las comunidades escolares, la que únicamente se puede lograr cuando existan unas condiciones claras en torno a esa realidad.

Del mismo modo, consideramos desde todos los puntos de vista que los medios de comunicación deben articular todas sus propuestas, desde la necesidad de sensibilizar a toda la sociedad, y los más jóvenes en particular, para ir logrando unas cotas de sensibilidad mayores cada día, que permitan valorarnos a todos como personas. ■

La Federación de Enseñanza en Internet

Era un proyecto largamente acariciado, hemos puesto en marcha este nuevo servicio de información a todos los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza así como a la sociedad en general.

Nuestro deseo habría sido el poder haber inaugurado nuestra página WEB con otro tipo de noticias, como el contenido y comentarios de convenios firmados con las patronales o con el mismo Ministerio, pero ha tenido que ser la Convocatoria de Huelga del día 24 de Abril la primera información que se envíe por este nuevo soporte.

Reproduciendo el cartel de la convocatoria de la movilización, así como las exigencias fundamentales recogidas en la plataforma reivindicativa (*Aumento de plantillas, Transferencias para la igualdad de oportunidades, Oferta de empleo suficiente, financiación para una educación de calidad*) se entra en una página donde se explican las razones de la huelga del 24, cartas a la comunidad educativa, la marcha en defensa de la Escuela Pública del 17 de Mayo y distintos proyectos del MEC, así como las notas de prensa y los proyectos de CCOO en defensa de los Servicios Públicos...

También existe un buzón para recibir sugerencias.

La dirección de esta página es:
<http://www.lander.es/fe-cco>

Interinos

Como sabéis, CCOO y UGT nos hemos visto obligados a convocar huelga para toda la Enseñanza Pública el pasado 24 de abril. Las razones de esta convocatoria de Huelga son: decir un ¡basta ya! a la política mercantilista del Partido Popular en materia educativa y parar las continuas agresiones que la Educación Pública está sufriendo por parte del Ministerio presidido por Esperanza Aguirre.

El próximo curso las provisiones del MEC son que desaparezcan más de 1.060 puestos de trabajo en la Red Pública de Enseñanza (la limitación de los desdoblés, la amortización de vacantes, la supresión de unidades son constantes que el Ministerio va acentuando día a día). Esto, unido a la pretensión de las Patronales de un aumento desmesurado de los conciertos educativos en algunas provincias y la intención de concertar determinados colegios de elite en otras, va a hacer que se produzca un estrangulamiento de las listas de Interinos, sea cualquier criterio el que utilicemos en su elaboración. El problema no va a ser cómo se confeccionan las listas sino que no va a haber trabajo para los integrantes de las mismas.

El ataque a la Escuela Pública no se circuns-

cribe solamente a dejar sin trabajo a los Interinos; el ataque a la Red Pública está en que determinados centros privados concertados van a seleccionar su alumnado, van a aumentar el número de unidades concertadas y van a aumentar los recursos destinados a ellas; no en broma el gobierno les ha perdonado el Impuesto de Bienes Inmuebles desde el año 1.993 (sale una pasta).

Pero el ataque a la Red Pública a quien primero deja en el camino es al profesorado que no tiene empleo fijo, al profesorado Interino.

Es por ello por lo que desde CCOO hicimos un llamamiento específico al profesorado interino para que fuera un agente movilizador y en sus centros hicieran todo lo posible por que la respuesta al MEC fuese contundente.

CCOO no va a dejar abandonada a su suerte a la Escuela Pública y a los que en ella trabajan y entre todos vamos a defender que este Ministerio cambie de política Educativa. Acabando con esta Ministra, será más fácil conseguir una Red Pública más amplia, donde trabajen más personas y modificar el sistema de selección de las mismas, para evitar la rotación en el empleo. ■

Directores y directoras de Institutos lo denuncian

Para la ministra, la Educación sólo es una mercancía

En una carta suscrita por más de la mitad de los equipos directivos de la Comunidad de Madrid, a la que se han adherido gran parte del Profesorado del Territorio MEC, se afirma que *para este equipo ministerial la enseñanza parece ser una mercancía más, sujeta a la ley de la oferta y la demanda, sin más consideraciones.*

Se critica, asimismo, la reducción significativa de los medios humanos y materiales, el hermetismo en la gestión ministerial y el clima de incertidumbre ante la falta de información sobre las medidas que parece van a adoptarse.

También les merece un comentario el nuevo real decreto de Admisión de alumnado, combatido por CCOO en todos los foros donde ha podido; los firmantes de la carta, amplamente difundida, afirman que *aumentará las posibilidades de algunos centros, no precisamente públicos, de seleccionar a sus alumnos.*

Por último, se apostilla que *parece obvio recordar que sin condiciones de partida similares y sin la posibilidad real de adoptar iniciativas, la competencia es una mera entelequia.* ■

La purga de Aguirre

(Reproducimos, por su interés, el editorial del 14 de abril del Diario 16. sin duda deberíamos reflexionar sobre él)

En menos de un año en el poder, el Gobierno ha relevado a 3.000 altos cargos de la Administración. Una limpia más extensa que las realizadas por la UCD e incluso por el PSOE. Unos datos que poco tienen que ver con lo que decía el Partido Popular, que defendía el respeto a la profesionalización y la neutralidad política de la Administración. Tampoco se han plasmado la reducción de altos cargos y el ahorro de miles de millones que preconizaba el partido conservador en la oposición. El caso más espectacular es el del Ministerio de Educación y Cultura, donde Esperanza Aguirre ha efectuado la purga más importante y donde cuenta con cuarenta personas trabajando a su servicio. Los populares acusaron en su día a los ministros socialistas de sobredimensionar sus gabinetes con asesores de dudosa eficacia, a los que, según ellos, se contrataban por motivos políticos. Ahora el PSOE acusa a Aguirre de tener más asesores que un presidente de gobierno europeo. Los hechos demuestran que el PP no ha cumplido esta parte de su programa y que aquellos lamentos eran sólo una táctica para desacreditar al Gobierno. Pecados de oposición. ■

La reforma de la reforma

Tras la reforma laboral del 94, promovida por el gobierno del PSOE y contra la que nos vimos obligados a convocar una Huelga General, dado el absoluto desprecio a las reivindicaciones sindicales del que hizo gala el anterior ejecutivo, la situación del mercado laboral no ha hecho otra cosa más que empeorar.

En su momento ya advertimos que las medidas adoptadas no solo no contribuirían a crear empleo sino que abundarían en una intolerable dualización y marginalidad social.

Datos como los arrojados en la última encuesta sobre la evolución de la contratación, en la que se pone de manifiesto que, en el pasado año, el 96% de los contratos realizados fueron de carácter temporal, frente a un 4% de indefinidos, solo hacen que darnos tristemente la razón.

Aunque haberlo denunciado certeramente no es ningún consuelo, sí nos da mayor autoridad moral para promover una negociación con el objetivo de impulsar una "reforma de la reforma" que paliase los efectos negativos de la anterior y tuviese como horizonte preciso la creación de empleo estable.

Así, con la finalidad de reducir las modalidades de contratación, dar mayor delimitación y derechos a los contratos temporales, promover la contratación indefinida y regular de manera más articulada la negociación colectiva - dando cobertura a los colectivos que se han quedado sin ella a causa de la desaparición de las ordenanzas laborales... se inició una larga y ardua negociación con nuestra contraparte na-

tural, los empresarios, que ha culminado con la firma del acuerdo "para la estabilidad del empleo y el fortalecimiento de la negociación colectiva".

El mencionado acuerdo ha sido valorado por nuestra organización como un acuerdo equilibrado, en el que ambas partes hemos tenido que hacer concesiones, como en cualquier negociación colectiva, pero que, por sus contenidos, nos permite pensar que se puede producir, a medio plazo, un cambio de tendencia que será positivo, tanto para la creación de empleo como para las características de éste.

Pero en las valoraciones que ha realizado nuestra Confederación queda claro que la responsabilidad última de la creación de empleo no se le puede atribuir a este acuerdo sino a la actitud que en el futuro mantengan las patronales y el Gobierno. También queda clara la responsabilidad que en los temas de contratación tendrá el propio sindicato a través de su intervención en la negociación colectiva.

En este sentido, nos parece capital el trabajo que en nuestra propia Federación podamos hacer para intervenir en la lógica actual de la contratación en sectores como la enseñanza privada o las universidades, donde las patronales o las administraciones han hecho uso y abuso de las anteriores modalidades de contratación. En la enseñanza también tendremos que valorar lo que el sindicato ha sido capaz de hacer para favorecer la contratación indefinida y mejorar las condiciones de los contratos temporales.



Estabilidad en el empleo y fortalecimiento de la negociación colectiva

Los acuerdos

▼ José Valverde



Desde el 9 de Mayo de 1996 hemos venido desarrollando un proceso de negociación con CEOE-CEPYME que culmina ahora, casi un año después, con un texto de Acuerdo que ha sido respaldado por la gran mayoría de la organización, en un debate general en el que han participado todos los órganos de dirección de los sindicatos, junto con gran cantidad de Secciones Sindicales, Asambleas de afiliados y afiliadas o Asambleas de delegados y delegadas. Este debate culmina en el Consejo Confederal del 22 de Abril, en el que se decide la firma del Acuerdo por 114 votos a favor y 31 en contra.



ara entender la importancia de este Acuerdo, habría que hacer un análisis del contexto en que se produce y que realiza el artículo de la Secretaría Con-

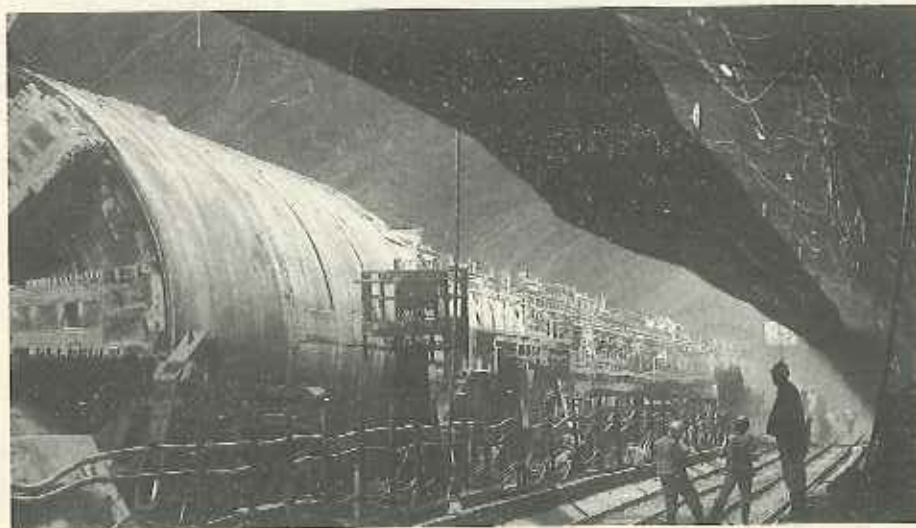
federal de Empleo: *El mercado laboral en España*, por lo que aquí será suficiente definir la situación en base a tres palabras que, juntas, definen una situación insostenible para el conjunto de la sociedad española: paro, eventualidad y rotación.

A propiciar instrumentos de solución para esa situación se encamina el Acuerdo que vamos a resumir, sabiendo que el *Bálsamo de Hierabrás*, desgraciadamente, sólo es producto de la visionaria mente de Don Quijote y que tampoco este Acuerdo, como ningún otro, va a curar de raíz todos nuestros males. No lo pretende. Sabemos que la creación de empleo no depende en sí misma de la regulación laboral, por tanto, sólo -y no es poco- se trata de tener un instrumento que, dadas las premisas de crecimiento económico y de inversión, permita la creación de empleo estable y, al mismo tiempo, ganar terreno en el ámbito de la negociación colectiva.

Una última nota en esta brevísima introducción: es, sin duda, un Acuerdo que responde a nuestra voluntad de solidaridad con los más desfavorecidos en materia de empleo, cuestión que debe reforzar el concepto de utilidad de las organizaciones sindicales para esas personas, junto con la propia legitimidad social, dentro de nuestro concepto de sindicalismo sociopolítico y de clase.

Entrando en materia, lo primero que habría que resaltar es que no se trata de un único Acuerdo, sino de tres (aunque sin reminiscencias religiosas): Acuerdo para la Estabilidad en el Empleo, Acuerdo sobre Negociación Colectiva y Acuerdo sobre cobertura de vacíos de normativa.





Acuerdo para la estabilidad en el empleo

Se trata de un texto en el que se abordan tanto aspectos de la contratación, como del despido, junto con alguna mención a las Empresas de Trabajo Temporal (ETTs) y la creación de una Comisión Mixta de Seguimiento y Evaluación del propio Acuerdo. Aunque, indudablemente, el eje más importante de todo el conjunto es el nuevo contrato indefinido, cuyas características analizaremos posteriormente.

En lo que respecta a la *contratación*, deberemos destacar varios aspectos:

1. Desaparecen los tres contratos más descausalizados y de menor protección: *Aprendizaje*, *Lanzamiento de nueva actividad* y *Fomento de Empleo*. Son tres tipos de contrato que están permitiendo en la actualidad, cada uno para una franja de población y con características diferentes, una contratación temporal pura, sin ningún tipo de indemnización a término y, en el caso del de aprendizaje, sin ningún tipo de cobertura social.

Esto responde a nuestra idea de reducir los tipos de contratación, clarificando el panorama, manteniendo la

causalidad y las prestaciones sociales en todos los casos.

2. Se mantiene la contratación temporal causal, reforzando esa causalidad. Por supuesto no se elimina la posibilidad de contratar de modo eventual, ya que existen circunstancias que exigen ese tipo de contratación, pero se trata de ceñirse a esas circunstancias y no utilizar estos contratos, de modo fraudulento en muchos casos, para puestos que nada tienen que ver con la temporalidad o la estacionalidad. Por ello las partes han acordado *especificar y delimitar los supuestos de su utilización*.

Para ello se mantiene el **Contrato por obra o servicio**, modificando en la Ley la definición de obra o servicio y se establece una valoración de su utilización a los seis meses de entrada en vigor del Acuerdo, *por si se producen efectos inadecuados que dieran lugar a desequilibrios no queridos por las partes, en cuyo caso, éstas propondrán al Gobierno las medidas correctoras oportunas, incluida la financiación adicional de las prestaciones por desempleo*. Es decir que si no se corrige su utilización la misma patro-

nal, según el texto del Acuerdo, tendría que aceptar un aumento en las cotizaciones sociales por utilizar este tipo de contrato.

Esta misma cautela existe en el **Contrato eventual por circunstancias de la producción**, para el que también se da una nueva redacción, introduciendo la cautela de que estos contratos podrán tener una duración de seis meses de cada doce, determinándose en Convenio Colectivo las actividades en que pueden contratarse trabajadores y trabajadoras con este tipo de contrato.

3. En el **contrato a tiempo parcial** se equipara al resto de trabajadores en cuanto al régimen general de prestaciones, proponiendo una nueva regulación de la incapacidad transitoria.

4. Se recupera la figura del **fijo-discontinuo**, con lo que ello conlleva de seguridad para amplios colectivos de determinadas zonas de nuestra geografía, en las que principalmente se realiza trabajo de carácter estacional.

5. Se crea un nuevo **contrato de Formación** y se mantiene el de **Prácticas**, conscientes de que es necesario establecer medidas que contribuyan a la inserción laboral de los jóvenes, garantizando la adquisición de formación teórico-práctica a quienes no la tienen y experiencia profesional a quienes sí la poseen, pero conscientes también de que había que acabar las condiciones casi de esclavismo en las que se podía dar el contrato de Aprendizaje. Por ello este nuevo contrato de Formación:

- Se da para el colectivo mayores de 16 años y menores de 21, con lo que parece más adecuado que el anterior de aprendizaje, que podía llegar a los 28 años.
- Se determinará en la negociación colectiva el número de puestos de formación.
- La duración será de seis meses a 2 años (ampliable a tres por negociación colectiva), en función de la duración del módulo de formación a desarrollar.
- Deberá haber certificación de las

2.º Ciclo de Primaria

PARA LOS FOROFOS DE RONALDO



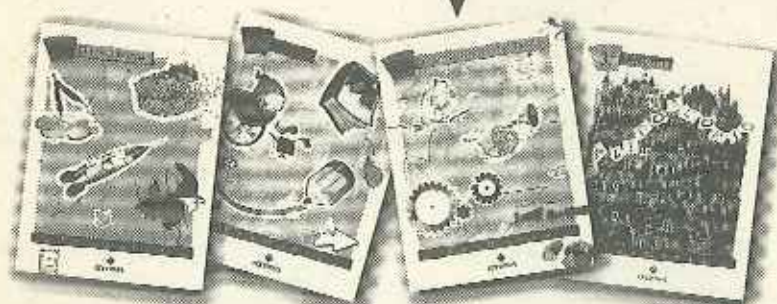
PARA LA GUAPA DE CLASE



PARA EL EMPOLLON



PARA LOS FANS DE SPICE GIRLS



Para todos los chicos y chicas de 3.º y 4.º de Primaria, Edelvives ha diseñado unos nuevos libros que hacen más cómoda, eficaz, sencilla y segura la enseñanza en este ciclo. Con unos objetivos claros: servir de apoyo en el diseño y aplicación del currículo

escolar, facilitar propuestas didácticas que posibiliten la construcción de su aprendizaje y permitir las necesarias adaptaciones curriculares para llevar a cabo con éxito tu labor con cualquier grupo de alumnos.



EDELVIVES
Un Nombre Propio En La Enseñanza

Si deseas recibir más información sobre las novedades de EDELVIVES para 2.º CICLO DE PRIMARIA, envíanos este cupón a EDELVIVES, Avda. Dr. Federico Rubio y Gall, 1-1º, 28039 MADRID.

Nombre y Apellidos: _____

Dirección: _____

Población: _____ C.P.: _____

Provincia: _____

Área/s que impartes: _____

T.E.

prácticas en la empresa y certificación teórica, cuestión que en estos momentos se obvia de modo generalizado, ya que no se realiza como tal ni siquiera lo que es la formación práctica. La certificación teórica ha de proceder de un centro homologado.

- Se recupera la protección social del contrato, cuestión fundamental.
- Y, además, se proponen incentivos para su conversión en fijos.

El de **Prácticas** se mantiene como está, si bien se añade el que a través de convenio colectivo sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios sectoriales de ámbito inferior se podrán determinar los puestos de trabajo, grupo, nivel y/o categoría profesional, objeto de este contrato, lo que sin duda aporta su posible racionalización y control a través de la negociación colectiva y la necesaria implicación de Comités y delegados, cuya participación hasta ahora era más bien escasa.

6. El contrato más importante, que más revuelo ha levantado y que va a ser la auténtica *pedra de toque* de la capacidad de cambio de la situación de este Acuerdo es el **Contrato indefinido para el fomento del empleo estable**.

Se trata de un contrato dirigido a quienes tienen especiales dificultades para encontrar un empleo, en igualdad de derechos laborales y sociales, es decir, para desempleados (jóvenes de 18 a 29 años, parados de más de un año, mayores de 45 años o minusválidos) o para personas que en la actualidad tienen un contrato temporal.

Para este contrato se mantienen todas las condiciones del actual contrato indefinido, incluida la causalidad en el despido, pero fijando la indemnización por despido individual improcedente en 33 días de salario por año de servicio y en cantidad de hasta un máximo de 24 mensualidades.

¿Qué problemas puede plantear este tipo de contrato?. Al menos desde mi punto de vista el problema real es que no se utilice, ya que si se utiliza se estará garantizando a quienes en

este momento no tienen indemnización alguna la que este contrato propone, pero es que lo de verdad importante es que será contratado con todas las garantías que la patronal quería eliminar, es decir, teniendo que justificar las causas del despido y sometido a tutela judicial.

Otro problema que se podría suscitar es el efecto sustitución, pero en las condiciones que queda no es rentable despedir pagando 45 días por año, para hacer un contrato por el que para despedir tendría que pagar de nuevo 33 días por año. Pero, por si acaso, también se pone algún tipo de cautela: *no podrá contratar bajo esta modalidad la empresa que en los 12 meses anteriores hubiera realizado despidos por causas objetivas declarados improcedentes o hubieran procedido a un despido colectivo.*

Por lo que respecta a la *extinción del contrato* que regula el artículo 52 c. del Estatuto de los Trabajadores, actualmente contempla cuatro supuestos, amplios y abstractos, en los que podría producirse un despido objetivo considerado procedente: por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción. A estos supuestos la

CEOE quería añadir otros que ampliaran el espectro de posible despido objetivo y sobre todo pretendía que se tuvieran en cuenta estas causas de cara al futuro. Pues bien, lo que queda al final es la redacción que proponemos los Sindicatos en la que no se amplían los supuestos y lo que se hace es recoger la interpretación que la jurisprudencia ha elaborado para esos principios tan generales, concretando un poco más esos supuestos y cerrando la posibilidad a situaciones futuras o probables. Al mismo tiempo se reforma también el art. 85, en el que se fija como contenido de la negociación colectiva la información y seguimiento de esos despidos objetivos.

El contenido de este primer Acuerdo se completa con tres compromisos, a los que se les pone límite temporal y contenidos a fijar, sobre regulación de las actividades de las Empresas de Trabajo Temporal, cuestión cada día más importante; sobre gestión del tiempo de trabajo, en donde habría de considerarse la duración y distribución de la jornada; y la creación de la citada Comisión de Seguimiento para evaluar si el acuerdo responde a los objetivos previstos y me-

VEN A PARÍS CON NOSOTROS, VOLVERÁS CONTANDO MARAVILLAS ...EN FRANCÉS

Apíntate; conoce París, su cultura, su gente, su idioma...

Desde 59.500 pta. !! TODO INCLUIDO!!
transporte, alojamiento y estancia en régimen
de media pensión.

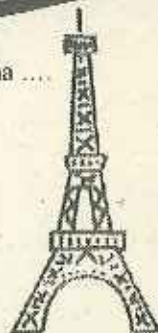
Verano '97

- * Del 8 de Julio al 11 de Septiembre.
- * Alojamiento en nuestras excelentes residencias situadas en el centro de París.
- * Clases (opcionales), con certificado de asistencia al curso, organizadas por l'Alliance Française de París.
- * Visitas culturales, museos y monumentos.

GAT: GC - 04

AF
Alliance Française
CERCLE DE TERRASSA

10 Días en media pensión
desde:
59.500 ptas



¡¡Llama AHORA!!
ALLIANCE FRANÇAISE
DE TERRASSA
Tel. (93) 280 56 44

Su futuro está en tus manos.



B A C H I L L E R A T O

EDELVIVES presenta para el próximo curso escolar nuevos materiales para el Bachillerato Logse.

Unos materiales que se integran dentro del **Proyecto EDLVIVES para la Educación Secundaria**, con las siguientes características:

Claridad: EDLVIVES organiza sus contenidos y propuestas didácticas de una forma clara y sistemática.



Seguridad: Los aprendizajes se sustentan en la exploración de conocimientos previos y en las estructuras de conocimiento desarrolladas en la Educación Secundaria Obligatoria.

Eficacia: Los materiales de Bachillerato EDLVIVES han sido objeto de un riguroso proceso de experimentación y evaluación con profesores y alumnos de la etapa, para garantizar el éxito del proceso de enseñanza-aprendizaje.



EDELVIVES
Un Nombre Propio En La Enseñanza

Si deseas recibir más información sobre las novedades de EDLVIVES para BACHILLERATO, envíanos este cupón a EDLVIVES, Avda. Dr. Federico Rubio y Gall, 1-1, 28039 MADRID.

Nombre y Apellidos: _____

Dirección: _____

Población: _____ C.P.: _____

Provincia: _____

Área/s que impartes: _____

Acuerdo sobre negociación colectiva

Aunque haya tenido menor repercusión pública, este Acuerdo es de la mayor importancia, dado que uno de los objetivos de CCOO que viene de antiguo es el *universalizar derechos a través de fortalecer y articular la negociación colectiva*. En definitiva, que toda persona asalariada encuentre siempre un convenio colectivo de aplicación y en él la regulación de todas las materias que aseguran sus derechos.

Es éste un Acuerdo que introduce racionalidad y homogeneización en una materia que hasta ahora ha estado dispersa y en la que en muchísimas ocasiones nos cuesta un trabajo desmedido introducir

cuestiones que en otros ámbitos son reconocidas sin problema.

Con la racionalización que aquí se introduce se refuerza el poder contractual del Sindicato, contemplando aspectos como la estructura profesional, estructura salarial, jornada, movilidad, derechos sindicales, hasta criterios generales de procedimiento negociador o de articulación de la propia negociación.

Es de destacar la introducción, con carácter general, de los aspectos de salud y seguridad en el trabajo o los de mediación y arbitraje.

Se trata de potenciar los convenios sectoriales estatales, desde el reconocimiento

de que los modelos de negociación colectiva pueden ser múltiples, pero estableciendo hasta un total de catorce materias que deben ser reguladas en los convenios, garantizando con ello la cobertura de los derechos de los trabajadores y trabajadoras. Con ello se consigue algo muy importante, ya que sin plantear una centralización de la negociación, ni limitaciones a la misma en ámbitos inferiores, establece garantías generales que habrá que concretar en cada ámbito.

Se acuerda la realización de un gran análisis —con el calendario concreto de seis meses— de cómo está la negociación colectiva a nivel estatal.

Podemos decir que este acuerdo es, además, un reto organizativo para el sindicato, una herramienta de trabajo que nos obliga también a nosotros a perfeccionar nuestro propio sistema y nuestra propia organización.

El texto íntegro de los Acuerdos los habrás recibido en tu domicilio a través del tabloide Gaceta Sindical, te invitamos a su lectura.

Acuerdo sobre cobertura de vacíos

Algo más de 800.000 personas se encuentran sin la cobertura adecuada de sus derechos desde la derogación de las Ordenanzas Laborales. Son personas que no tienen ningún tipo de Convenio donde se recojan los más elementales derechos, pertenecientes a 22 sectores.

Es cierto que ninguno de estos sectores pertenecen al ámbito de representación de la Federación de Enseñanza, pero eso no reduce la importancia que el Acuerdo tiene. Con él se cubren las cuatro materias consideradas básicas (estructura

profesional, promoción, estructura salarial y régimen disciplinario), buscando al mismo tiempo que en el plazo de cinco años en cada sector, de los 22 afectados, nazcan convenios propios que aseguren la regulación, no sólo de estas materias, sino de todas aquellas que el propio acuerdo sobre negociación colectiva prevé.

En realidad, en este caso el contenido es el de un convenio colectivo básico que acaba con la individualización de las relaciones de trabajo y con la desprotección absoluta en la que esos miles de personas se encuentran en la actualidad.

Conclusión

En el Consejo Confederal de Diciembre nos marcábamos cinco objetivos para la negociación: reducir el alto volumen de temporalidad y la excesiva rotación en el empleo; evitar la destrucción de puestos de trabajo; fortalecer y articular la negociación colectiva; mejorar los instrumentos de intervención y participación sindical; y mantener la causalidad en los procesos de extinción de los contratos.

A la vista de los resultados podemos decir, con el realismo necesario para no caer en triunfalismos infantiles, que esos objetivos han sido en buena medida cubiertos tras un proceso de negociación duro, complicado y ciertamente difícil, tanto por las expectativas —lógicas en función de lo insostenible de la situación—, como por la *espada de Damocles* que suponía la posibilidad de que el Gobierno —más afín a las tesis de la patronal— legislara en función de la no existencia del Acuerdo.

Aún tratándose de cuestiones intangibles, podemos decir que el resultado de la negociación da más certidumbre a trabajadores y trabajadoras respecto a su propio futuro, facilitando su vinculación al movimiento sindical, al mismo tiempo que legitima a las organizaciones sindicales en una negociación basada en la solidaridad y fortalece la autonomía de los interlocutores sociales, también en lo que se refiere al desarrollo de normativas relacionadas con las condiciones de trabajo y el mercado laboral en su conjunto.



Problemas y debates



▼ Juan Carlos Jiménez

7 ras casi un año de negociación hemos alcanzado un acuerdo sobre estabilidad en el empleo y la negociación colectiva. Debemos destacar, en primer lugar, que un acuerdo sobre estas materias entre sindicatos y patronales es un valor añadido respecto a cualquier cambio anterior producido sobre normas. El acuerdo fortalece la autonomía colectiva de los interlocutores sociales, también en lo que se refiere al desarrollo de normativas relacionadas con las condiciones de trabajo. Deja en nuestras manos el cogobierno de los cambios que ahora y en el futuro puedan producirse sobre aquello que afecta a las condiciones de trabajo. Y asegura que en los próximos años no habrá reformas unilaterales, a pesar de las presiones que en diferentes países europeos se están ejerciendo para flexibilizar las relaciones laborales a corto plazo.

El acuerdo supone invertir la tendencia que se viene produciendo desde los años ochenta en torno a la pre-

carización del mercado laboral. Tras el fracaso de la reforma de 1994, se ha conseguido centrar el debate en las mejores maneras de conseguir empleo estable. Ya no es el contrato temporal la panacea para competir, ya no se trata de reducir la protección social de los nuevos contratos, sino que se acepta que la temporalidad disminuye el consumo interno del país y supone una rémora para las empresas al dificultar cualquier política de formación profesional.

El acuerdo supera y palió las agresiones de la reforma del 94: desaparecen los contratos temporales de fomento del empleo y de lanzamiento por nueva actividad que son sustituidos por el contrato de formación y el contrato indefinido de fomento de la contratación estable.

La estrella de la última reforma, el contrato basura, el contrato llamado de aprendizaje, desaparece con este acuerdo: los huelguistas de entonces ven recompensados sus esfuerzos.

Se mejora la protección social de los contratos de formación y de tiempo parcial y se fortalece el papel de la negociación colectiva en la utilización de los contratos.

El contexto

Del análisis de lo pactado se deduce que el acuerdo se justifica por sí solo. Sin embargo sería un error ignorar el contexto. Si el contexto no justifica el acuerdo, sí que sirve para explicar la inviabilidad del desacuerdo. Al comienzo de las negociaciones, cuando éstas estaban más paralizadas y la derecha acusaba al partido socialista de torpedear el acuerdo, Julio Anguita declaraba a la prensa que era necesario alcanzar un acuerdo para evitar una peor reforma laboral, fruto del pacto entre el Partido Popular y Convergencia Democrática.

Dentro de su misma coalición, algún tiempo después, Rosa Aguilar explicaba a los negociadores de Comisiones Obreras la necesidad de alcanzar un acuerdo para evitar que el Partido Popular rentabilizara una reforma suave que respondiese a las demandas sociales y de los medios de comunicación. Bien se temiese una reforma dura o una reforma suave, las conclusiones eran las mismas: siempre que fuese posible, era preferible el acuerdo al desacuerdo.

Imagino que, a la hora de hacer estas recomendaciones, pesaba en el ánimo de nuestros consejeros la dificultad de realizar una política defensiva, de resistencia, frente a un tema en el que el gobierno parecía poder conseguir el apoyo popular, pues respondía a la gran preocupación que el país tiene sobre el desempleo.

Las críticas internas

Resulta difícil entender que la mayor oposición al acuerdo, aparte de algunos sectores de la patronal catalana, haya provenido del sector minoritario de las propias Comisiones Obreras. Y resulta más difícil cuando se lee la enmienda número 27 que presentaron al último congreso confederal sobre reforma de la contratación laboral. En esa enmienda, además de solicitar la supresión del contrato temporal de fomento de empleo y del contrato por

lanzamiento de nueva actividad, se proponía modificar el contrato de aprendizaje y reformar la regulación de los contratos de obra o servicio y eventual por necesidades de la producción. Todas estas propuestas, y en algunos casos avanzando más de lo que se proponía en la enmienda, han sido recogidas en el acuerdo.

Pero, además, en el VII apartado se podía leer: *Establecimiento de una indemnización de quince días por año trabajado, cuando se produzca la extinción de cualquier contrato temporal.*

Resulta sorprendente a cualquier observador neutral el alboroto organizado en torno al nuevo contrato indefinido con indemnización por despido de 33 días por año para determinados colectivos con dificultades de inserción laboral, si se compara con la propuesta de la enmienda. Si los negociadores de Comisiones Obreras hubieran llevado esta propuesta, la negociación habría sido mucho más rápida y fácil, pues es similar, aunque a la baja, al contrato de diez años con indemnización de veinte días por año que había propuesto el gobierno catalán.

La creación de empleo

La creación de empleo sigue siendo el problema principal. En una resolución aprobada por el 80% del consejo confederal se decía: *El desarrollo de los acuerdos puede incidir favorablemente en la creación de empleo a través de la aplicación de los apartados referidos a la limitación de las horas extraordinarias y de la capacidad de reducir la jornada de trabajo en la negociación colectiva. El fomento de la contratación indefinida, vía crecimiento de la demanda interna, y la creación de un clima social favorable también deben tener una repercusión indirecta. Pero esto, sin duda, no basta. Para la creación de empleo es la hora de los empresarios y del Gobierno. Suya es la responsabilidad principal. El instrumento fundamental es la in-*

versión, pública y privada, en empresas y proyectos generadores de empleo y el desarrollo de políticas activas que pueden complementarla. Al decir esto somos conscientes de que elementos básicos de las políticas económicas, fiscal y presupuestaria del Gobierno no contribuye a ello y que deberían, por tanto, cambiar.

Y es que la creación de empleo depende de factores que son ajenos a la regulación laboral, sea ésta cual sea, como son la política económica del Gobierno y las propias decisiones empresariales. Las premisas de crecimiento económico y de inversión, pública y privada, son insustituibles, y ningún acuerdo podrá suplir las carencias de las mismas pero, sin embargo, el acuerdo nos pone en mejor situación para seguir exigiendo del gobierno las medidas necesarias para la creación de empleo.

Ahora bien, como no hay seguridad sobre cuál va a ser el comportamiento cierto de la evolución del empleo en los próximos años se ha querido cuidar también el aspecto de control y seguimiento desde una comisión que nos permita evaluar en un periodo de tiempo si las medidas adoptadas son las correctas o no, qué modificaciones se pueden introducir o qué medidas deben quedar anuladas o prorrogadas. En otras palabras, otro valor del acuerdo es que nos permite gobernar los cambios futuros.

La negociación colectiva

La negociación colectiva está actualmente bajo la influencia de 2 problemas esenciales que combinados disminuyen su eficacia: la temporalidad en el empleo, que disminuye la capacidad de organización colectiva y, por lo tanto, la capacidad de movilización en defensa de nuestros derechos; y los vacíos existentes, bien porque hay todavía colectivos de trabajadores y trabajadoras sin convenio de aplicación, o bien porque hay materias sustanciales que no están incorporadas en el contenido de los conve-

nios, provocando con ello una desregulación de derechos.

Los acuerdos pretenden impulsar la negociación colectiva sectorial de forma que, respetando el principio de autonomía de las partes en cada ámbito de negociación, se establezca un nuevo sistema de negociación que contribuya a racionalizar la actual estructura, evitando su atomización en múltiples unidades negociadoras desvinculadas entre sí, estableciendo una adecuada articulación entre ellas, y garantizando la participación de los interlocutores sociales en cada ámbito de negociación.

El acuerdo sobre negociación colectiva nos obliga a revisar en cada sector si la estructura de convenios y su relación es la más adecuada para regular los derechos de los trabajadores y trabajadoras. Y nos comprometemos a, en el plazo de seis meses, proponer y acordar medidas que corrijan los problemas actuales.

Acuerdo que, además, trata de potenciar los convenios sectoriales estatales desde el reconocimiento de que los modelos de negociación colectiva pueden ser múltiples. Con ello se establecen también criterios de actuación en distintas materias como contratación, estructura profesional, estructura salarial, jornada, etcétera, hasta un total de catorce materias que deben ser reguladas en los convenios, garantizando con ello la cobertura adecuada de los derechos de trabajadores y trabajadoras.

Por último, alrededor de 800.000 personas se verán beneficiadas por la firma de un acuerdo que permitirá resolver los vacíos dejados tras la derogación hace más de un año de sus ordenanzas laborales. Se cubren con el acuerdo las cuatro materias consideradas básicas, estructura profesional, promoción, estructura salarial y régimen disciplinario, buscando al mismo tiempo que en el plazo de cinco años en cada sector afectado, hasta 22 en este momento, nazcan convenios propios que aseguren la regulación de estas y otras materias. ■



La reforma laboral

Su significado y sus retos

▼ **Javier Doz Orrit**
 Secretario Confederal de Información



os son, a mi juicio, los significados principales de los acuerdos que el pasado 28 de abril suscribieron

CCOO, UGT, CEE y CEPYME: un cambio de filosofía en materia de contratación y el establecimiento del principio de autorregulación, por parte de los sindicatos y la patronal, de las relaciones laborales.

El cambio de filosofía sobre los tipos y condiciones de los contratos es innegable, por más que algunos se empeñen en ello.

Todas las reformas legislativas y las actuaciones gubernamentales durante el periodo 1981-1994 -singularmente los cambios legales de 1984 y 1994- se inspiraron en la falsa idea de que, fomentando la contratación temporal, más barata y con menos derechos, se lograría crear empleo. ¿Cuántas veces habremos escuchado a responsables gubernamentales y dirigentes del PSOE repetir aquello de que *más vale tener un contrato temporal que estar en el paro?*

El movimiento sindical se enfrentó duramente a esta filosofía y sus consecuencias prácticas. Entre otras muchas acciones, con dos huelgas generales: la del 14 de diciembre de

1988, frente al nuevo intento de profundizar en esta vía que suponía el plan de empleo juvenil, que se logró paralizar, y la del 27 de enero de 1995, contra la reforma, aprobada por decreto-ley a finales del año anterior, que introdujo, entre otras cosas, el contrato basura por excelencia, el de aprendizaje.

Los resultados de esta política han sido incontestablemente negativos: no creó empleo -las tasas de ocupación y desempleo variaron de acuerdo con las oscilaciones del ciclo económico influenciadas por algunos componentes de la política macroeconómica-; elevó los niveles de temporalidad, precariedad y rotación en el puesto de trabajo hasta alcanzar unas proporciones insostenibles -en los últimos años de crecimiento se han llegado a firmar más de 8 millones de contratos con apenas un 4% de indefinidos-; produjo una traumática sustitución de empleos fijos por temporales que ha rebajado la edad media de las plantillas en casi 9 años; y contribuyó al abaratamiento de los costos laborales del peor modo posible, es decir, prescindiendo de la cualificación de los trabajadores, de la seguridad y salud en el trabajo -la tasa de accidentes laborales entre los temporales es el doble que entre los fijos-.

Al final de este periodo España ostenta, con mucha diferencia, dos records, en el ámbito de la Unión Europea y de la OCDE, el de mayor tasa de paro, el 21,6% de la población activa -el doble de la media europea-, y el de mayor tasa de empleo temporal -el 34% de la población ocupada, casi tres veces y media más que la europea-. En cifras absolutas, en el primer trimestre de 1997, la suma de parados, temporales y contratados a tiempo parcial era de 7,4 millones de personas, es decir, el 50% de la población activa.

¿Por qué se ha mantenido durante tantos años esta política contra toda evidencia empírica sobre sus resultados positivos sobre el empleo? Pues, debido a la presión del pensamiento neoliberal, su concepto de la flexibilidad laboral, y, sobre todo, a una tremenda cortaduría de miras del empresariado en la búsqueda de beneficios a corto plazo. Sería muy positivo para el porvenir de la izquierda que, en su próximo congreso, el PSOE realizara una reflexión crítica sobre su responsabilidad en este proceso.

¿Por qué se han abierto camino, finalmente, las consideraciones y propuestas sindicales? Había fuerza acumulada -las huelgas a veces recogen sus frutos bastante tiempo después-, una conciencia social amplia de que la situación de paro y precariedad no podía prolongarse. Pero también, no se puede negar, porque la situación podía acabar perjudicando a los sectores empresariales con mayor futuro. Quienes en la patronal piensan más a medio y largo plazo han terminado por imponerse.

Porque en el marco de la empresa, el trabajo temporal limita gravemente las posibilidades de formación y cualificación de los trabajadores, su motivación y su productividad. Hoy en día, el principal factor de creación de valor añadido es la capacidad y cualificación de los trabajadores. Y en el terreno macroeconómico, el crecimiento y, por lo tanto, la creación de empleo está condicionado negativamente por



las tasas de desempleo y precariedad. La potencialidad de crecimiento de la economía española, durante la presente fase alcista, está limitada, sobre todo, por la *debilidad de la demanda interna*.

Las medidas concretas que, en los acuerdos, plasman esta filosofía son, de forma muy resumida: el *nuevo contrato indefinido* para el fomento del empleo entre los colectivos más desfavorecidos de parados y temporales, la desaparición de los tres contratos más descausalizados (*lanzamiento de primera actividad, temporal de fomento del empleo y aprendizaje*), y la mejora de los derechos y las limitaciones para la utilización de los restantes contratos temporales. Con modificaciones legales, propuestas al Gobierno y orientaciones para la negociación colectiva se ha invertido la orientación de la política de contratación laboral mantenida durante 15 años. El que las políticas activas de empleo, del gobierno central y de las comunidades autónomas, se concentren en la incentivación de la contratación indefinida y eliminen cualquier incentivo a la temporal será una de las primeras consecuencias de los acuerdos.

Las pretensiones con las que la patronal entró en el proceso de negociación eran otras. Su objetivo fundamental era la *descausalización del despido*, y la consiguiente supresión de su tutela judicial, y su abaratamiento drástico. Su opción para una mayor estabilidad: un contrato de diez años que produciría una peligrosa segmentación del mercado laboral. Cuando pasó a proponer un nuevo contrato indefinido universal, las condiciones de su despido seguían siendo las anteriores. Sin embargo, el nuevo contrato indefinido para el fomento del empleo, dirigido a los colectivos más desfavorecidos, tiene el despido causalizado y tutelado judicialmente, y una indemnización en el supuesto de despido improcedente no disciplinario de 33 días por año trabajado y un tope máximo de dos años. Esta nueva

indemnización sigue siendo la segunda más alta de Europa para este supuesto cuando las expectativas de la inmensa mayoría de las personas a las que va dirigido son actualmente las de no tener indemnización al término de un contrato temporal.

El tratamiento, en los acuerdos, de los despidos individuales (*artículo 52 C del E.T.*) se sitúa en el marco de la reforma de 1994 y de su jurisprudencia. Ciertamente, CCOO y UGT se opusieron a esta regulación. Pero sabemos que no produjo los efectos que teníamos. El análisis de las sentencias dictadas por las magistraturas laborales en el periodo 1993-1996 muestra que las favorables a los trabajadores se han mantenido, sin apenas variaciones, en un 40% del total de los casos y las desfavorables en un entorno del 15% (el resto son conciliaciones y desistimientos).

La nueva redacción del *artículo 52 C*, que recoge la propuesta sindical madurada tras muchas horas de trabajo con los expertos que han colaborado en la *negociación*, se ciñe a los límites de la jurisprudencia del Tribunal Supremo. Hay que reconocer que supone un riesgo, aunque parezca controlado *a priori*. Es el riesgo que ha habido que asumir solidariamente para incidir con medidas concretas, y no sólo con palabras, en la situación de los más desfavorecidos dentro del mercado laboral.

El alejamiento, en este punto, de las pretensiones primeras de la patronal -nuevos supuestos de despido, extensión de los mismos a situaciones negativas de la empresa probables o potenciales y no reales y acreditadas, etc.- también es grande y explica las opiniones contrarias o escépticas que han surgido en sectores de ella como la patronal catalana.

Menos espacio dedicaré al segundo gran logro del acuerdo, el que se refiere al *autogobierno de las relaciones laborales*. Y no porque su importancia sea menor. Por primera vez, las modificaciones del marco legal que rige las relaciones laborales van a pro-

venir de un acuerdo suscrito por los sindicatos, en lugar de ser impuestas. En una situación política, no precisamente favorable, este hecho tiene un valor añadido. Y, desde luego, sienta un valioso precedente para el futuro.

No es aventurado pronosticar que el escenario del no acuerdo

-incluso si se prescinde de la hipótesis de una contrarreforma dura, que auspiciaron ciertos sectores empresariales, con importantes influencias en el Gobierno-, hubiese conllevado la imposición de alguna variante del llamado *contrato estable* -o *contrato Ferreres*- que hubiera sido publicitada fácilmente como una mejora de la inestabilidad en el empleo. La creación de un marco interconfederal para la negociación colectiva hubiera sido, de nuevo, dejado de lado.

La autorregulación de las relaciones laborales debe desplegar toda su potencialidad a través de la negociación colectiva. Los dos acuerdos que sobre ella se han firmado la racionalizan, articulan y facilitan. Recogen aspiraciones sindicales larga e infructuosamente buscadas en los últimos años. El que se refiere a la protección de los 850.000 trabajadores que, tras la derogación de las ordenanzas laborales, quedaron sin norma que les protegiera, al carecer de convenio, combina su eficacia para el presente con soluciones definitivas para el futuro.

El desarrollo de los acuerdos sobre negociación colectiva, supone un auténtico reto para los sindicatos que deben centrar sus energías y adecuar sus recursos y estructuras a una ingente tarea de racionalización y mejora de los convenios. Las centrales sindicales tienen una excelente oportunidad de incrementar su influencia y afiliación entre los jóvenes, los parados, los trabajadores con contrato temporal, en las pequeñas empresas. Potenciar al máximo la acción sindical de base y huir de las inercias burocráticas servirá tanto para lograr un buen desarrollo y aplicación como para recoger frutos para el fortalecimiento del sindicalismo de clase. ■



Más del 96% de la nueva contratación es temporal

Los contratos laborales en los dos últimos años

▼ **Secretaría Confederal de Empleo**

España tiene la más alta tasa de desempleo de la Unión Europea, el 22%, y el más alto índice de contratación temporal. La corta duración de los contratos temporales (el 67% de los 8,5 millones de contratos realizados en 1996 tuvo una duración máxima de tres meses) produce una alta rotación en el empleo. En el último año ha habido una media de 1,87 contratos por cada nuevo trabajador. Durante 1995 el volumen de contratación temporal alcanzó el 94%. En 1996 la temporalidad superó el 96% de las nuevas contrataciones.



del total de la población ocupada.

os datos referidos a la temporalidad de las nuevas contrataciones sitúan el índice de precariedad por encima del 35 por 100

Otros elementos a considerar en relación con el mercado de trabajo son: la actitud de las empresas que vulneran causalidad de la contratación temporal, y cierta pasividad por parte de la Inspección de Trabajo que mantiene una actitud muy *flexibilizadora* en el control de la contratación. La negociación colectiva en algunos casos

prolonga la duración de los contratos temporales por encima de lo establecido en la Ley, contribuyendo así a descausalizar el contrato temporal.

En los dos últimos años las modalidades contractuales más utilizadas han sido la eventual por circunstancias de la producción y la de obra y servicio, que acaparan entre ambas modalidades el 60% de la contratación.

Otra forma de contratación en auge es la de tiempo parcial; más del 17% de los contratos realizados en 1995 son a tiempo parcial; incrementándose progresivamente, en 1996 alcanzaron el 18,8%.

Los contratos de carácter formativo, prácticas y aprendizaje, dirigidos a los jóvenes han perdido peso, y en los dos últimos años han supuesto sólo el 1% y el 2% respectivamente del volumen total de contratación.

La contratación indefinida dirigida a colectivos específicos -mujeres, jóvenes, mayores de 45 años, parados de larga duración y minusválidos- incentivada con aportaciones económicas o descuentos en las cuotas empresariales a la Seguridad Social, no está teniendo ninguna incidencia en la contratación de estos colectivos. La utilización de la contratación indefinida incentivada ha sido mínima y ha cumplido escasamente los objetivos para los que estaba prevista (0,25 por 100 de los contratos registrados en 1996). Esta infrautilización, obviamente, es consecuencia del uso abusivo de la contratación temporal.

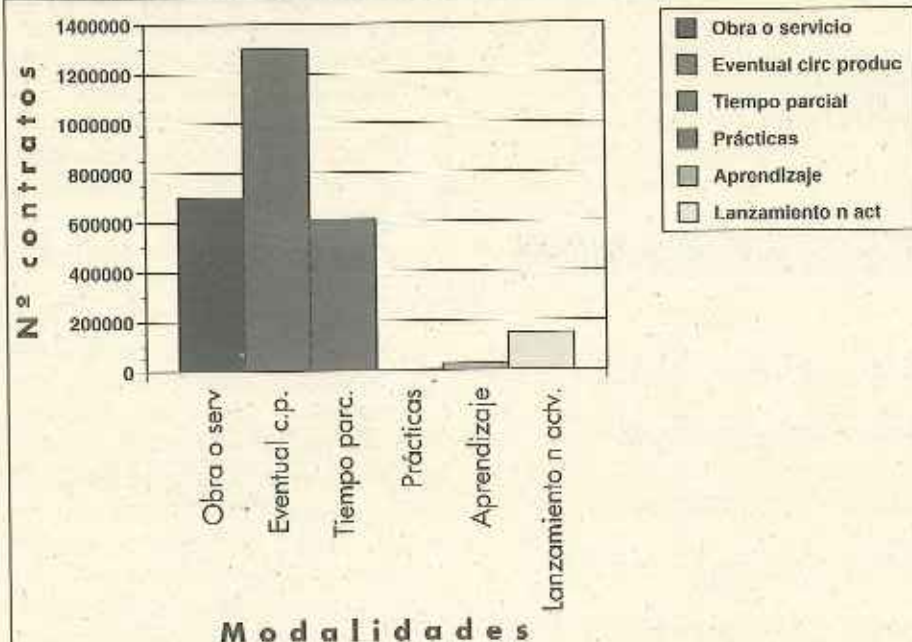
Contrato por obra o servicio

Este contrato cuya finalidad es la realización de obras o servicios determinados dentro de la actividad normal de la empresa es uno de los más utilizados. En 1996 el 29% de los contratos realizados fueron bajo esta modalidad, produciéndose un ligero descenso respecto a 1995 (32%) en favor del eventual.

Por sexos, más del 78% de los contratos corresponden a hombres; uno de los motivos principales es la desigualdad en la distribución del empleo



CONTRATOS REALIZADOS A MENORES DE 25 AÑOS EN 1996



Fuente: Estadística de contratos registrados INFM. Elaboración propia

ASALARIADOS POR SEXO, SECTOR Y TIPO DE CONTRATO (3º trimestre 1996)

	Total	%	S. público	%	S. privado	%
Total fijo	6.193.200	65,88	1.898.300	83,74	4.294.900	60,21
Total temporal	3.207.200	34,12	368.700	16,26	2.838.600	39,79
TOTAL	9.400.400		2.267.000		7.133.500	
Hombres fijo	4.039.900	67,04	1.112.000	86,63	2.927.900	61,74
Hombres temp.	1.986.000	32,96	171.600	13,37	1.814.400	38,26
HOMBRES TOTAL	6.025.900		1.283.600		4.742.300	
Mujeres fijo	2.153.300	63,81	786.200	79,96	1.367.100	57,17
Mujeres temp.	1.221.200	36,19	197.000	20,04	1.024.200	42,83
MUJERES TOTAL	3.374.500		983.200		2.391.300	

masculino y femenino según los sectores de actividad. Es en el sector de la construcción donde se realizan más del 40% de los contratos por obra o servicio.

Según tramos de edad, esta modalidad se utiliza mayoritariamente para mayores de 25 años (73%), seguido del tramo de 20 a 25 años (20%).

La duración del contrato, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta. Aunque se puede fijar un plazo de duración a título indicativo, en el 90% de los contratos registrados no figura la duración del contrato.

En cuanto al nivel de estudios de las personas con contrato por obra o servicio, alrededor del 90% tienen estudios primarios o EGB. En los colectivos con mayor nivel de estudios este contrato es muy poco utilizado.

Eventual por circunstancias de la producción

La finalidad de este contrato es atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

Su utilización, el 32% de los contratos registrados en 1996, se va incrementando progresivamente, superando incluso ligeramente a la modalidad de obra o servicio.

Por nivel de estudios, al igual que en el contrato por obra o servicio, el mayor número corresponde a los colectivos con estudios primarios o EGB, con más del 88%. A mayor nivel formativo disminuye el número de contratos eventuales.

Esta modalidad se utiliza mayoritariamente en el sector servicios (57%). Su incidencia es menor en construcción, donde sólo se han realizado el 6% de estos contratos.

La duración es mayoritariamente igual o inferior a 3 meses, más del 82% de los contratos. Hay que tener en cuenta, sin embargo, que la duración se puede ampliar mediante la negociación colectiva. El 63% de esta modalidad de contrato la suscriben

Continúa en pág. 35

Manifiesto por la Enseñanza Pública

La Enseñanza Pública ha representado, a lo largo de nuestro país, el progreso y el avance social, favoreciendo la igualdad de oportunidades a través de la educación. Grandes logros sociales, así como cambios profundos en la sociedad, han sido posibles gracias al desarrollo de la educación pública como instrumento para alcanzar las cotas más altas de solidaridad, democracia y desarrollo personal.

El impulso de la enseñanza pública ha permitido disminuir las diferencias culturales y económicas de niños y niñas de orígenes sociales muy distintos. Ha consolidado un proyecto de convivencia, admitiendo y potenciando bajo un mismo techo plural las diferencias étnicas, religiosas, lingüísticas e ideológicas. Ha formado a los ciudadanos para la participación en una sociedad abierta, plural y democrática, como instrumento eficaz para facilitar la integración en una sociedad cada vez más compleja.

Es la Enseñanza Pública, en definitiva, la que ha venido orientando su actividad educativa, para conseguir el desarrollo integral de la personalidad humana. Aunque lo hayamos olvidado, hace poco tiempo que los índices de analfabetismo en este país superaban con creces a los países de nuestro entorno. La mayoría de la población, en el mejor de los casos, solo tenía una enseñanza muy básica, y era impensable para amplias capas de población pagar de sus bolsillos esta formación.

Pero a pesar de haber alcanzado los grandes objetivos de universalización y gratuidad, es necesario seguir impulsando el servicio público educativo que la dinámica social de la sociedad desarrollada en los albores del año 2000 necesita. Es preciso seguir trabajando por los valores esenciales que la distinguen. La enseñanza pública acoge a todos, a todos y a todas acepta, piensen como piensen, sientan como sientan y vengan de donde vengan, y así queremos que siga siendo.

En estos momentos estamos viendo cómo los poderes públicos y algunos medios de comunicación intentan destruir el proyecto educativo que encarna la Enseñanza Pública. El liberalismo económico quiere que olvidemos los valores esenciales que distinguen a nuestra Escuela. El proyecto educativo de enseñanza pública está gravemente amenazado. Quieren seleccionar a los alumnos, decir tú sí y tú no...

Hacemos un llamamiento a padres y madres, profesorado, estudiantes, organizaciones sindicales, movimientos de renovación pedagógica, O.N.G.s y, en definitiva, cuantos ciudadanos y ciudadanas estén sensibilizados con los valores que presentan la educación, se manifiesten y movilicen en defensa de la Enseñanza Pública, el 17 de Mayo en Madrid.

Es preciso profundizar en un servicio educativo, enraizado con fuertes valores éticos, solidarios y democráticos, como servicio público comunitario esencial para el desarrollo de la sociedad, por lo que manifestamos la necesidad de defender la enseñanza pública y poner a su servicio los recursos materiales y humanos adecuados para que ésta pueda luchar contra las desigualdades por el origen de nacimiento y ofrecer la enseñanza de calidad que los ciudadanos reclaman. La escuela que construyamos hoy será la sociedad en la que viviremos mañana.

Carta a la Sra. Ministra:

Las razones de una huelga

Estimada Sra:

Durante estos últimos días anteriores a la huelga, convocada por CCOO y FETE-UGT, de los empleados de la Enseñanza Pública no Universitaria, hemos venido escuchando de algunos de sus colaboradores, comentarios descalificadores de nuestra iniciativa tachándola de *huelga política*. La verdad es que la expresión puede aludir a dos significados bien diferentes, uno de ellos tautológico -toda huelga contra la Administración tiene, obviamente, repercusiones políticas- y el otro malévolo. Comoquiera que tengo la certeza de que sus colaboradores no suelen emplear las tribunas públicas para manifestar obviedades, teniendo a pensar que la expresión *huelga política* se refiere más bien a que las razones que se aducen para convocarla no son más que pretextos sin fundamento para ocultar las verdaderas e inconfesables motivaciones.

No obstante, estará conmigo en considerar que los juicios de intenciones nos introducen en terrenos movidos de gran capacidad demagógica pero escaso rigor racional y que, por lo tanto, convendría analizar la verdad o falsedad de la premisa mayor del argumento -es decir, que las razones que se esgrimen para convocar la huelga no tienen fundamento- con el fin de saber hasta qué punto se puede afirmar que se trata de una *huelga política*.

No me importa decir abiertamente que la convocatoria tiene un marcado carácter ideológico ya que no se trata de reivindicar, esta vez, ciertas condi-

ciones laborales o retributivas -¿quizá esta ausencia de corporativismo explique la ruptura de la unidad sindical por parte de algunas organizaciones?, sino de *defender la calidad de la enseñanza pública* -única capaz de garantizar el derecho de todos a la Educación- de los ataques a los que se ha visto sometida desde que Vd., Sra. Ministra, se hizo cargo del Departamento.

Hay que reconocer, Sra., que la historia de su mandato es corta pero intensa, por lo que, si me lo permite, intentaré centrarme en los hechos que considero más relevantes. Siendo que, a mi juicio, sus agresiones a la Escuela Pública se han concretado en *una política de financiación insuficiente* y en una clara decantación *contra la Enseñanza Pública y a favor de la Privada*, desarrollaré mi argumentación en torno a estos dos ejes.

LA POLITICA PRESUPUESTARIA

Recortes de principios de curso

El gobierno se estrena, en el verano de 1996 con un recorte presupuestario de ocho mil millones de pesetas que se plasma claramente en la Circular de principio de curso. Su contenido y la inflexibilidad de su aplicación por parte de un Servicio de Inspección al que se le han dado normas muy estrictas al respecto, no solamente hace desaparecer dotaciones necesarias para garantizar una enseñanza de calidad -desdobles, prácticas de laboratorio, planificación de las horas de formación en centro de trabajo de los ciclos formativos, coordinación de pro-

gramas Alenea y Mercurio, firmemente consolidados en los centros, Departamentos de Orientación- sino que se pretende vulnerar la propia LOGSE al intentar convertir en general lo que en ella se contempla como excepcional: aumento de las ratios.

Paralelamente, la implantación del primer Ciclo de la ESO sorprende a su departamento con las tareas sin hacer: ausencia de una red suficientemente planificada por parte del equipo saliente y a la que Vd. introdujo retoques con el sano interés de ahorrar y satisfacer las demandas de unos padres a los que previamente había engañado. El resultado ya lo conocemos: se comienza el curso en instalaciones que no reúnen las condiciones necesarias para alcanzar los objetivos que se persiguen.

Presupuestos Generales del Estado

La convergencia monetaria con Maastricht sirve de coartada al ejecutivo para presentar unos Presupuestos Generales que se pueden considerar como los más regresivos de la historia democrática de nuestro país. En el ámbito educativo, el crecimiento de un 0'4% frente al 1'7% del conjunto hace peligrar el proceso de implantación progresiva del nuevo Sistema Educativo cuyas garantías de éxito requieren un esfuerzo presupuestario que el gobierno no parece querer realizar. No podemos olvidar que su partido, Sra. Ministra, no contribuyó a aprobar la LOGSE. No es extraño, por tanto, que, por aquello de la profecía autocumplida, se proponga demostrar su fracaso haciendo imposible su éxito.

El análisis de los Presupuestos Generales nos permite obtener una radiografía de su programa para todo este año. Un año, digámoslo una vez más, en que ha comenzado la implantación del primer ciclo de la ESO -no lo olvide, *Secundaria*- y en el que las competencias en materia de Educación a las Comunidades Autónomas que aún no las tienen es inminente. En este contexto resulta descorazonador conocer que la inversión en Secundaria sufre un recorte del 43'6% y

que de los 9.442 millones presupuestados para este fin, sólo un 56% se destinan a nuevas inversiones. Si a esto añadimos que el 73'3% de la inversión prevista en Primaria se destina a gastos de reposición, podemos concluir que no se van a construir nuevos centros de Secundaria y que buena parte del alumnado de esta etapa va a permanecer en centros de Primaria.

La situación es especialmente grave si tenemos en cuenta que, a pesar de que al Director General de Centros no le gustan las fotos fijadas, la de la situación del sistema Educativo a 31 de diciembre de 1997 va a determinar el futuro de las comunidades Autónomas integrantes del territorio MEC. La ausencia de un esfuerzo compensador de las desigualdades interterritoriales y el hincapié por paralizar el proceso con la clara intención de abaratar el coste de las transferencias delinea un futuro incierto y descompensado para la Enseñanza Pública.

LA INICIATIVA LEGISLATIVA POPULAR

Por si cupiera alguna duda sobre la preocupación del partido del gobierno y de sus socios -CIU y PNV- por el sistema Educativo, el 10 de diciembre -un día antes de la huelga de empleados públicos- el Parlamento, -al que, por cierto, Vd. no asistió-, rechaza la admisión a trámite de la I.L.P. por cinco votos de diferencia. Con ello se cierra la posibilidad de abrir un diálogo entre las fuerzas políticas que conduzca a un compromiso de financiación estable de implantación del Sistema Educativo más allá de cualquier coyuntura política. Con ello, se niega el debate sobre una propuesta que no era de CCOO sino de 625.000 ciudadanos y ciudadanas que la habían apoyado. La debilidad de las razones aducidas para el rechazo -el largo periodo transcurrido desde la elaboración de la propuesta, la convertía en obsoleta-, nos facilitaron, sin embargo, la tarea de eliminación de los obstáculos, y lanzamos la iniciativa de un *Plan Cuatrienal de Financiación*. ¿Cómo eludir ahora la sustancia del problema?



LOS ATAQUES CONTRA LA ESCUELA PÚBLICA

Fiel a mi compromiso de ceñirme a los hechos que justifican la convocatoria de esta huelga, no me detendré a pormenorizar sus múltiples declaraciones en las que ha identificado el ejercicio de la libre elección de centro por parte de los padres con la opción por la Enseñanza Privada. Simplemente me permitiré mencionar su decisiones destinadas a que en breve esa identificación llegue a ser cierta.

Negociación de plantillas

Como podrá recordar, a comienzos de año Vd. se mostró partidaria de iniciar un *diálogo social en la educación* que tuvo como consecuencia la constitución de cinco mesas de negociación: Universidad, Enseñanza Privada, Personal Laboral, Enseñanza Pública y Transferencias. De todas ellas, la única que se ha reunido para negociar -a pesar de haberse pactado el inicio, periodicidad y finalización de todas ellas- ha sido la de la Enseñanza Pública, que, con un temario centrado en el Empleo, ha tenido como plato fuerte la negociación de Plantillas. El incumplimiento de los acuerdos firmados entre Administración y Sindicatos, la falta de respeto a las negociaciones provinciales y la negativa de sus colaboradores a utilizar criterios objetivos y homogéneos, ha

dado como resultado la falta de acuerdo y un recorte de plazas que anuncia un descenso alarmante en los niveles de calidad en la intervención educativa y en las condiciones laborales del profesorado para el próximo curso.

Y es que, Sra. Ministra, su opinión, tan difundida en los medios de comunicación, según la cual la calidad no se consigue gastando mucho es una verdad a medias. Aunque los recursos presupuestarios no garantizan la calidad del servicio, Vd. sabe que son una condición *sine qua non* para que se adecue a las necesidades de todos los ciudadanos y de nuestra sociedad. La calidad desciende cuando no hay horas lectivas para atender las necesidades concretas de los alumnos, cuando no hay posibilidad de hacer prácticas en los laboratorios, cuando los profesores se ven obligados a impartir materias de las que no son especialistas...

Y EN PRIVADA...

Uno de los argumentos aportados por su equipo para justificar el recorte de Plantillas ha sido el descenso del alumnado que, en su opinión, introduce distorsiones en el sistema que es preciso corregir. Sorprende, no obstante, que estas correcciones se apliquen sólo en la Escuela pública y no así en la Privada concertada. Seré más explícita:

En el mes de enero su Departamento publica la Orden de Concursos Escolares en el que no sólo se abre la posibilidad de renovar los ya existentes sino también de concertar nuevas unidades. Su resultado es el aumento de unidades concertadas, muchas de ellas en provincias en las que la supuesta falta de población escolar ha servido como justificación para recortar plantillas en la Enseñanza Pública.

En la misma línea, y siempre onarbolando la bandera de la libertad, en el mes de marzo se publica el Real Decreto de Admisión de Alumnos que contiene como novedad la reintroducción de un punto en el baremo de adjudicación discrecional de los centros. Esta medida, que en su día quedó demostrado que no servía sino para trazar líneas divisorias entre buenos y malos centros y para segregarse a los alumnos con dificultades de aprendizaje, se utiliza ahora —con la oposición del Consejo Escolar del Estado— con el claro objetivo de permitir a los centros privados sostenidos con fondos públicos, con una mayor demanda, que seleccionen a su alumnado.

Me gustaría hacer notar que su preocupación por la Enseñanza Privada se ha puesto de manifiesto, también, en la asignación de 7.000 millones de pesetas de los depauperados presupuestos de Educación para financiar la escolarización de alumnos de tres años en la Enseñanza Privada, al tiempo que se mantiene en un 66% la tasa de plazas escolares públicas para la misma edad. Con ello, se demuestran dos cosas: que Vdes. no están preocupados por dar progresivo cumplimiento al artículo 7.2 de la LOGSE, según el cual *las Administraciones Públicas garantizarán la existencia de un número de plazas suficientes para asegurar la escolarización de la población que la solicite* y que, no contenta con eso, aprovecha la insuficiencia para proporcionar a la Enseñanza Privada clientes duraderos.

No me gustaría concluir esta enojosa rathilla sin aludir al tan traído y llevado proyecto de Real Decreto que fija las condiciones mínimas de los centros y en el que, una vez más, quedan reflejados su interés por allanar el terreno a los centros privados y, al mismo tiempo, abaratar los costes de las transferencias a las Comunidades Autónomas. La reducción del nivel de exigencia de las condiciones físicas de los centros, de las titulaciones requeridas al personal de Educación Infantil e incluso de las ratios alumnos/aula, resolvería, de publicarse el Real Decreto, la situación de muchos centros privados que con la legislación vigente tienen vedados los conciertos. Al mismo tiempo, permitiría al MEC calcular el coste de las transferencias con parámetros más baratos. Flaco servicio se haría, sin embargo, a la Enseñanza sostenida con fondos públicos.

Aunque Vd. ha asegurado en reiteradas ocasiones que dicho Real Decreto nunca verá la luz, ello no quiere decir que al menos parte de su contenido no se haga efectivo de una forma u otra. En este sentido, no puedo pasar por alto las declaraciones del Sr. Nasarre aludiendo a la necesidad de suavizar las exigencias de las condiciones físicas de los centros, e incluso las suyas propias según las cuales, de forma transitoria (?), sería conveniente flexibilizarlas.

A lo largo de estas líneas he procurado enumerar las razones que han motivado la convocatoria de esta huelga. Razones, que a mi juicio, en modo alguno pueden considerarse baladíes —creo haber mostrado las repercusiones negativas para la Enseñanza Pública—, ni colaterales a su gestión, —pues constituyen su columna vertebral—.

Sólo me resta apuntar que en esta respuesta a sus agresiones no estamos solos. Nuestra convocatoria es la primera de una serie que continuará el 17 de Mayo con la *Marcha sobre Madrid* convocada por la *Plataforma en Defensa de la Escuela Pública* y a la que si Vd. no reconsidera su negativa a dialogar, seguirán otras a comienzos del próximo curso. Estoy segura de que su empeño por desregular el Servicio Educativo dejándolo sujeto a las leyes de la oferta y la demanda encontrará, por parte de quienes queremos ser considerados como ciudadanos y no como clientes, la respuesta que se merece. ■

¿Peor, imposible?, pues ya ves

La Comunidad Europea tiene unos fondos que destina a los Estados miembros, de ellos, uno —el fondo social europeo— lo emplea el MEC para contratar a trabajadores en los centros de nueva creación y extensiones de los IES, y más de 500 compañeros y compañeras firmaron un contrato, y la Sra. Aguirre les quería pagar con ese dinero; pero en esto llegó el interventor general y desautorizó lo hecho por el MEC. Desde octubre llevan sin cobrar y se les está adelantando dinero a cuenta por parte de bancos, cajas de ahorro, ¿a cuenta de qué?

Por otro lado, los Presupuestos Generales del Estado llevan partidas presupuestarias para privatizar servicios, entre ellos la limpieza; no hay crédito para bajas por enfermedad, maternidad...

El plan de construcciones se ha paralizado, y de los 500 IES que se debían construir (calculando un mínimo de 5 trabajadores por centro), 2.500 puestos de trabajo de contratados laborales, no se hace ninguno, disminuyendo el empleo público y la posibilidad de ascensos y movilidad en el Cuerpo General de Traslados.

El Plan de Empleo, de mesa en mesa, y a estas alturas de curso hay que volver a renegociar —esas son las intenciones del MEC— lo negociado hace 13 o 14 meses...

El descontrol ministerial es alarmante, y a la vuelta de la esquina llegan las transferencias educativas y desaparece el llamado Territorio MEC.

...Y yo con estos pelos —gritó Carolina—; y con Carmen González, sin ninguna intención de cerrar el convenio colectivo.

Desde miles de sitios sonaba el teléfono contando y no acabando las utropellos y agresiones de la Administración; y como no estábamos solos el personal de administración y servicios sino también el docente y la misma red pública de enseñanza, todos fuimos a la huelga el día 24 de abril.

La huelga en nuestro sector fue notable y en algunos sitios, como Ciudad Real, impresionante: 87% de participación.

La marcha a Madrid, a la hora de escribir éstos, está por hacer, que sirva para dar un toque de atención a la ministra Aguirre y cambie su actitud, modifique su política de privatizaciones y no retroceda más nuestras condiciones laborales en los centros de trabajo. ■

A vueltas con la reforma de la LRU

El pasado 15 de Abril del presente año, se presentó al Consejo de la Federación de Enseñanza de CCOO la alternativa elaborada por la Secretaría de Universidad a la propuesta del MEC sobre modificación de la LRU.

CCOO ya había tomado la iniciativa

Ya se ha dicho que una de las principales motivaciones de esta propuesta es el intolerable porcentaje de PNN (profesores no numerarios) en las universidades españolas, tal como, por ejemplo, se puso de manifiesto en el seminario sobre Profesorado Universitario, organizado por la Conferencia de Rectores el pasado mes de Noviembre. Las consecuencias de esta situación son no sólo de índole laboral, sino también insitucional, académica, etc., de forma que se ve negativamente afectado el funcionamiento global de la Universidad.

La raíz del problema hay que situarla en la inadecuación de la propia LRU, y en las insuficiencias presupuestarias de los últimos años. Frente a ello no resultan ya admisibles simples medidas de permisividad o de autorizaciones reiteradas de prórrogas anuales de las situaciones irregulares. Deben afrontarse con decisión la reforma de la LRU y la financiación universitaria y, mientras tanto, adoptar medidas transitorias que permitan cubrir dignamente el periodo de debate e implantación de dichas soluciones de fondo.

De hecho, ya en el debate sobre la LRU, a principios de los 80, CCOO denunció que la nueva ley no resolvería de forma permanente el problema del PNN, y que se reproduciría a medio plazo, tras un periodo inicial de mejora. A principios de los 90, nuestras encuestas ya detectaban un importante crecimiento del PNN, que daba la razón a nuestras predicciones, y finalmente ha sido ya aceptado por todos los estamentos involucrados.

Ello nos llevó a plantear en 1992 una reforma global de la LRU, y en especial de su título V, y como culminación de varias iniciativas al respecto, CCOO presentó en 1995 una Iniciativa Legislativa Popular sobre financiación del sistema educativo, la cual, por cierto, ha sido desestimada por el actual Parlamento.

A principios del presente curso iniciamos un debate sobre posibles medidas transitorias, cuyo resultado ha sido nuestra propuesta de crear la figura de Profesorado Laboral de Universidad (PLU), a la cual se reconvirtiera el actual PNN en tanto entrara en vigor la eventual nueva LRU. Desde principios del año en curso, esta iniciativa está siendo sometida a la consideración del profesorado y de la comunidad universitaria en general, teniendo una magnífica acogida tanto entre los afectados como en los estamentos institucionales.

Nos satisface que de algún modo esta iniciativa haya podido colaborar a poner el problema sobre el tapete y, por tanto, a acelerar el proceso de revisión de la LRU.

Análisis preliminar de las propuestas del MEC

Aún con las reservas ya manifestadas por la indefinición de estas propuestas, cabe ya adelantar algunas graves preocupaciones:

1. En cuanto a la posible regularización del PNN, que como se ha dicho es una de las motivaciones principales de esta reforma, las propuestas del MEC se limitan a una nueva prórroga coyuntural de la actual situación irregular del PNN, sin expectativas claras a medio plazo.

2. En términos más generales, se complica la estructura del profesorado con la creación de dos nuevas figuras contractuales y de un nuevo cuerpo docente.

Con esta multiplicación del número de escalones, más las dificultades añadidas para la promoción de uno a otro, la carrera docente se hace prácticamente inviable.

3. Con todo ello, se hace previsible a medio plazo el estancamiento del profesorado en los primeros escalones de la carrera docente, reproduciendo el problema del PNN y creando un desequilibrio similar en el cuerpo de nueva creación, esto es, en el primer estadio como numerario.

4. Por otra parte, la figura de TEU queda como claramente marginal e, incluso degradada, puesto que el nuevo cuerpo docente (al cual accederían los TEU que obtuviesen el doctorado), no tiene plena capacidad docente.

5. Asimismo se desdibuja la figura de Ayudante, que pasa a equipararse simplemente a la de becario.

6. En los documentos disponibles queda pendiente la regularización de los Maestros de Taller, tema sobre el que se había constatado un consenso generalizado.

Las alternativas de CCOO

Las alternativas de CCOO tienden a la simplificación de la estructura del profesorado y al establecimiento de adecuados mecanismos de promoción, de forma que se configure realmente una carrera docente viable.

Concretamente, apostamos por la existencia de sólo dos cuerpos docentes (según se exija o no el título de

doctor), con niveles internos, más sólo dos figuras contractuales (una para el profesorado en formación, y otra de carácter complementario).

En previsión de no alcanzar un consenso suficiente para la revisión inmediata de la LRU, CCOO reitera su propuesta de creación de la figura de PLU como regularización transitoria del PNN, en tanto tal revisión completa sea abordada.

Posición de CC.OO.

Es obvio que las propuestas del MEC no sólo no suponen un avance en la dirección que deseamos, sino que en varios aspectos constituyen un auténtico retroceso.

En este sentido, suponen una decepción respecto a las apuntadas por la Conferencia de Rectores en su seminario del pasado noviembre. Por ejemplo, si bien allí también se contemplaba la creación de un nuevo cuerpo docente, el acceso al mismo se planteaba notablemente flexible, lo que daba expectativas razonables de estabilización al actual PNN.

CCOO considera contraproducente una revisión de la LRU de estas características, que no reúna el consenso suficiente y que pueda comprometer una futura revisión mejor debatida y ponderada. En este sentido CCOO reitera su disposición a iniciar sin precipitaciones un proceso de diálogo y negociación, y apoyar las propuestas resultantes, que supongan avances reales en la dirección antes señalada.

Finalmente, una vez más hay que reclamar la financiación adecuada para la puesta en marcha de las medidas a adoptar. Cualquier solución real al actual problema del profesorado requiere mejoras presupuestarias, sin las cuales toda iniciativa va a resultar estéril.

Desde este momento se abre un período de debate sobre la modificación de la LRU, y en breve se reunirá la Mesa Sectorial de Universidad, como tenemos solicitada.

Para que la información sea puntual y fluida, cada lunes saldrá de la Secretaría de Universidad una circular informativa para que estéis al corriente del desarrollo del período de negociaciones. ■

Educación y libertad

El pasado 18 de Abril tuve la oportunidad de escuchar cómo algunos empresarios de la enseñanza, políticos, economistas y representantes de algún medio de comunicación interrelaban la libertad de elegir.

Casi todos mencionaron el Artículo 27 de la Constitución, porque el tema del Foro era: *educación y libertad*.

Ante título tan hermoso, hubieran tenido cabida reflexiones muy diferentes a las que allí se hicieron, si los conferenciantes invitados hubiesen sido, además, profesores, padres y alumnos de barrios marginales o de zonas rurales.

Todos tienen derecho a la educación. Se reconoce la libertad de enseñanza. En este Foro nadie hizo hincapié en el derecho a la Educación, pero sí repitieron una y otra vez que la verdadera libertad de enseñanza era poder elegir centro.

Se puede elegir cuando se parte de la misma realidad, de no ser así, se producen guetos. Pero no era el momento de pensar, de entrar a evaluar la libertad de los pobres. Los pobres se lo montan mal, por eso no cabían en este Foro; ellos hablaban de otra escuela, de otras libertades, de otros valores, de otros intereses.

Escuché con asombro a D. Jesús Núñez, Presidente de ACADE, congratularse de que el actual Gobierno haya valorado la necesidad de ampliar el derecho a elegir; cito sus palabras textuales: a esta nueva filosofía han respondido las últimas disposiciones del Gobierno, que incrementan la capacidad de los centros a la hora de seleccionar alumnos y dan más opciones a las familias.

Seleccionar alumnos, ¿atendiendo a qué?, ¿tal vez al pedigrí, a la capacidad intelectual, a las minusvalías, a la raza, a qué... Sr. Núñez?

Quando se afirma que los centros públicos y concertados, por recibir fondos del Estado, quedan bajo la influencia de la Administración para ejercer sobre ellos

controles ideológicos y pedagógicos, olvidan la libertad de cátedra, la libertad del equipo docente para elaborar y participar en un proyecto pedagógico, la libertad del Consejo Escolar del centro para aprobar o no ese proyecto; olvidan que los fondos públicos deben ser gestionados democráticamente.

Nadie va contra la enseñanza pública y concertada -se afirmaba- pero la necesidad de introducir la competencia es vital porque así mejora la calidad, es por tanto *hacer un servicio*.

Olvidaron en este Foro que el derecho a elegir uno de sus centros sólo está al alcance de unos cuantos y que aunque el Estado estableciera la *desgravación fiscal* (también tema estrella), seguirían siendo de acceso limitado.

Hablando de fiscalidad, unos reclamaron para la enseñanza una desgravación como la tienen los que acceden a la sanidad privada; otros afirmaban que el Estado tiene una deuda con los que hacen posible este tipo de enseñanza; otros que con sus impuestos contribuyen al sostenimiento de unos centros públicos que no utilizaban y no faltaron los que se quejaban, por ello, de pagar dos veces. También los hubo que pedían la financiación de la enseñanza por medio del llamado *choque escolar*.

Y volviendo a otras libertades, otros intereses y otra escuela, se me antoja que los defensores de reducir los espacios de los Estados y de ampliar los de las empresas, especialmente en la educación, no lo hacen por el bien general sino por criterios mercantilistas.

Educar es otra cosa: es formar en cultura y en valores más amplios que la mera competitividad o la persistencia en los valores básicos de la actividad empresarial.

Los que defendemos, además, el valor de lo humano y las actitudes justas, no podemos dejar de preguntarnos cuál será la sociedad del Siglo XXI, si las propuestas que escuché no hacen realidad. ■

IV

La lucha contra la tortura

Francisco Anguita
Carmen Mínguez

A LA LUZ DE LA DECLARACION UNIVERSAL.

El artículo 5º de la Declaración Universal de los Derechos Humanos ha sido desarrollado por la ONU en el sentido siguiente: *la tortura es cualquier acto por el cual un representante de la autoridad (o alguien instigado por ella) infringe intencionadamente a otra persona dolor o sufrimiento intenso, ya sea físico o mental, a fin de obtener de él o de una tercera persona informaciones o una confesión; o bien para castigarle por un acto que ha cometido o que se sospecha que haya podido cometer; o bien para intimidarle a él o a otras personas*".

PASEO POR LA HISTORIA DE LA TORTURA.

Antecedentes históricos. **Ulpiano**, jurista del siglo III, dice que *por tortura hay que entender el sufrimiento del cuerpo a fin de obtener la verdad. Ni el interrogatorio propiamente dicho, ni el temor levemente inducido están relacionados con este edicto...*

En el siglo XIII el jurisconsulto romano dedicado al derecho, **Azo**, dio esta definición: *la tortura es la búsqueda de la verdad mediante el tormento.*

En el siglo XVII el jurisconsulto dedicado al derecho civil, **Bocer**, decía: *La tortura es el interrogatorio mediante el tormento del cuerpo, respecto de un delito que se sabe que ha sido cometido, ordenado legítimamente por un juez a fin de obtener la verdad.*

En nuestro siglo, el historiador del derecho **John Langbein** ha escrito: *Cuando se habla de tortura judicial, nos referimos al uso de la coacción física por funcionarios del Estado a fin de obtener pruebas para los procesos judiciales... En cuestiones de Estado, la tortura también fue empleada para obtener información en circunstancias no relacionadas directamente con los procesos judiciales.*

Otro historiador del siglo XX, **John Heath**, mantiene: *Entiendo por tortura la imposición del sufrimiento corporal o la amenaza de infligirlo inmediatamente, cuando esta imposición o amenaza se propone obtener, o es inherente a los medios empleados para obtener información*

o pruebas forenses, y el motivo es de índole militar, civil o eclesiástica.

Finalmente el artículo I de la Declaración contra la Tortura, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas (9-XII-75) dice así: *Para los fines de esta Declaración, tortura es todo acto mediante el cual se inflige intencionadamente un dolor o sufrimiento intenso, físico o mental, y por instigación de un funcionario público, a una persona a fin de obtener de ella o de una tercera persona una información o confesión a fin de castigarla, o bien intimidarla, directamente o a través de otras personas. No incluye el dolor o sufrimiento procedente, inherente o propio de sanciones legítimas si se ajustan a las Reglas Mínimas Legales para el Tratamiento de los Presos*".

MOMENTOS CLAVE

• Aparición de la tortura en la ley griega.

Entre los antiguos griegos encontramos por primera vez en la historia occidental, la transición de un sistema legal arcaico y comunal a otro completo donde el problema de la prueba y la distinción entre hombre libre y esclavo son particularmente relevantes.

En los primitivos conflictos legales se hacía poco uso de las pruebas, y el delito no era visto como algo diferente del agravio personal; el resultado final de estos conflictos dependía de la posición social de los litigantes y de la opinión de los miembros más importantes de la comunidad.

En el siglo V a. de C., sin embargo, los hombres van reconociendo paulatinamente que puede ser útil no regirse por este sistema, que es necesario independizar la ley de criterios demasiado personales y que, por tanto, hay que escribir la ley, establecer criterios claros de juicio, y favorecer que, en caso de desacuerdo, se presenten testigos que declaren sobre los hechos. De esta manera, todos (los ciudadanos libres, por supuesto), se someten a la objetividad. Los ciudadanos, no obstante, por el hecho de ser hombres libres con dignidad y honor, en caso de conflicto, declaran,



pero no pueden ser sometidos a torturas. La importancia del honor de un ciudadano dividía las pruebas en *pruebas naturales*, que se obtenían fácilmente de la palabra del ciudadano y *pruebas forzadas* que se conseguían de los que no tenían ningún *status* de honor o de ciudadanía discernible: los extranjeros, los esclavos, los que tenían ocupaciones vergonzosas o aquellos cuya deshonra era públicamente reconocida.

• **La tortura en la ley romana.**

En la ley romana más antigua, como en la ley griega, sólo los esclavos podían ser torturados si eran acusados de un crimen. Como en Grecia, los propietarios romanos de esclavos tenían el derecho absoluto de castigar y torturar a sus esclavos cuando sospechaban que eran culpables de delitos contra la propiedad. Este derecho no fue abolido en la ley romana hasta el año 240 d. de C. por el emperador Gordiano.

Los hombres libres, originalmente exentos de la tortura (y de las formas de castigo corporal), fueron también torturados durante el Imperio y, después, en un conjunto cada vez más amplio de casos establecidos por orden imperial.

En el siglo III d. de C. existen dos tipos de ciudadanos: los *honestiores* y los *humiliores*. Los primeros eran privilegiados y constituían la clase gobernante efectiva del Imperio; los segundos eran el resto del pueblo, los dedicados a ocupaciones humildes, los pobres y desarraigados. Estos segundos eran vulnerables a los métodos de interrogación y castigos reservados sólo para los esclavos. E incluso *honestiores* pudieron ser torturados en casos de traición y otros crímenes específicos, muchas veces existentes sólo en la mente del emperador. Resumiendo: con la llegada del Imperio y la divinización de la figura del emperador, con el paso efectivo de ciudadanos del Imperio a súbditos de su majestad y de sus divinas ordenes, todo el mundo puede verse acusado de *crimen maiestatis*, crimen de lesa majestad. La razón de estado consigue, pues,

imponerse y la inmunidad cívica se convierte en anacronismo en una sociedad donde no hay realmente ciudadanos, sino súbditos de su majestad y donde la libertad se diferencia muy poco de la esclavitud.

• **En la Edad Media.** Uno de los procedimientos básicos de la Edad Media fue el acusatorio. Acusador y acusado se encuentran cara a cara en un debate oral y público delante de un tercer personaje que arbitra: el juez. Este sistema no se base en la tortura sino en la prueba; sin embargo, el hecho de que el acusador pueda solicitar al juez que el acusado sea sometido a tortura en caso de falta de pruebas, tiene como consecuencia la práctica de la tortura en muchos casos.

En el siglo XII, no obstante, se produjo una revolución en el derecho jurídico, una de cuyas consecuencias fue que el procedimiento *inquisitorial* desplazó al sistema acusatorio. Esto implica que la sociedad exige que se busquen, presenten y examinen pruebas -*inquire* significa investigar-, que se clasifiquen los testigos, que sean interrogados bajo juramento, y que el acusado tenga algún medio racional de defensa contra las acusaciones. Pero la necesidad de pruebas y la imposibilidad muchas veces de obtenerlas, hizo que la confesión se convirtiera poco a poco en *la reina de las pruebas*, principalmente en el juicio de delitos capitales. Esto explica la enorme extensión de la tortura como método de obtener la confesión, tanto en tribunales civiles como eclesiásticos (*la Santa Inquisición*). La tortura pasa a ser el método mediante el cual los herejes confesaban su desviación. La Iglesia consideraba la herejía (negación constante de un dogma o la adhesión a una secta con doctrinas condenadas como contrarias a la fe) el delito más grave.

Hay que resaltar la importancia que en esta época tiene la unidad en la fe como sinónimo de unidad en el orden social.

• **La abolición de la tortura.** A partir de la segunda mitad del si-

glo XVII los Estados comenzaron a abolir la tortura. Este proceso, que duró décadas, se debió fundamentalmente a la Ilustración, a la exaltación de la Naturaleza y del Hombre como ser bueno. La tortura será vista como la transgresión nefasta de la natural bondad humana. Los seres humanos, libres, pueden rebelarse contra su bondad y cometer todo tipo de delitos, pero el deber de los Estados no es el de transgredir también ellos el orden natural, sino preservarlo. Algunos fragmentos de Beccaria en su Tratado de los delitos y las penas, nos da una imagen de su pensamiento: *El delito está probado o no. Si lo está, es terrible atormentar a un inocente. Hacer del dolor una regla de verdad es una manera infalible de absolver al facineroso robusto y de condenar al inocente débil.*

• **La reaparición de la tortura en el siglo XX.** Los analistas consideran que las posibles causas de esta reaparición son:

a) **Aparición del Estado totalitario.** El Estado, omnipotente y unívoco, tiene miedo, no se fía de los derechos particulares de los ciudadanos. Toda discrepancia respecto a la línea marcada por el Estado o sus conductores es un atentado gravísimo que va contra los intereses generales.

b) La necesidad impuesta por las condiciones de la guerra moderna de *indagaciones rápidas, fiables y efectivas*, con la creación de servicios especiales y métodos especiales de interrogatorio de prisioneros, espías, etc.

c) **El terrorismo** y la amenaza que, paradójicamente, representan para la supervivencia de un Estado todopoderoso y que, incluso en caso de naciones democráticas, cae a menudo en la tentación de repetir en su actuación delitos ajenos.

¿POR QUÉ SE TORTURA?

Aunque se ha hecho referencia en el punto anterior a algunos de los posibles móviles, los que hoy se invocan como motivos necesarios para continuar con esta práctica son:



- a) Es necesario torturar para obtener información que podría salvar vidas inocentes.
- b) Para obtener información sobre posibles delitos.
- c) Para descubrir los planes de los sospechosos.
- d) Para que se delaten a otros posibles sospechosos.
- e) Torturar a los amigos de los sospechosos.
- f) Para que se sepa que nadie puede resistir un interrogatorio.

En definitiva, para sembrar el terror. Aunque algunos de los puntos anteriores pueden parecer más justificables, no hay que perder de vista que ninguno de ellos es válido. En el momento en que se aprueba que "el fin justifica los medios" se rompe una barrera moral y sólo es cuestión de grados admitir los móviles. Si condenamos el delito en el delincuente, ¿lo aprobamos cuando es el Estado el que lo comete?

¿QUIÉN ESTA IMPLICADO EN LA TORTURA?

1. Las víctimas. Un gran grupo, como en el resto de las violaciones de Derechos Humanos, lo representan los opositores políticos, los dirigentes campesinos o sindicales, personas que piden mayor libertad o mejores condiciones de vida. Un segundo grupo lo constituyen las personas cuya religión, étnia, idioma, etc. molestan a los que detentan el poder. A veces se tortura a los hijos, esposas, padres de los perseguidos, bien para obtener una confesión o bien como represalia por no encontrar al verdadero objetivo. El último grupo lo constituyen personas que no han hecho nada, amigos o familiares de personas consideradas peligrosas, niños abandonados, pobres, mendigos... Un superviviente de una matanza en Somalia a manos del general Aideed, relató así el incidente: *Muchas personas habían huido de Bulohawo antes de que llegaran las fuerzas del General Aideed. Los que quedaron eran en su mayoría ancianos, mujeres y niños. Vi gente con la lengua cortada o con los brazos y piernas mutiladas abando-*

nados a su suerte. Arrojaron a los niños y ancianos en bidones llenos de aceite hirviendo, agua y sal. Violaron en grupo a las mujeres y les clavaron la bayoneta en la vagina. Abrieron en canal el vientre de las mujeres embarazadas".

2. Los responsables.

2.1. El torturador. A pesar de lo que pudiera parecer, los psicólogos opinan que los torturadores no son necesariamente personas de naturaleza sádica; por el contrario, muchos son gente corriente, incluso con vida familiar placentera. Lo que se da siempre en el torturador es un acentuado sentido de la obediencia y un convencimiento de que los torturados son personas muy diferentes a él, y pertenecen a un grupo (étnico, ideológico) que supone un serio peligro para la supervivencia de su propio mundo. Para convertir a una persona así en torturador basta ordenarle comenzar con personas de las que se sospecha que han cometido un delito grave, y cuya confesión incluso podría salvar vidas inocentes. Una vez que el torturador se ha iniciado, los requisitos van desapareciendo hasta que se llega simplemente a la tortura para inspirar terror.

2.2. El que ordena al torturador. Por supuesto, aunque del que primero se habla es de la persona que lleva a cabo físicamente la tortura, el principal responsable es quien la autoriza o incluso la ordena. En muchos casos, estos son altos cargos de los Gobiernos que fomentan que estas prácticas sean habituales o bien se "hace la vista gorda" ante lo que, con una gran dosis de hipocresía se llama "exceso de celo".

2.3. La participación de los médicos. Esta se produce: asegurándose de que se puede continuar sin peligro de muerte; desatendiendo deliberadamente a enfermos presos; ocultando señales de tortura;

participando directamente; investigando sobre las mejores formas de torturar.

El 10 de octubre de 1975 se adoptó la llamada *Declaración de Tokio* que en su primer párrafo di-

ce: "El médico no protegerá, tolerará o participará en la práctica de la tortura u otras formas de procedimientos crueles, inhumanos o degradantes, sea cual sea el delito por el que la víctima de estos procedimientos sea objeto de sospecha, acusación o culpa, y cualesquiera que sean las creencias que motivaron a la víctima y en cualquier situación, incluyendo conflicto armado y la guerra civil".

2.4. Abogados. Por último, los abogados que no denuncian los casos de tortura que conocen y no se oponen con suficiente energía. Como legisladores, se debe prohibir claramente la tortura e investigar todas las denuncias recibidas.

ALGUNAS CONSIDERACIONES

Nos gustaría hacer alguna pequeña reflexión sobre lo anteriormente visto. En primer lugar queremos resaltar que la tortura siempre deja secuelas, físicas o psíquicas, y en muchos casos irreversibles. Dejan a la víctima marcada para siempre, y mucho más a aquellos que son más débiles, los niños, o los inocentes. También en muchos casos produce la muerte, bien de forma premeditada o como un *error de cálculo*. Este tipo de actos envilece tanto al torturador como a la sociedad que lo permite. Por otra parte, los métodos de tortura son cada vez más sofisticados (corrientes eléctricas, drogas, privación del sueño, etc.) de manera que cada vez dejan menos huella. Esto, que en principio es muy negativo, también indica que cada vez es una práctica más denunciada y repudiada. Esto es esperanzador en el sentido de que una repulsa social completa es un factor fundamental para la erradicación total de la tortura. Sin embargo, para lograr ésta, es fundamental una actitud inequívoca por parte de las autoridades, responsables en última instancia. Amnistía Internacional ha elaborado un programa de 14 puntos para la prevención de la tortura, mediante el cual se intenta comprometer a los gobiernos de todo el mundo.



PROPUESTAS DIDACTICAS

1. Lectura y comentario de los siguientes textos:

Nunca vemos ni oímos a los que sufren, y todo lo horrible de la vida ocurre lejos, entre bastidores. Todo es sereno y apacible, y únicamente protestan las mudas estadísticas: tantos hombres que se han vuelto locos, tantos barriles de vodka consumidos, tantos niños muertos de hambre... Y al parecer este orden de cosas es necesario; al parecer el hombre feliz no se siente bien sino porque los desgraciados llevan en silencio su carga a cuestas; sin este silencio la felicidad sería imposible. Es una hipnosis general. Pero haría falta que detrás de la puerta de cada hombre satisfecho y feliz hubiera alguien con un martillito cuyos golpes le recordaran constantemente que los desgraciados existen en el mundo y que, por más feliz que él sea, la vida le mostrará sus garras tarde o temprano; que la desgracia se abatirá sobre él; que conocerá la enfermedad, la pobreza, el luto, y que nadie le verá ni le oír, como él ahora no ve ni oye a nadie. **Anton Chejov.** *Cosechas silvestres.* 1898. Rusia.

Peligrosa invención son las torturas, y parece que sean más bien pruebas de paciencia que de verdad. Oculta la verdad el que las puede sufrir y el que no las puede sufrir. Pues ¿por qué el dolor me ha de forzar a decir lo que es antes que forzarme a decir lo que no es? **Montaigne.** *Essais.* 1580-1588.

Deben abolirse por completo las penas rigurosas y disposiciones que no sean uniformes. Nosotros establecemos leyes y reglamentos por adelantado, deseosos de que los hombres no abriguen más la intención de cometer transgresiones y para que el país disponga de castigos regulares, basados en el principio de castigar sin ira... Algunas veces utilizaban instrumentos como grandes garrotos, la flagelación, la rueda, la hola... En la actualidad, todos los métodos crueles han sido enteramente abolidos. Tratado jurídico de Sui-Shu. 590-617. China.

2. Cuando pienso en la palabra tortura, pienso en...

La finalidad de este ejercicio no es otra que la de poner de manifiesto las situaciones — más o menos amplias, más o menos genéricas—, y las personas y hechos relacionados que el alumno asocia espontáneamente con la palabra tortura. Para este ejercicio, pues, es fundamental la puesta en común por la riqueza de matices que puede aportar. Sugerimos varias formas de hacerlo.

a) Cada alumno cumplimenta individualmente el cuestionario. La puesta en común se produce en pequeños grupos de trabajo. La síntesis de cada grupo se expresa finalmente en la pizarra, y se hacen los comentarios generales que convenga.

b) Cada alumno contesta la primera pregunta, anotándose posteriormente todas las respuestas en la pizarra, empezando por un alumno y añadiendo los demás lo que todavía no esté recogido. En este momento, no vale improvisar más palabras. Debe establecerse alguna clasificación o asociación de palabras semejantes que ayude a la síntesis. A continuación se hace lo mismo con la siguiente pregunta, y así sucesivamente, siendo en cada ocasión un alumno o fila de alumnos diferente la que empieza a responder.

c) Una combinación de las dos formas anteriores, haciendo cada grupo de trabajo la síntesis en relación a cada pregunta, y exponiéndola en la pizarra antes de pasar a la pregunta siguiente.

Anota las diez primeras palabras que se te ocurren a propósito de la palabra tortura.....

¿En qué países se tortura? Nombra varios de ellos.....

¿Qué personas torturan?.....

¿En qué casos se tortura? Mejor poner ejemplos.....

¿A qué personas se tortura?.....

¿En qué lugares se tortura?.....

¿Por qué se tortura?.....

3. Es o no es

A continuación puedes leer varias situaciones que pueden darse con más o menos frecuencia, según los casos. Debes decidir en todas ellas si se trata o no de tortura, y decir, en caso negativo, cómo lo catalogas.

a. Varios agentes de policía aplican descargas eléctricas a un hombre sospechoso de un asesinato para que revele los nombres de sus posibles complicados.

b. Un traficante de droga encierra en una habitación, sin agua ni comida a un drogadicto porque no quiere pagarle.

c. Cuatro alumnos en el patio están golpeando a un compañero para que les diga quién les ha quitado su balón.

d. Miguel amenaza a Alberto con no pagarle el dinero que le debes si no le ayuda en el examen.

e. Un médico no quiere dar asistencia a un herido de navajazo mientras no le revele qué fue lo que ocurrió.

f. Agentes secretos detienen a un sospechoso de espionaje y lo mantienen varios días seguidos sin dormir hasta que confiese.

g. Varios vecinos propinan una paliza a un vagabundo que merodea por el barrio porque sospechan que es el autor de varios robos cometidos últimamente.

h. Un estudiante llega tarde a casa por la noche. Su padre empieza a darle bofetadas para que le diga dónde y con quién ha estado.

4. Analza las siguientes frases:

En realidad no se trata de torturas sino de interrogatorios intensivos. Pueden estar justificados para desarticular, por ejemplo, una red de espionaje.

La tortura puede ser útil a corto plazo, aunque algunos métodos deben prohibirse para salvaguardar los valores morales de nuestra civilización.

La tortura es lamentable, pero también es necesaria para el bien de todos. Si la sociedad está amenazada por gente sin piedad, también tiene derecho a usar métodos duros.

Un terrorista no es un soldado o un delincuente ordinario. Si no confiesa, habrá que arrancarle lo que sabe. Además, ellos ya saben a lo que se exponen.



Un paso adelante en la coordinación de la comunidad educativa

Primer encuentro de plataformas y consejos escolares

Las Plataformas en defensa de l'ensenyament públic empiezan a constituirse en el País Valencià, fundamentalmente, como consecuencia de la primera propuesta de Mapa Escolar hecha por el PP; el PSOE había adelantado su propuesta de Mapa unos meses antes, después de haber perdido las elecciones, y con mucho retraso con respecto a las peticiones de la mayor parte de la comunidad educativa.

La propuesta de Mapa del PP estaba tan descaradamente escorada a favorecer la incitativa privada que el conjunto de la comunidad educativa fue consciente rápidamente de que o se ojería una fuerte oposición o el Mapa, tal como proponía el PP, tenía todas las garantías de prosperar. En las comarcas en las que la enseñanza pública salía peor parada, se fueron organizando espontáneamente las plataformas, sin más coordinación entre sí que la que se podía ofrecer a través de las organizaciones de la comunidad educativa (sindicatos, padres, organizaciones estudiantiles...) que, en función de su implantación, podían estar presentes en todas ellas. No hay que olvidar que, como consecuencia de la convocatoria y realización de la manifestación de enero, la Plataforma fue acusada de politizada por el PP y se recomendó, por parte

de un sector de padres de algunas de las provincias, que no participaran en la movilización.

Empieza la coordinación

Además de la dinámica propia de reivindicaciones y movilizaciones que cada plataforma llevaba en su territorio, el conjunto de plataformas se coordinó para participar en las primeras concentraciones, manifestaciones... en contra de la propuesta de Mapa Escolar del PP. A lo largo del proceso movilizador se fue incrementando la capacidad organizativa y de respuesta de la comunidad educativa, así, en el primer trimestre del 96, el País Valencià dio un rotundo NO a la propuesta de Mapa del PP, en unas de las manifestaciones que, convocadas por la comunidad educativa, se habían celebrado en los últimos años en el País Valencià contando con tanta participación. El PP, a lo largo del curso pasado, fue presentando diferentes propuestas de Mapa, pero la definitiva la presentó con varios meses de retraso sobre la fecha anunciada y, sobre todo, con nocturnidad y alevosía en el mes de julio, mes en el que era muy difícil coordinar a la comunidad educativa.

Fue notable, por masiva, la participación de la comunidad educativa en las primeras movilizaciones. Sin embargo, se evidenció una deficiente coordinación y las organizaciones pre-

sonlos en la Plataforma de País coincidimos en que era preciso establecer una mínima estructura organizativa entre todas las plataformas, para tener en el futuro la mejor coordinación posible y frenar cualquier agresión a la enseñanza pública que pudiera venir del PP. Además, la descoordinación hace posible que gestiones hechas individualmente ante la Administración por cada una de las plataformas reciban todas ellas la supuesta solución, cuando, de hacerse coordinadamente, los integrantes de las plataformas comprobarían que, sumadas todas las reivindicaciones, no reciben precisamente de la Administración la suma de las soluciones.

Calendario de campañas

En este sentido, la Plataforma acordó convocar una jornada de consejeros y consejeras escolares (fue dirigida sobre todo a los municipales) y de miembros de las diferentes plataformas constituidas a lo largo del País Valencià. Así, el 19 de abril se celebró en Valencia el primer encuentro de plataformas y de consejeros. En este encuentro, que valoramos como muy positivo en cuanto a contenido y participación, se hizo balance del funcionamiento de cada una de las plataformas: grado de implantación, funcionamiento, dificultades, reivindicaciones... y se acordó una mínima estructura de coordinación y de funcionamiento. En el futuro, la coordinación se dará, por un lado, por medio de las organizaciones presentes en todas las plataformas y, por otro, por medio de la celebración de encuentros periódicos para coordinar campañas, reivindicaciones... El próximo encuentro se celebrará alrededor del mes de noviembre, cuando el Parlament valencià esté en pleno debate de los Presupuestos.

En lo que queda de curso, son muchas las campañas, en las que están participando unas u otras organizaciones de las integradas en las plataformas, organizadas para defender la enseñanza pública:

22 y 23 de abril, en Alacant:
Jornada per l'ensenyament públic

24 abril: Jornada de lucha. *Pararemos las agresiones a la enseñanza pública*

10 mayo, en Alcoi: *Jornada por una escuela pública democrática*

17 mayo: Marcha sobre Madrid. *Ni una agresión más a la educación pública*

25 mayo, en Valencia, *Jornada lúdico-festiva en defensa de la enseñanza pública.*

En la jornada de lucha del 24 de abril, el profesorado ha realizado asambleas en los centros y ha enviado a la Conselleria de Educación la propuesta de resolución sugerida por CCOO, UGT y STE. Asimismo, el profesorado ha secundado la propuesta de los sindicatos de enviar postales a la Ministra y al Conseller de Educación pidiendo niveles más altos de calidad en la enseñanza pública.

Construcciones

Por la tarde, los delegados y delegadas sindicales de los tres sindicatos procedieron a registrar en la Conselleria de Educación 107 solicitudes de construcción, una por cada uno de los centros de secundaria que se deberían construir en el País Valencià según el Mapa Escolar del PP, adjuntando el correspondiente primer ladrillo de lo que ha de ser la futura construcción. Si en tres meses la Administración no nos ha dado respuesta, seguiremos con el procedimiento administrativo.

A partir de la celebración del primer encuentro de plataformas y de consejos escolares, la Plataforma del País Valencià se ha propuesto como tarea principal para el curso próximo hacer un llamamiento a las plataformas locales, comarcales... para que hagan un balance de las necesidades reales de construcciones, no sólo las que fija el Mapa Escolar, de necesidades de recursos materiales y humanos, de necesidades de mejoras en los centros existentes... y, a partir de estos datos, emplazar a la Administración para que planifique su ejecución. ■

Concentraciones el 15 de mayo en todas las islas

Los recortes también llegan a Canarias

Si bien la política de recortes presupuestarios para la educación pública canaria ha tenido hasta la fecha una diferente repercusión en nuestro territorio que en el resto del Estado –motivo fundamental para no haber convocado la huelga del pasado 24 de abril–, no es menos cierto que ya llegan, están llegando, los recortes presupuestarios en educación, a pesar del paraguas que la Consejería de Educación ha querido mantener en el sector. No podía ser de otra manera; el difícil e imposible equilibrio que se ven obligados a jugar en Coalición Canaria los partidos considerados hace ya algún tiempo más liberales con las fuerzas que realmente deciden la política económica y presupuestaria, tenía que acabar así. El recorte que se anuncia de 8.300 millones de pts. en educación y sanidad nos acerca *solidariamente* a los problemas vividos en el resto de comunidades del Estado. Nos falta saber en qué partidas, pero el dosaguado está servido. Lo habíamos dicho en su momento, hay quien vió, durante el debate de los presupuestos estatales, en la pérdida de partidas presupuestarias de alguna comunidad y la mejora de otras, una auténtica componenda para sacar adelante, –pastel rosa– la política global del Gobierno estatal. Quienes saltaron de alegría, no llegaron a ver que la mejora se producía a costa de otros. Ahora nos toca a nosotros. No han podido evitarlo tampoco en Canarias. Algunas otras medidas que ya se venían produciendo anuncian en cual-

quier caso que se trataba de no atacar directamente, sino de sobrevivir en estos momentos de crisis. En algunos casos concretos, el ataque indirecto y la pasividad estaban dando los primeros frutos: hemos perdido numerosos comedores escolares, hoy ya privatizados, comienza a ocurrir lo propio con residencias escolares, no llegamos a cubrir las necesidades básicas en un año tan decisivo para la aplicación de la Reforma...

Ante el actual panorama, la reivindicación y las denuncias se desarrollan desde la Plataforma por la mejora de la calidad de la enseñanza pública en Canarias. El día 15 de Mayo, padres y madres, alumnado y profesorado, no sólo vamos a manifestar nuestro rechazo a la política educativa del Gobierno central, sino que vamos a recoger firmas contra la reducción y la privatización que empezamos a vivir en Canarias. En semanas pasadas hemos desarrollado otras medidas de sensibilización –día por la enseñanza pública, díptico desde los centros a la comunidad educativa describiendo medios e infraestructuras propias...– que ha tenido un desigual seguimiento.

No hemos hecho sino empezar a vivir un debate que será largo y para el que es preciso prepararse a conciencia. No sólo razones, es preciso acumular datos, estudios y resultados, reflexiones ideológicas en desuso. Será preciso prepararse para contrarrestar un estado de opinión que tiene caldo de cultivo en las contradicciones que la apatía, la falta de presupuestos y el escaso compromiso autocrítico generan. ■

Movilizaciones en la enseñanza pública

La cita es el diecisiete



¡¡¡ UNA MÁS!

Al igual que en otras comunidades, en Galicia la contestación social a la política educativa del Partido Popular va en creciente aumento. El balance educativo del Gobierno conservador en nuestra tierra no ofrece datos para la alegría.

Sabido es que en Galicia llevamos demasiados años padeciendo una política educativa de claro corte conservador, de auténtica derecha, lo que está dificultando la modernización del sistema educativo gallego. Sabido es, también, que durante los años en que el Gobierno central estaba en manos del PSOE, las relaciones de la Consellería de Educación con sus homólogos ministeriales no eran abiertamente cordiales. Ahora, con un Gobierno amigo, la sintonía es perfecta: aquí no se mueve nadie.

La puesta en marcha de la LOGSE puede ser un buen ejemplo para mostrar las deficiencias y los malos augurios que se ciernen en nuestra comunidad, por lo menos bajo la perspectiva de CCOO. La falta de financiación educativa agudiza las

deficiencias para llevar adelante con un mínimo de decoro la transformación de la escuela pública.

Poquita fe para cambiar

La red de centros educativos todavía está en el aire. El alumnado de ESO continuará en su mayor parte -más del 90%- estudiando en los centros de Primaria para el próximo curso. La Consellería de Educación no garantiza el servicio de comedor en la ESO, con lo cual los padres y madres comulgan con la continuidad en las escuelas de sus hijos e hijas. La adscripción de los maestros apenas se puede hacer efectiva, ya que no hay trasvase de alumnado ni institutos a los que acudir.

Este es el marasmo en el que nos encontramos y ante el cual no nos queda más remedio que rebelarnos. La primera cita fue el 20 de marzo, en la ciudad de Vigo, donde más de seis mil personas reclamaron con brío un cambio en la política educativa de la Xunta de Galicia. La Plataforma de esta comarca, con una cierta andadura desde su creación, desencadenó la extensión de la

movilización a todo el territorio gallego, convocando a un número considerable de ciudadanos y ciudadanas en las calles de Compostela hace apenas unos días, el pasado 26 de abril.

El malestar está presente

Si bien las causas del descontento pueden ser variadas, para CCOO el análisis de la situación en Galicia no difiere, en sus grandes trazos, del aplicable al conjunto del Estado. Podemos, eso sí, apuntar solamente que el gobierno autónomo está expectante, mirando con el rabillo del ojo cualquier atisbo de movimiento por parte del Ministerio de Educación que le permita dar alguna alegría a la concurrencia. Pero los gestos no tienen, por el momento, más valor que el aplicable para las comunidades sin transferencias y sólo tienen la virtud de incrementar el cabreo de los sectores que más insatisfechos están: los sectores de la enseñanza pública.

A esta descripción le podemos añadir la cita electoral autonómica. Esta se celebrará, de no ser adelantada aún

Manifestación convocada por el Marco Unitario de la comunidad educativa

11 de mayo: la enseñanza pública se moviliza

más, en el mes de octubre, con lo cual las sensibilidades de unos y otros están espoloadas por la inminencia de los comicios.

Tras lo expuesto, y habida cuenta de que la cuenta para inversiones en educación está bajo mínimos, nos quedan cuestiones no menos importantes por abordar en poquito tiempo. La educación de adultos se encuentra auténticamente en pañales, a la espera de que la dignificación que introduce la Ley de Reforma se materialice de una vez. El proyecto de orientación educativa parece que va adelante, tras una dilación difícilmente explicable a tenor de lo avanzado en otras comunidades. La incorporación de los nuevos ciclos formativos de formación profesional se realiza con tal mesura que prácticamente pasa desapercibida, por no mencionar los inexistentes cursos de garantía social.

La gran respuesta

El hecho reseñado de la plena sintonía entre Gobierno autónomo y central economiza nuestros esfuerzos analíticos para afrontar sindicalmente la situación educativa en nuestra comunidad y en el Estado. Tiempos eran aquellos en los que echábamos mano de los avances que se ofrecían en el MEC para dejar en evidencia a la administración autonómica. A causa de las grandes movilizaciones de los empleados públicos hemos recuperado los lugares olvidados de la capital del reino para concentraciones y manifestaciones. No cabe duda de que la derecha aún a voluntades. El 17 de Mayo celebraremos el Día de las letras galegas en Madrid, manifestándonos ante el Ministerio por la educación. La protesta puede ser histórica, no en favor de la Historia, sino para que no nos impidan continuar escribiendo el memorial de nuestra escuela pública. ■

El próximo domingo 11 de mayo el Marco Unitario de la comunidad educativa catalana (MUCE), convoca una manifestación central en Barcelona reclamando mejoras en el servicio público educativo y un plan de garantías financieras para la educación. La manifestación se inscribe en las movilizaciones que en el conjunto de España se desarrollan en defensa de la educación pública y para cerrar el paso a las políticas privatizadoras de los gobiernos conservadores.

Pasividad e inoperancia

La manifestación, propuesta al MUCE por CC OO desde enero, se convoca una vez cerrada la preinscripción y después de la celebración de la Diada por la crecianza pública y del desarrollo de una importante campaña de matriculación con el apoyo de diversas instituciones locales y provinciales. El objetivo de la manifestación es desbloquear las negociaciones con el Departament de Ensenyament de la Generalitat de Catalunya, que desde la llegada al poder central de sus socios del PP, hace gala de una sospechosa pasividad e inoperancia, contribuyendo a dejar los problemas sin solución y al crecimiento del malestar entre el profesorado y la comunidad educativa.

Si bien la ofensiva privatizadora no presenta unos perfiles tan acusados como en el ámbito de gestión directa del Ministerio de Educación, y en Catalunya continúan buena parte de las líneas de inversión previstas y comprometidas mediante acuerdos sobre la implantación de la reforma, no son pocos los problemas en la red educativa catalana, especialmente los derivados de la respuesta que la Generalitat está dando a la caída demográfica -excusa para cerrar aulas en vez de aprovecharla para mejorar la calidad- y también de la incapacidad para desarro-

llar los acuerdos comprometidos que precisan más inversión en educación: la contención del gasto público es el dogma con el que topan buena parte de las reivindicaciones de la comunidad educativa, desde el desarrollo de la formación profesional hasta la ampliación de la oferta de educación infantil 0-3 años, pasando por la mejora en la atención a la diversidad en los institutos de secundaria, el mantenimiento de la oferta 3-5 años en los colegios de primaria, la aplicación de la LOGSE en el sector de adultos, la restricción a los estudios nocturnos, el desarrollo de la educación especial, la potenciación de la formación del profesorado, el avance del acuerdo de plantillas en los centros de primaria afectados por la caída demográfica... Todo ello, junto con la reclamación de más control sobre la red privada concertada y la exigencia de respeto a las condiciones de calidad fijadas en la LOGSE y el decreto de requisitos mínimos de los centros educativos, configuran la plataforma reivindicativa del 11 de mayo.

Desde CC OO hemos impulsado la convocatoria de la manifestación, convencidos de que debíamos contribuir con el esfuerzo de Cataluña a parar las agresiones del Ministerio de Educación y a acabar con las incoherencias del Departament de Ensenyament, pero conscientes también que, si el sector progresista de la comunidad educativa no se moviliza, también en las comunidades autónomas acabará concretándose la dinámica privatizadora favorecida por Esperanza Aguirre a costa de la calidad de la enseñanza. Así las cosas, la movilización parece ser el horizonte a medio plazo de quienes apostamos por la enseñanza pública, el 11 de mayo es el punto de salida de un amplio movimiento reivindicativo que debe contribuir en los próximos años a frenar las políticas conservadoras y a hacer valer los derechos de la mayoría social que apoya la enseñanza pública. ■

Comisión para la igualdad de oportunidades

Desde la FE de CCOO de Andalucía presentamos, allá por el mes de Septiembre, la propuesta de puesta en marcha de una Comisión por la Igualdad de Oportunidades en el ámbito educativo a la Consejería de Educación y Ciencia, y desde entonces nos dedicamos a presionar para que sus iniciales y buenas palabras de bienvenida a la propuesta se vieran convertidas en realidades. Y, por fin, la Consejería cumple lo prometido asumiendo nuestra propuesta y ofreciendo, como planteamos desde el principio, la participación a todos los Sindicatos.

Tampoco queremos echar las campanas al vuelo, hay que esperar a la firma del documento definitivo y ver la apuesta que desde las distintas partes se pone en la tarea. Pero no ade-

lantemos acontecimientos, hoy partimos de un documento en el que prácticamente sólo se han realizado correcciones de estilo, dejando intacto el tronco fundamental de nuestra propuesta: las funciones que dicha Comisión tendría y que podríamos agrupar en tres tipos: ejercer un control sobre posibles situaciones discriminatorias, tanto a nivel particular como de normativa; asesorar, diseñar y velar por la puesta en marcha de políticas de igualdad a nivel general y de programas de acción positiva más concretamente; coordinar la actuación de las diversas instituciones y agentes sociales para favorecer el desarrollo de la coeducación.

Cuando esta Comisión eche definitivamente a andar os informaremos más detenidamente. Mientras tanto... cruzaremos los dedos. ■

Comedores escolares

En CCOO-Andalucía estamos desarrollando una campaña para favorecer la generalización del servicio de comedor en la escuela pública. No descubrimos nada nuevo cuando afirmamos que la escuela, además de su principal función educativa, ha tenido históricamente una clara función social. Pero si es verdad que en nuestra principal función, la educativa, ha habido en los últimos 20 ó 30 años una evolución importante, no ha ocurrido lo mismo con la otra, y la situación de desaseo es palpable.

Por ello, el objetivo de la campaña se centra en estas coordenadas: hacer reflexionar sobre el hecho palpable de que la organización familiar ha cambiado, de que ya no existen los mismos papeles tradicionales, como si en todas las familias una persona se dedicara exclusivamente al trabajo del hogar y cuidado de este. Sabemos que no es así y sabemos que las nuevas necesidades están exigiendo nuevas respuestas, que pasan necesariamente por adecuadas redes de comedores, por escuelas infantiles, actividades extraescolares, mayor flexibilidad en el horario, en suma...

Y la Red Pública debe dar respuesta a esta demanda. Por la propia necesidad de esta respuesta y porque, sepámoslo bien, está más que comprobado que fuera de dicha red, la oferta de comedores y de actividades extraescolares es uno de los principales atractivos para las familias. ■

Acuerdo en Formación Profesional

CCOO ha firmado con la Consejería un Acuerdo para el desarrollo del Real Decreto 1635 con el objetivo de concretar unas garantías para el profesorado de Formación Profesional en el actual proceso de transformación del Sistema Educativo. Y consideramos que es un buen acuerdo porque:

Garantiza la estabilidad del profesorado

- Consiguo que el profesorado no pueda ser desplazado de su localidad o zona ESPO como consecuencia de los cambios que provoque el nuevo sistema educativo. Ello supone la superación positiva del Acuerdo que en diciembre de 1991 firmaron otros sindicatos y que permitía los desplazamientos forzados a cualquier localidad de Andalucía.

- Abre hasta el máximo las posibilidades que permite la legislación estatal sobre adscripción del profesorado.

- Amplia en gran medida la posibilidad de impartir optativas de ESO y Bachilleratos.

- Amplia la posibilidad de concursar a Tecnología y a Formación y Orientación Laboral por parte del profesorado que reúna los requisitos (tanto del Cuerpo de Profesores de Secundaria como de Profesores Técnicos de Formación Profesional).

- Regula la impartición en el propio centro de la Tecnología de la ESO por parte de Profesorado Técnico de Formación Profesional de 15 especialidades (50% del colectivo). Asimismo, regula la impartición de Formación y Orientación Laboral por parte de Profesorado Técni-

co de Formación profesional de la rama Administrativa (30% del colectivo)

- Abre por primera vez la posibilidad de ampliar los Departamentos de Orientación al Profesorado Técnico de Formación Profesional.

Se trata de un acuerdo abierto

La Administración y las Organizaciones Sindicales firmantes podrán analizar, estudiar e interpretar el desarrollo de cada uno de los puntos que constituyen el acuerdo, así como cuantas cuestiones puedan suscitarse en el curso de su aplicación. Además tenemos entre nuestros objetivos más cercanos el negociar un Mapa de Ciclos Formativos que suponga la estabilidad definitiva del profesorado y la racionalización de la escolarización en Formación Profesional. Para ello, estamos impulsando la puesta en marcha y los trabajos de los Consejos Provinciales de Formación Profesional y el Consejo Andaluz de Formación Profesional. ■

Posible desbloqueo en importantes temas de la enseñanza pública vasca

El Departamento de Educación del Gobierno Vasco retoma, al menos temporalmente, diversos temas largo tiempo aparcados. Entre ellos destaca el de Relaciones de Puestos de Trabajo, objeto de gran controversia entre CCOO y el Ejecutivo autónomo.

Sindicatos y Administración comienzan a discutir asimismo el programa para el próximo curso de actividades extraescolares y complementarias, las fusiones de centros en secundaria, las licencias de estudios para el curso 97/98 y los planes de profesores delegados y coordinadores de etapa.

Movilizaciones en la enseñanza privada

Las patronales de la enseñanza privada de Euskadi continúan sin responder a las demandas sindicales en la negociación del convenio correspondiente.

En cuanto a temas de especial relevancia, se niegan a incluir el primer ciclo de infantil en el convenio así como que aparezca el calendario laboral y señalan que también es el propio empresario el que debe determinar las 253 horas complementarias.

Las patronales se niegan asimismo a la reducción de jornada para el PAS y de jornada lectiva para el personal docente.

La cerrazón ha alcanzado igualmente a otros temas como los salariales o la jubilación, por lo que los sindicatos del sector han comenzado un proceso de movilizaciones.

Denuncias, concentraciones y un paro se encadenan en esta campaña, desarrollada por CCOO junto con el resto de fuerzas sindicales.

Convenio entre la UPV-EHU y el Gobierno Vasco

Se encuentra muy avanzado el convenio entre el Departamento de Educación y la Universidad del País Vasco en relación con la docencia universitaria del profesorado dependiente del Departamento.

Tal y como señala la Disposición adicional Octava de la Ley de Cuerpos Docentes, la Administración educativa puede suscribir convenios de colaboración con las universidades a fin de facilitar la incorporación a los departamentos universitarios de profesores y profesoras del sector público no universitario.

Esta posibilidad se concreta en un Convenio que se encuentra muy adelantado y por el que se reconoce la posibilidad a funcionarios de carrera y personal laboral indefinido, con titulación superior y antigüedad mínima de 10 años, a acceder a niveles universitarios.

Será antes del 30 de mayo de cada año cuando se determinen las plazas universitarias que se ofertan con carácter prioritario al personal docente público.

La duración de los contratos se ajustarán a la normativa propia de la universidad y las personas que estén en dichas plazas mantendrán durante un tiempo la reserva del puesto de trabajo.

Temas inciertos

La EPA en la GAPV sigue sin ser aclarada. Prima el desconocimiento y la incertidumbre sobre cuáles van a ser los cambios en los centros de EPA y como afectarán al profesorado.

Irakaskuntza Komisioak-CCOO se encuentra elaborando propuestas propias y preparando diversas jornadas de reflexión, propuesta y debate.

Viene de pág. 18

hombres y el 37% mujeres; hay por tanto un menor desequilibrio por sexo que en el contrato de obra o servicio, ya que la diferencia en este contrato es similar a la existente entre la población activa.

Por edades, a los menores de 25 años corresponde más del 33% de los contratos eventuales. Es decir, tanto esta modalidad como la de obra o servicio son más utilizadas como mecanismos de inserción laboral para los jóvenes que las modalidades formativas: los contratos de aprendizaje y prácticas.

Contratos a tiempo parcial

La contratación a tiempo parcial está prevista para desarrollar la relación laboral durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior al considerado como habitual en la empresa para los mismos períodos de tiempo.

Es la tercera forma de contratación más utilizada por las empresas -más del 18% de los contratos registrados en 1996- y, además está en auge, especialmente entre las mujeres (alrededor del 29% de los contratos realizados a mujeres son a tiempo parcial, frente al 12% de los hombres).

Si tenemos en cuenta el nivel de estudios, más del 80% de los contratos a tiempo parcial corresponden a personas con estudios primarios o EGB, correspondiendo los niveles más bajos de utilización a los titulados superiores.

El mayor uso de este contrato se da en el sector servicios (88% en 1996) que es el más feminizado de la producción.

El 65% de los contratos a tiempo parcial realizados durante 1996 tienen una duración de 6 meses o menos (en 1995 fue del 61%); un 45% se han realizado por 3 meses o menos (un 40% en 1995). En este período sólo el 6,7% de los contratos a tiempo parcial se conciertan por tiempo indefinido.

Contratos formativos

La contratación bajo fórmulas de contenido formativo, prácticas y

aprendizaje, durante 1995 y 1996 fue perdiendo peso sobre el total de la contratación. Las empresas, incluso con las condiciones más favorables como la reducción de los costes salariales y un buen nivel formativo, en el caso de los de prácticas, parecen estar más interesadas en otras modalidades contractuales que los permiten flexibilidad sin tener que responsabilizarse de la formación. De hecho, son el resto de modalidades de contratación temporal las que suman mayor número de jóvenes contratados.

Analizando la utilización de estos contratos por sexos, los de prácticas se distribuyen equitativamente entre ambos sexos; el de aprendizaje se utiliza mayoritariamente para la contratación de hombres jóvenes (63%).

Si atendemos a la edad el contrato en prácticas es mayoritario en el tramo de 20 a 25 años (53%) mientras que el de aprendizaje es más numeroso entre menores de 20 años (53%).

Cerca del 50% de las personas contratadas en prácticas han estudiado FP, el 29% son titulados superiores y el 22% titulados de grado medio.

La nueva configuración legal de los contratos en prácticas perfila mejor las titulaciones que permiten ser contratado y las limita; con la anterior regulación la imprecisión existente permitía celebrar contratos en prácticas simplemente acreditando un nivel de estudios o titulación sin ningún vínculo con enseñanzas regladas oficiales.

En cuanto a los jóvenes con contrato de aprendizaje, el 76% tienen estudios de EGB.

Por sectores ambas modalidades son utilizadas fundamentalmente en el sector servicios, cerca del 70%; el siguiente sector en el que destaca la utilización de estos contratos formativos es industria.

Es escandalosa la corta duración de estas modalidades; en 1996 más del 73% de los contratos en prácticas tienen la duración mínima exigida de 6 meses, el 88% en el caso de los de aprendizaje. La corta duración de estos contratos imposibilita el poder

completar el proceso de aprendizaje de un oficio teórica y prácticamente. En tan breve espacio de tiempo es difícil la programación de acciones formativas en el seno de las empresas, a lo que se une las irregularidades en el cumplimiento del requisito de que el aprendiz reciba formación teórica.

Junto a esto es desalentador que sólo el 2% de los de aprendizaje se conviertan en indefinidos, lo que pone de manifiesto, por una parte su utilización como simple mecanismo de abaratamiento de los costes salariales por parte de las empresas y su escasa función de inserción laboral de jóvenes para la que han sido concebidos. Los contratos en prácticas, por el contrario, parecen cumplir mejor dicha función, ya que un 25% se convirtieron en indefinidos en 1996.

Contratos por lanzamiento de nueva actividad

Es un contrato pensado para empresas de nueva creación o para aquellas ya existentes que amplíen sus actividades como consecuencia del lanzamiento de una nueva línea de producción, un nuevo producto o servicio o la apertura de un nuevo centro de trabajo.

En 1995 se ensanchan sus contornos por vía reglamentaria, pudiendo ser utilizado durante todo el período de lanzamiento de una nueva actividad, tanto en empresas de nueva creación como en las ya existentes cuando amplíen sus actividades. Este contrato, junto al resto de modalidades de contratación de duración determinada, ha sustituido a los anteriores contratos temporales de fomento de empleo.

Del total de contratos registrados aproximadamente un 5% corresponde a esta modalidad. En 1996 se han realizado 30.874 contratos más que en 1995.

Muchos jóvenes menores de 25 años son contratados bajo esta modalidad; más del 34% de los contratos corresponden a este colectivo.

En cuanto a la duración del contrato el 81,5% de los contratos realizados



REFORMA LABORAL

en 1995 se concertaron por su duración mínima establecida legalmente, 6 meses, porcentaje que aumenta progresivamente en 1996 (84%).

Contratos indefinidos

Esta modalidad de contratación, que debería ser la habitual con carácter general, ha pasado a ser la excepción de las relaciones laborales.

El total de contratos indefinidos realizados en 1995 no llega al 3%. Este

porcentaje disminuye ligeramente en 1996: 2,41%. Si a estos datos añadimos los correspondientes a la contratación indefinida de colectivos específicos (jóvenes, mujeres, minusválidos, mayores de 45 años...), la contratación a tiempo parcial de carácter indefinido y los contratos temporales convertidos en indefinidos durante 1996, la contratación indefinida en este año se sitúa en el 4,2% del total de contratos registrados.

El número de contratos indefinidos realizados a hombres duplica la cifra de contratos realizados a mujeres (en torno al 67 y 33 por 100 respectivamente).

El índice de temporalidad, es decir, la relación existente entre las personas asalariadas con contrato temporal y el total de la población asalariada, es superior en el caso de las mujeres, el 36% en el III trimestre 1996, según datos de la EPA, frente al 33% en el caso de los hombres.

Por edades, el mayor volumen de la contratación indefinida corresponde a los mayores de 25 años (más del 79%), disminuyendo el número de contratos indefinidos a la vez que disminuye la edad. La tasa de temporalidad entre el colectivo de 16 a 19 años es del 87% y entre el colectivo de 20 a 24 años del 73% en el III trimestre de 1996.

Contratación por sectores

En el sector de agricultura la modalidad contractual más utilizada es la eventual por circunstancias de la producción (59% del total de contratos del sector en 1996) seguida de la de obra o servicio.

En industria sucede lo mismo, pero la diferencia porcentual entre ambas modalidades es menor: 39% y 27,6% respectivamente. Además tiene también importancia la contratación a tiempo parcial (10,5%) y la de lanzamiento de nueva actividad (8,8%).

En este sector de la producción es donde el porcentaje de contratos indefinidos es mayor.

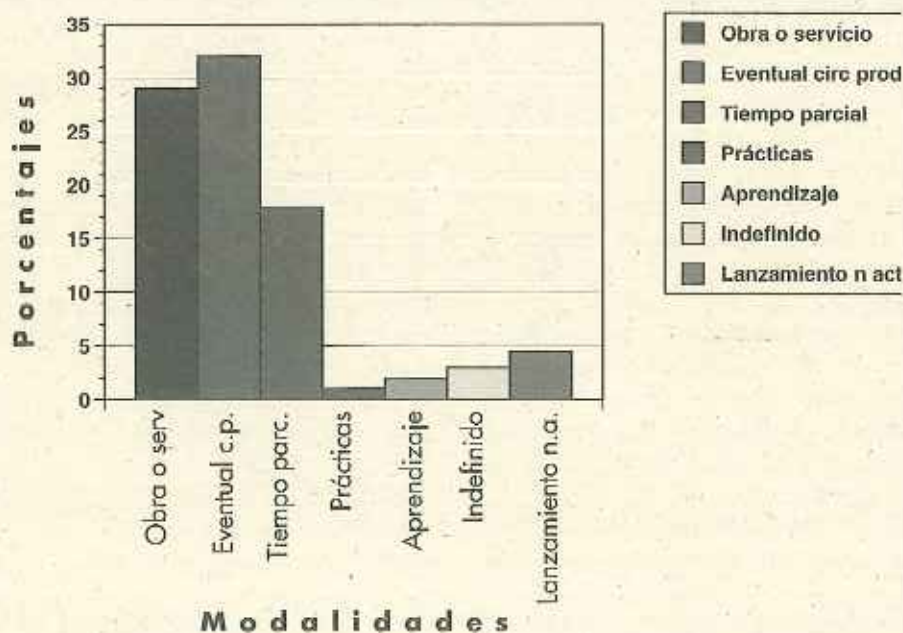
En el sector de construcción la modalidad de obra o servicio supone el 76% de los contratos. También se utiliza, aunque mucho menos, los contratos eventuales por circunstancias de la producción (14,1%).

En el sector servicios destacan dos modalidades, la eventual por circunstancias de la producción (30%) y los contratos a tiempo parcial (28%). En tercer lugar los contratos por obra o servicio suponen el 18,5% del sector. ■

PORCENTAJES DE CONTRATOS POR SECTORES EN 1996 (según modalidades)

	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
Obra o servicio	24,2	27,6	76,4	18,5
Eventual circ. producción	59,1	39,1	14,1	29,9
Tiempo parcial	2,2	10,5	4,0	28,2
Prácticas	0,0	1,4	0,3	1,0
Aprendizaje	0,1	3,3	1,6	2,5
Lanzamiento nueva act.	0,6	8,8	1,7	5,5
Indefinido	1,1	4,0	0,9	2,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

CONTRATOS REGISTRADOS EN 1996



Fuente: Estadística de contratos registrados INEM. Elaboración propia



Para la crítica de un problema mal planteado

¿Pleno empleo?



▼ Claus Offe

Un problema es algo para lo que existe una solución. Por definición, todo laberinto tiene una salida. Cuando se define como *problema* un estado de cosas que preocupa, se procede a una determinada maniobra semántica que implica: basta con reflexionar sobre él con el debido rigor, consultar a los especialistas adecuados, fijar las prioridades correctas y luego actuar sueltamente; si se hace así, seguro que se encuentra la solución, la salida. Y se reconoce que se ha encontrado la so-

lución por el hecho de que, en un momento dado, el problema ya no existe.

El pleno empleo, objetivo imposible

Vistas así las cosas, el paro no es un *problema*, sino una situación con visos de fatalidad. El paro no es un problema porque el pleno empleo no es una solución realista y, por tanto, algo que pueda responsablemente fijarse como objetivo. De nada sirve cubrir esta situación dolorosa y fuera de control con capas de pomada todo lo gruesas que se quiera de la retórica socialdemócrata sobre el pleno empleo. Tendremos que hacernos cargo a largo plazo de una situación en la

que una gran parte de los ciudadanos adultos de ambos sexos no va a encontrar acomodo y fuentes de ingreso en relaciones laborales *normales*. La cuestión clave es si vamos a conseguir o no configurar esta situación de tal manera que resulte social y políticamente hasta cierto punto inocua.

Existe paro cuando hay más personas que buscan una ocupación que las que efectivamente la encuentran. Este desajuste cuantitativo puede diagnosticarse de dos maneras: la demanda de fuerza de trabajo es *demasiado pequeña* o la oferta es *demasiado grande*.

La interpretación casi refleja preferida entre nosotros por los responsables de la política económica y social es que la demanda de fuerza de trabajo con los costes dados de la ocupación (esto es, costes salariales y extrasalariales) resulta *demasiado pequeña*.

Se sigue, en nuestra época *postkeynesiana* en todo caso, la conclusión de que deberían reducirse los costes de la ocupación y/o mejorar los incentivos para que los inversores empresarios creen puestos de trabajo (en el país) y aumenten su demanda de fuerza de trabajo, independientemente del coste que pueda comportar en el terreno de la política distributiva.

El salario de equilibrio

Por lo que se refiere a la reducción de los costes laborales (es decir, los salarios más los costes de seguridad social y protección de la fuerza de trabajo), las teorías de oferta dominantes tienen como promesa que si el trabajo es *más barato* se genera automáticamente más ocupación. Los costes laborales deberían aproximarse a un *salario de equilibrio* que se define porque despeja el mercado de trabajo. Pero esta es una conclusión errónea porque en toda economía desarrollada hay *dos* salarios de equilibrio que, además, difieren mucho entre sí. El salario de equilibrio que despeja el *mercado de trabajo* difiere drásticamente del salario de equilibrio que



despejaría también el *mercado de bienes*; y si no se despeja el mercado de bienes tampoco se hará lo propio con el mercado de trabajo. Los bienes producidos no encuentran salida con el *salario de equilibrio* y eso conduce a una demanda de fuerza de trabajo *demasiado pequeña*.

Dicho de otra manera, el salario no es sólo un factor de coste para el empresario, sino también un factor de ingreso para el trabajador y su presupuesto familiar. De la concentración unilateral en una u otra de estas dos funciones del salario se deriva la poco sugestiva polémica entre las doctrinas *liberales de derecha* y orientadas a la oferta que pretenderían reducir los costes salariales y las recetas *keynesianas de izquierda* y orientadas a la demanda que defienden los *ingresos salariales reales* o que incluso desearían aumentarlos. ¡Y en ambos casos en nombre del *pleno empleo* o de su restauración! Esta polémica es tan estéril, entre otras cosas, porque si bien muchos argumentos teóricos dan la razón a las doctrinas *de oferta*, los datos institucionales más insoslayables de la política distributiva están, en la República Federal de Alemania, del lado de la teoría de la demanda. Los cinco motivos por los que desde finales de los años setenta se ha impuesto en Europa la doctrina *de oferta* en política económica, y por los que el *keynesianismo* ha perdido prácticamente todo crédito intelectual y práctico, son bien conocidos.

Doctrina de la oferta

En primer lugar, la globalización de las relaciones económicas y el sistema de tipos de cambio flexibles hacen inviable cualquier intento de practicar con medios *keynesianos* la soberanía nacional en política económica. En segundo lugar, la política *keynesiana* de demanda sólo es eficaz si es *ines-*

perada; cuando se convierte en rutina de los gobiernos conduce sólo a la subvención de los inversores y no también al aumento de la ocupación y el empleo. Además lleva —y es el tercer motivo— a la inflación, a un déficit público creciente —el cuarto y quinto motivo— a la escasez de capital monetario (*crowding out*) y al encarecimiento de las inversiones.

En el caso de la República Federal de Alemania, además, las realidades institucionales (la autonomía de la negociación salarial, el sindicato único, los convenios horizontales, los costes de la seguridad social ligados a los niveles de ingresos y asumidos paritariamente por las partes sociales) estaban concebidas para hacer del país una economía industrial exportadora altamente productiva, a lo que contribuyeron efectivamente en el pasado. Se producían bienes de elevado valor, fabricados por trabajadores muy cua-

lificados y bien pagados en el marco de unas relaciones laborales altamente reguladas (y con una escala salarial progresiva y con tendencia al alza). Dominaba la escena una paz social comparativamente muy sólida, ensalzada por los protagonistas de este *Modell Deutschland* como un *cuarto factor de producción* específico de la economía alemana.

En este modelo, unos sindicatos obreros fuertes eran un elemento deseable, propulsor de la modernización, de la que se beneficiaba la economía en su conjunto.

En estas condiciones, los sindicatos estaban bien vistos y conceptuados como *alcate de la racionalización*, al tiempo que contribuían a la configuración de unas relaciones laborales que, en comparación con las realidades de la vida fabril norteamericana, francesa o española, sólo podrían calificarse como *de luxe*.

También son bien conocidas las causas que determinan que de este marco global de prosperidad y pleno empleo sólo puede hablarse ya en pretérito. Podríamos evocarlas aquí mediante el rótulo de la *triple globalización*.

La triple globalización

En primer lugar, la integración económica de Europa Occidental comporta no sólo una concurrencia acrecentada en los mercados de bienes y de trabajo, sino también una pérdida de la soberanía de los Estados en materia de política económica y social. Esta merma proporciona a los gestores políticos una coartada bastante espesa para no hacer nada. La pregunta acerca de *¿qué hacer?* se solventa en gran medida por el mero hecho de que es palpable que ya no hay nadie, en el nivel de los estados nacionales, con atribuciones para hacer algo por su cuenta y riesgo. Está por ver en qué medida se justifican las esperanzas en que sean las insti-



luciones y políticas europeas integradas las que lleven a cabo aquellas cosas que los Estados nacionales de la Unión Europea (UE) ya no pueden hacer de manera soberana.

En segundo lugar, la eficiencia que vienen demostrando las economías del Este de Asia no sólo anula cada vez más las ventajas de competitividad de la economía alemana, derivadas de sus estándares en infraestructuras y tecnología, sino hace cada vez más patentes determinadas *desventajas de localización*, al menos en el caso de la República Federal de Alemania.

Y en tercer lugar, tras el final de la guerra fría y la desaparición del telón de acero han devenido *postcomunistas* no únicamente los países situados en aquella área, sino también los países capitalistas europeo occidentales: a partir de ahora deberán adaptarse a la vecindad inmediata de sistemas económicos en los que si por una parte la *cualificación* de la fuerza de trabajo alcanza en líneas generales los niveles habituales de Europa Occidental, por otra los costes del trabajo ascienden de momento (por ejemplo en la República Checa) sólo a un séptimo de los niveles occidentales. Está claro, además, que tras la caída del socialismo real ha perdido peso específico aquel viejo imperativo político de la guerra fría por el que se trataba de restar posibilidades políticas a *la otra parte* mediante el pleno empleo, una seguridad social relativamente generosa y las políticas redistributivas.

Esta enumeración debería completarse con el problema específicamente alemán de las transferencias de consumo Oeste-Esto y, asimismo, con el hecho espinoso de que en la actualidad muchas regiones económicas en las que la industria del armamento tenía gran importancia están recibiendo unos *dividendos de la paz negativos*.

El empleo se desvincula de la economía

En conjunto estas nuevas condiciones conducen a una globalización postcomunista por la que el paro se



estanca en el seno de la Unión Europea en niveles elevados, los éxitos en política de empleo de algunos países y regiones sólo pueden conseguirse a expensas del aumento del desempleo en otros países, y la lógica del *jobless growth* hace que la evolución del empleo se desvincule de la marcha de la economía.

Las sociedades de la UE *siguen siendo* ricas —y ésta es la diferencia con las condiciones derivadas de la crisis económica mundial de finales de los años veinte.— Pero les falta un mecanismo institucional que permita *distribuir* su propia riqueza en el conjunto de la sociedad. Para la gran masa de la población una cosa es cierta: sólo aquel que tiene trabajo y que a través del trabajo obtiene ingresos, bien por medio de la familia o de la seguridad social, tiene posibilidades de participar en la riqueza social. Lo que vivimos actualmente en Europa como reacción a esta nueva situación es una política de desmontaje más o menos controlado de los costes laborales y sociales. La salida en tromba de la ciudadela de las relaciones laborales y los niveles salariales *de luxe*, dañinos para la competitividad, se verifica bajo la dictadura de los datos del mercado mundial y viene respaldada política-

mente también por un incipiente *frente popular del capital*. Esta estrategia es defensiva. Intenta aumentar la ocupación o cuanto menos mantenerla reduciendo los costes del empleo.

Izquierdismo y xenofobia

Tal vez este procedimiento incentive a los empresarios para crear empleos o para no despedir a sus trabajadores. Pero también incide negativamente en las perspectivas de ventas de los productores de bienes de consumo. Por eso es una cuestión incierta si, y durante cuánto tiempo, una política de desmontaje controlado de los derechos sociales y laborales estatutarios de los trabajadores podrá prevenir aquellas reacciones desesperadas que ya tenemos ocasión de observar actualmente en Alemania y otros países europeos: por un lado la lucha militante desde la *izquierda* en favor de la *protección de los puestos de trabajo por el Estado*, por otro lado la pugna chovinista desde la *derecha* en favor de la *protección del Estado frente a la presencia y proliferación de trabajadores de fuera en busca de puestos de trabajo*. Si tales actitudes beligerantes, en una u otra versión, fuesen un fenómeno de masas, nos las veríamos evidentemente con desa-



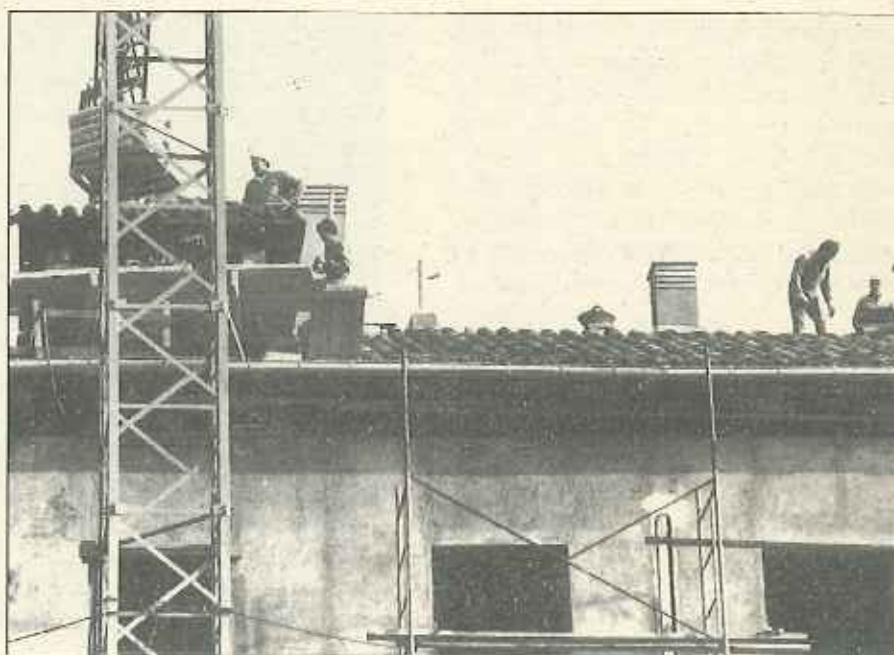
fios de una escala de magnitud como no se ha conocido en Europa prácticamente desde la segunda guerra mundial. En tal caso estaría en juego no sólo la cuestión del *qué* acerca de la justa distribución de la riqueza social, sino también la cuestión del *cómo* relacionada con las formas e instituciones democráticas y liberales del proceso político.

Estas sombrías perspectivas son lo que resulta si nos aferramos a la idea de que ha de seguir habiendo un volumen *constante* de personas activas que debe integrarse con costes *decrecientes* en las relaciones de ocupación.

Reducción de jornada

Una lectura *diferente* y desde luego considerablemente menos habitual del desequilibrio del mercado de trabajo es la siguiente: lo que necesitamos no es un incremento de los puestos de trabajo, sino una *reducción del volumen de trabajo*, es decir, del producto de las *personas* en busca de ocupación y de las *horas* de trabajo ofertadas por persona. Las magnitudes que podrían moverse para dospejar la plétora existente en el lado de la oferta del mercado de trabajo se pueden enumerar con brevedad. En primer término existe la exclusión formal —impracticable por motivos legales y normativos— de determinadas categorías de trabajadores, concretamente: extranjeros (no comunitarios) y mujeres (casadas). Con ellos desaparecen prácticamente todas las posibilidades *personales* de ejercer una influencia determinante sobre el volumen de trabajo ofertado. Lo que queda es la regulación *temporal* de la oferta; por día, por semana, por año o por vida puede mermarse de tal manera que —sin cambiar el resto de condiciones— se relativice en gran medida la sobreoferta de fuerza de trabajo o, en su caso, se evite en el futuro.

Este modelo de pensamiento dominaba a mediados de los años ochenta la política de tiempo de trabajo. Su



debilidad consiste en que en la práctica ajustarse a él resulta precisamente para los ocupados mismos *normalmente penoso*. ¿Por qué tendría que estar precisamente yo dispuesto a trabajar menos tiempo (y con ello, de un modo u otro, a renunciar a una parte de mis ingresos o al aumento de los mismos) sólo para que *tú* encuentres trabajo, sobre todo si no está nada claro qué uso hará (o podrá hacer) *él* (el empresario) de mi sacrificio en términos de tiempo de trabajo? ¿Realmente se traducirá la reducción de tiempo de trabajo por persona en un aumento (o incluso en el mantenimiento) del número de personas ocupadas? Si no fuese así, entonces muy posiblemente estaríamos *todos* peor que antes.

Trabajo y normalidad

El resultado es que no se puede hacer mucho por el lado de la oferta del mercado de trabajo ni en el plano personal ni en el temporal. Esto será así, en todo caso, mientras no se acabe con esa idea de normalidad que cifra todo el valor y el éxito de la vida de las personas según se desenvuelvan en el mercado de trabajo y según como sea su vida laboral y profesional. Esta idea de normalidad es tan absurda

como ineludible. Es absurda porque empuja a muchas personas a una carrera que sólo pueden perder. Es, por otra parte, ineludible porque las instituciones dominantes de la sociedad del trabajo reservan de hecho las cosas importantes de la vida (os decir, aparte de los ingresos también la libertad, la independencia personal, la seguridad, el reconocimiento y la autoestima) a aquellas personas que ante todo tienen un empleo y se desenvuelven bien en la vida profesional. Por el contrario, aquellos que (por estar en el paro) no encajan en la normalidad laboral o se niegan a adaptarse a esa *normalidad* (así, por ejemplo, las madres o *sólo amas de casa* o bien los *amos de casa*) deberán hacer grandes esfuerzos para no aparecer ante sí mismos y ante los demás como *fracasados*. Quien hace otra cosa que no sea *trabajar*, aunque sólo sea a temporadas o a tiempo parcial, se expone a perjuicios muy sensibles en lo relativo a ingresos, seguridad y no pocas veces crédito moral ante los otros y ante sí mismo. Las bases morales, culturales e institucionales de la sociedad del trabajo fijan primas a las formas de vida del *trabajador* o *empleado* que ni de lejos pueden extenderse al conjunto de los ciudadanos

de esta sociedad. De esta manera, moviliza permanentemente una sobreoferta de fuerza de trabajo que luego es incapaz de incorporar, que no puede utilizar en la producción de bienes y servicios. Ahora bien, la idea según la cual sólo debería tenerse acceso a los bienes y valores de la vida si previamente se ha sido capaz de colocar con éxito la propia fuerza de trabajo en el mercado, es moralmente muy poco plausible. Pues, ¿por qué razón deberían enhebrarse todas las actividades útiles que los seres humanos son capaces de hacer a través del agujero de la aguja de un contrato laboral?, o ¿por qué razón se supone que es justo reservar las posibilidades de consumo, la seguridad social y el reconocimiento social a aquellos que se han hecho valer en el mercado de trabajo?

El control social

Un argumento a favor del *pleno empleo* que encuentra cada vez más eco, aunque en ocasiones sea abiertamente cínico, señala que no es la *justicia social* el motivo primario por el que debería integrarse al mayor número posible de personas en el mercado de trabajo, sino el *control social*. Es palpable la antropología negativa que informa este argumento: si la gente no está vigilada y no trabaja en el marco de unas obligaciones contractuales formales, cae ineluctablemente en un modo de vida caótico y dañino desde el punto de vista de la comunidad. Con este argumento, desde luego, se desacredita a *posteriori* el valor humano de ese progreso técnico y económico que ha permitido la liberación de muchas personas de un trabajo duro y pesado. Y al mismo tiempo se asume implícitamente la miseria de un orden social que no parece disponer de otro medio, salvo el trabajo fabril, para hacer que

los ciudadanos lleven una vida disciplinada y cooperativa.

Por otra parte, son demasiado atractivas para los ciudadanos de nuestra *sociedad del trabajo* las primas materiales o inmateriales ligadas a la existencia supuestamente *normal* como trabajador empleado para que la renuncia al trabajo a tiempo completo y a los ingresos correspondientes pueda informar en algún sentido mínimamente aceptable los planes vitales de una parte relevante de la población. Antes al contrario: cuanto más precario o incierto se hace que todas las personas adultas encuentren y conserven un puesto de trabajo seguro, satisfactorio y adecuadamente remunerado, más intensa y agresiva deviene —en la relación entre generaciones, sexos y grupos étnicos— la concurrencia por este *bien de bienes* y la identificación subjetiva con el valor

que se le atribuye. La revalorización que según las ideas de algún que otro profeta conservador experimentaría hoy, frente a esta elevada y predominante valoración del trabajo formal, la vida fuera del mercado de trabajo (en la familia, en la comunidad local, en el huerto propio, en cooperativas, redes de voluntariado y asociaciones), debería ser algo más que una alabanza barata de la renuncia, la austeridad y el sentido común. La revalorización del tiempo libre y de la actividad autodeterminada con la que podría llenarse —o al revés: la relativización social del trabajo ligado al mercado— es un proyecto que afecta a la estructura moral, institucional y económica nuclear de las sociedades industriales democráticas. Desde un punto de vista institucional, estas sociedades, en efecto, se enfrentan con perplejidad al problema de que su riqueza es producida

por una parte *decreciente* de los ciudadanos, pero a la vez *todos* ellos *aspiran* a obtener una parte suficiente de esa riqueza. Mientras aproximadamente toda la población activa participe en la producción de la riqueza, este problema se resuelve a través del *contrato laboral de cada individuo*. Pero cuando ya no es éste el caso, cuando esta situación en principio normal se ha perdido de manera ineluctable, en la solución del problema de la distribución sólo pueden entrar los *derechos ciudadanos* de carácter económico que *todos los ciudadanos se reconozcan mutuamente*.

Alternativa

Cabe enunciar en tres principios básicos qué configuración podría tomar este tipo de enfoque (aunque de seguro que no podría realizarse en tres legislaturas).

Primero: nadie tiene derecho a excluir de participar en el mercado de trabajo a categorías enteras de la población (en función



de su sexo, edad, nacionalidad, cualificación, etc.).

Segundo: si todos los ciudadanos adultos no tienen *derecho al trabajo* pero sí, efectivamente, derecho a participar como aspirantes a obtenerlo en la concurrencia por la ocupación, entonces todos aquellos que renuncien *voluntariamente* a la participación en esta concurrencia los harán un favor a los que quieran seguir participando en ella, en unas condiciones obviamente mejores debido precisamente a la renuncia de los primeros. Consecuentemente, los que se retiran tienen derecho a una contraprestación por ese favor. Esta compensación debería concebirse como *derecho ciudadano a una renta básica*, desvinculada de cualquier requisito previo (la necesidad, obligaciones familiares, etc.), financiada a través de impuestos y de una cuantía, durante el período de no participación en el mercado de trabajo, suficiente para una vida modesta.

Tercero: la indemnización por la renuncia a participar en el mercado de trabajo, que tendría que ser individualmente reversible en todo momento,

no debe entenderse como una simple prima por la neutralización de la fuerza de trabajo, sino como un estímulo a tratar de utilizar la propia capacidad de trabajo de un modo diferente a su *venta* a cambio de un salario.

Fuera del ámbito inmediato de la casa y la familia tales posibilidades de utilización no son, ciertamente, fáciles de encontrar. La evolución de las sociedades industriales, antes bien, se caracteriza porque lleva a la fuerza de trabajo a una *trampa de la modernización*: durante mucho tiempo el trabajo ligado al mercado pareció tan remunerador frente a todas las formas de actividad informales y de autoprovisión que en gran medida han ido extinguiéndose y ahora, cuando el mercado de trabajo no puede dar cabida a todo el volumen de trabajo ofertado, ya no están disponibles como reservas de subsistencia económica. Por tanto, no hay muchos motivos para confiar en que las alternativas informales de actividad útil aparezcan *por sí solas* o como efecto de la expresión de buenos deseos. Por eso mismo, deberán *inventarse de nuevo*, fomentarse y estimularse.

En definitiva, una reorganización institucional de la vida del trabajo basada en estos principios tal vez no podría acabar con el paro, pero sí, en todo caso, contribuiría a hacer más soportable y menos conflictiva una situación difícilmente soslayable a largo plazo en la que no todos los trabajadores van a poder encontrar un puesto de trabajo regular. ■

Traducción de
Gustau Muñoz

Este artículo fue publicado por primera vez en **Debats**, reproducido posteriormente en el libro **El paro y el empleo: enfoques alternativos**, de la editorial **Germania** (Valencia), a quienes agradecemos nos hayan permitido incluirlo en el presente tema del mes de la TE.

EL PARO Y EL EMPLEO
ENFOQUES ALTERNATIVOS - ALBERT RECIO,
CLAUS OFFE Y ANDRE
GORZ

Germania

Colección Arcadia

Francesc J. Hernández

A partir del otoño comenzará a distribuirse una colección de libros, editada por CCOO, para destilar contribuciones teóricas, acumular materiales contra el pensamiento único.

La hemos bautizado pretenciosamente como Arcadia, porque así llamaban los antiguos a la patria posible de los cultivos fértiles, el pueblo franco y los crepúsculos sosegados; una meta, pero de ninguna manera, un ideal inalcanzable. Porque todavía confiamos en el valor de los libros. Como avanzadilla transcribimos el presente artículo de Claus Offe, que aparece en el segundo volumen de la colección.

Meditar es más acuciente tras el derrumbe de las causas y las cortezas. Como resumía una pintada anónima: "Cuando teníamos las respuestas, nos cambiaron las preguntas". Y aún alienta un desasosiego crítico en nuestro escepticismo; no en balde el viejo topo continúa royendo la Historia. A lomos del mercado, en triunfal cabalgata irrefrenable, avanza el mal llamado

pensamiento único: la dictadura de lo irrevocable, la cancelación de la crítica; ninguna solución sino todas las soluciones. Preferimos la inversión, quizás la subversión, de lo que se impone, su contrario del otro lado del espejo, el reflejo. Un reflejo que apela a la reflexión, palabras con la misma raíz.

Es preciso, por ello, poner diques de lectura y de pensamiento a la precarización de la Utopía. La reflexión resulta tan opresiva como trenzar prácticas solidarias. Por alguna razón la palabra latina *liber* designa tanto la obra para leer como la persona liberada.

Títulos de la colección:

- 1 Crisis ecológica y sociedad
- 2 El paro y el empleo: enfoques alternativos
- 3 Cambios sociales y políticos
- 4 Relaciones laborales y medio ambiente

Formación Profesional

Profesorado de los ciclos superiores

▼ **Desiderio Fernández Manjón**

IES Ciudad Escolar (Madrid)

La nueva Formación Profesional requiere medios

La calidad de la enseñanza de los centros públicos requiere una aceptable dinámica que acerque los estudios a las demandas reales o potenciales de la sociedad que justifique plenamente la razón de ser de estos servicios públicos en aras, entre otros objetivos, de servir de base al progreso de esta sociedad. La sociedad no puede depender permanentemente de la iniciativa privada, siempre tan aleatoria, selectiva y pendiente de ganancias; menos aún puede estar supeitada a ella cuando la sociedad demanda con urgencia determinados servicios que la iniciativa privada no presta por inercia, por baja rentabilidad o por temor a los riesgos inherentes. Tampoco se la puede esperar cuando la Administración considera prioritaria su prestación y se niega a someterse a las leyes del mercado.

Este dinamismo de la actividad pú-

blica únicamente puede mantenerse cuando hay una gran cualificación de los recursos humanos y suficiencia de los medios técnicos; en definitiva, cuando haya recursos para formar a unos y prestarles los medios adecuados. Pero los medios y la fría cualificación también son insuficientes porque constituyen una simple potencialidad, son meros instrumentos, son factores estáticos. Para hacer operativo este dinamismo se requieren dosis convenientes de entusiasmo y voluntarismo (vocablos tan denostados en ciertos círculos) y alicientes para que los entusiastas innovadores no decaigan; también estos necesitan reconocimiento, ayuda y alguna gratificación. Cuando menos, se necesita un mayor apoyo institucional: Ministerio y agentes sociales. Con frecuencia este apoyo no ha llegado o lo ha hecho tarde; y, peor aún, a veces se han puesto trabas a quienes innovaban.

Por diversas causas, en algún momento, cierto número de profesores

se embarcan, voluntariamente, en enseñanzas novedosas sin que, previamente, tengan el apoyo institucional necesario. Es inevitable que así ocurra porque todas las cosas son mejorables y, por fortuna, siempre existirán personas inconformistas, inquietas y con empuje; por tanto, el hecho de que se aventuren por su propia cuenta —incluso cuando nadie se lo pide y parecerían meterse en camisas de once varas— y arriesguen no es óbice para abandonarlos a su suerte; de otro modo estaríamos castigando a los que desarrollan iniciativas benéficas para el servicio docente que, en definitiva, incrementa la rentabilidad social.

Los profesores innovadores deben tener perspectivas positivas de que su trabajo les va a ser reconocido en todos los ámbitos institucionales y van a encontrar apoyo de diversa índole en todos estos ámbitos. ¿Cuál?. Cabría disculpar diversas formas. La función pública no será innovadora ni dinámica en tanto la mora antigüedad valga tanto o más —hasta hace escasos lustros era casi el único criterio de valoración— que la dedicación a la innovación. El principio de igualdad nos dice que debe propiciarse un tratamiento igual para los iguales y un tratamiento desigual para los desiguales en aras de compensar a quienes sufren esa desigualdad o exponen tiempo y riesgo. Por lo tanto, los profesores embarcados en Ciclos Formativos y otras necesarias innovaciones del sistema educativo —que en principio deben valorarse muy positivamente— necesitan el máximo apoyo institucional.

Si la innovación educativa la consideramos imprescindible debe tener algún respaldo serio y sustancial en el marco de la profesionalización del trabajo de los servicios públicos.

Algunas dificultades objetivas en la impartición de estos Ciclos

Los Ciclos Superiores de la nueva Formación Profesional, desde el pun-



to de vista de los profesionales que la afrontan, ofrecen ineludables dificultades fácilmente constatables; la objetividad de esta circunstancia salta a la vista. En primer lugar, el nivel de este tipo de estudios es superior no sólo por la adjetivación oficial (lenguaje LOGSE) sino por el contenido curricular: si bien estos Ciclos no están conceptuados como estudios universitarios y si bien se imparten en los institutos de Secundaria el nivel de muchos de sus contenidos es de tanta cualificación y hondura como aquellos. En ocasiones, las dificultades objetivas, incluso, trascienden a los estudios del ámbito universitario: hay que entresacar los contenidos curriculares de fuentes escasas, dispersas, no sistematizadas, y adaptarlas convenientemente al nivel de comprensión de los alumnos. Posiblemente ningún profesor de Ciclos Superiores reclama la jornada laboral de los profesores universitarios; sin embargo, es posible que muchos deseen un tratamiento que reconozca ese hecho diferencial.

En segundo lugar, se constata, con gran rapidez, la ausencia de un currículum adecuadamente definido, dada la novedad de los estudios que se ponen en marcha y la carencia de profesionales docentes que dominen estos nuevos campos curriculares. También aquí pueden hacerse comparaciones con el otro ámbito de estudios superiores (el universitario) y poner de manifiesto que mientras en el universitario es el Departamento el que fija el contenido curricular de acuerdo al interés, saber y entender de sus integrantes, en los Ciclos lo fijan agentes externos. Por diversas causas el Ministerio de Educación no ha sido capaz de definir con precisión ni de modo sistemático estos contenidos curriculares. Por esta causa, los profesores que imparten los correspondientes módulos (asignaturas, a grandes rasgos) se ven en la tesitura de comenzar por definirlos y sistematizarlos.

Es verdad que las autoridades académicas están proporcionando, el pri-

mer año de su puesta en marcha, los contenidos curriculares y demás aspectos de la programación de los citados módulos, elaborados por medio de sus técnicos, desde las limitaciones de sus despachos y de sus propios conocimientos y con las carencias de todo academicismo. Para colmo, no siempre, estos materiales suelen estar preparados en el momento de confeccionar las programaciones, de modo que los profesores deben ingeniárselas por su cuenta para hacer frente los primeros meses de su impartición.

En tercer lugar, como ya he apuntado más arriba, los profesores que se enfrentan con este tipo de contenidos curriculares además de carecer de la oferta del mercado de libros de texto, con frecuencia tienen graves dificultades para encontrar bibliografía adecuada, y se han de nutrir de infinidad de libros, informes técnicos, revistas, Boletines Oficiales de los correspondientes entes territoriales e institucionales y otras fuentes informativas.

Breve análisis de algunos apoyos institucionales

Los cursos que el Ministerio proporciona a los profesores que asumen esta modalidad de enseñanza adolecen de ciertas limitaciones, como se desprende de las notas anteriores.

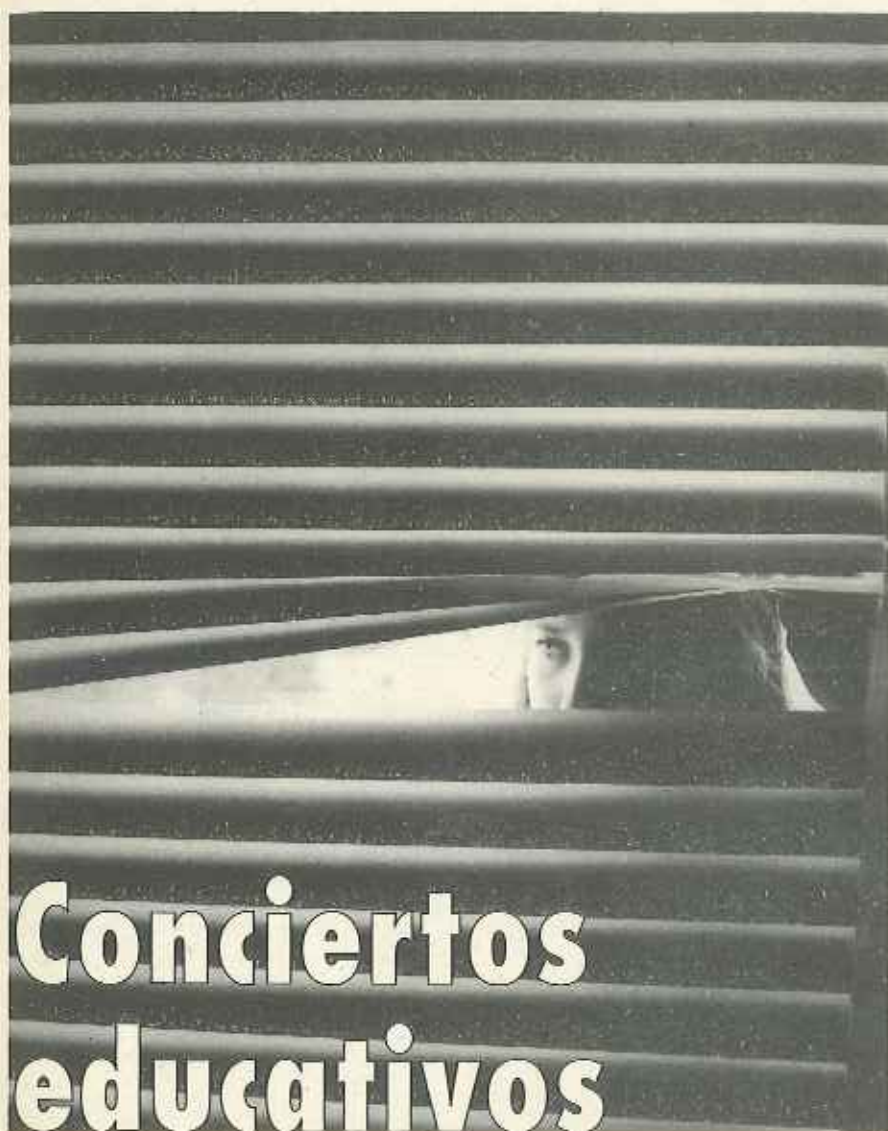
No existe una planificación rigurosa de la elección de los profesores beneficiarios de los mismos de tal modo que, con frecuencia, los reciben profesores que sólo remotamente tienen la posibilidad de impartirlos, mientras que muchos de los que han de impartirlos no asisten, simplemente porque no saben lo que van a impartir o porque en el reparto no les han asignado la correspondiente plaza. Este modo de proceder es socialmente irresponsable y constituye un despilfarro de los escasos presupuestos que a formación se dedican. Como es obvio, el impacto sobre los usuarios de estos servicios puede ser muy negativo puesto que, dada la dificultad objetiva

de su transmisión, el profesor obligado a asumir estas tareas, que no ha recibido la preparación correspondiente, no puede sentirse con el ánimo ni la preparación requerida. Es preciso, por tanto, que reciban dicha formación -siempre que las previsiones lo permitan- indistintamente los profesores interinos y los funcionarios docarrera. Como se pone de manifiesto, con cierta frecuencia, recae en los interinos la tarea de impartir alguna de estas nuevas asignaturas.

El Ministerio, y otras instituciones públicas, han facilitado ejemplificaciones de programaciones para varios niveles docentes cuya reforma han puesto en marcha por aplicación de la LOGSE excepto para la Formación Profesional. En el mejor de los casos algunos módulos de Ciclos Formativos encuentran una unidad desarrollada en las denominadas Propuestas Didácticas de apoyo al profesorado de FP que el Ministerio ha publicado para cada uno de los Ciclos Formativos.

También conviene destacar que la programación de los cursos de formación es, a veces, deficiente: no siempre logran transmitir una visión general y básica del Ciclo y de sus módulos; no se contrata conferenciantes o profesores aptos para transmitir con claridad los contenidos fundamentales de los temas o no se les marcan con la debida claridad los objetivos de los mismos ni las adecuadas pautas didácticas. Falta, generalmente, una buena conexión entre los distintos contenidos que dan los conferenciantes. Hay cursos, a veces, cuya única razón de ser parece que es el oportunismo de quienes los programan y de sus círculos cercanos. En cambio, existen módulos (asignaturas) de los nuevos Ciclos Formativos para los que ni siquiera se programan cursos de formación.

Apunto estas notas porque esta modalidad de enseñanza -que en principio parece muy positiva para la sociedad- no puede ser parada, pero sí adecuada a los recursos humanos a pie de obra. ■



Conciertos educativos

▼ Juan Martínez

Hace ya diez años que se implantaron los conciertos educativos como forma de financiar la enseñanza privada y conseguir la gratuidad del sistema educativo en España, intentando el equilibrio entre los principios de igualdad y libertad que consagra La Constitución.

Hace ya diez años y se hace necesario una reflexión, sacar conclusiones y ofrecer alternativas a los cambios que en este tiempo se han producido.



En lo concerniente a la red de centros, las condiciones que la LODE ha exigido para acceder a los conciertos educativos han

hecho que se consoliden los grandes centros, religiosos en su mayoría, desaparezcan un número importante de pequeños centros, laicos casi todos ellos, y aparezcan centros de nueva creación en nuevos núcleos de población, cooperativas en su casi totalidad. El sostén económico que los conciertos ofrecen ha posibilitado que prácticamente todos los centros de nueva creación en estos últimos años estén regentados por cooperativas de trabajadores y trabajadoras de la enseñanza.

El control de los fondos públicos que supuso el sistema de conciertos, frente al régimen de subvenciones u otro tipo de ayudas y la configuración del módulo económico de sostenimiento de los centros, administrado casi en su totalidad por la administración ha hecho que todos o casi todos los centros configurados como empresas educativas lucrativas hayan abandonado la concertación, como también hicieron las que no quisieron someterse a la normativa común referida a la admisión de alumnos y profesorado... configurando así una red de centros privados al margen de los concertados.

Comparando, por tanto, las redes de hace diez años y la actual, hemos de llegar a la conclusión de la bondad de ésta sobre aquella en lo referido a edificios y espacios escolares y al equilibrio en lo locante a entidades religiosas o laicas en su gestión, y por otra parte podemos constatar una disminución en la red de centros concertados, como lo demuestran los más de cuatrocientos trabajadores y trabajadoras acogidos a los acuerdos



de Centros en Crisis y un aumento de la red estrictamente privado.

Abrir una puerta para pasar a la red de titularidad pública aquellos centros que voluntariamente lo manifiesten es la reivindicación que debemos mantener.

Es innegable que, a raíz de la concertación y como exigencia de ésta, los órganos de decisión colectiva de los centros comenzaron a funcionar. Los consejos escolares y el claustro de profesores que hasta entonces eran en bastantes centros meras figuras decorativas u obviamente no existían -los consejos escolares son producto de la misma ley- comienzan a democratizar la gestión del centro y sólo la posterior desidia de la administración no atendiendo la reclamaciones y propuestas, y también de muchos profesionales y padres a participar propiciada por la falta de capacidad de resolución de estos órganos, ha hecho posible una vuelta a que nuevamente nos encontremos con consejos y claustros que no cuentan o que cuentan poco a la hora de gestionar democráticamente el centro.

Seguir reclamado mayor paridad en los componentes del consejo escolar, más atención por parte de la administración a estos órganos y más competencias para los órganos colectivos de decisión es la tarea.

Conseguir también unos centros permanentemente abiertos y al servicio de la comunidad en la que se insertan; unos servicios y actividades complementarias acordes con las necesidades del alumnado y que atiendan todas sus necesidades formativas; una contratación que responda a los principios de méritos, capacidad y publicidad y use la bolsas baremadas existentes; un desarrollo de los aspectos curriculares más relacionados con los valores que inspiran la Escuela Pública y no adoctrinadores; un escrupuloso cumplimiento de la normativa común: integración, ratio, admisión... son nuestros objetivos permanentes. Junto a la mejora de la situación laboral del personal del sector que res-

ponde a nuestra reivindicación de homologación: igualdad de condiciones a igualdad de trabajo.

El Real Decreto por el que se aprueba el Reglamento de Normas Básicas sobre Concierptos Educativos, señala en su artículo 43.1 "Los concierptos se renovarán siempre que el centro siga cumpliendo los requisitos que determinaron su aprobación, no se haya incurrido en las causas de no renovación prevista en el artículo 62 de la LOE...".

¿Cuáles son las causas que no se pueden incumplir y que los titulares de los centros firman cuando libremente conciertan con la Consejería de Educación y Ciencias?:

- Impartir gratuitamente la enseñanza.
- Las actividades escolares, tanto docentes como complementarias y de servicios, no podrán tener carácter lucrativo.
- En todo caso, la enseñanza deberá ser impartida con pleno respeto a la libertad de conciencia.
- Toda práctica confesional tendrá carácter voluntario.
- Tener al menos, los siguientes órganos de gobierno: Director, Consejo Escolar y Claustro de Profesores.
- La admisión de alumnos se ajustará al régimen establecidos para los centros públicos.
- La contratación del profesorado se hará a través del consejo escolar

con comunicación a la administración y publicidad.

- Readmisión del profesorado despedido cuando aquéllos hayan sido declarados improcedentes por sentencia de la jurisdicción competente.
- Respeto a la libertad ideológica, religiosa y de culto. Nadie podrá ser obligado a declarar sobre su ideología, religión o creencia.
- Derecho a la libertad de cátedra.
- Cualesquiera otras que se deriven de la violación de las obligaciones establecidas en la LOE o en el Real Decreto antes mencionado.

Con todas estas obligaciones contraídas libremente por los centros al concertar, no puede haber después de diez años, discriminación a la hora de matricular a niños o a niñas, cobro bastante generalizado de cuotas, ocultismo y enchufismo en la selección del profesorado, exigencia de certificado de "capacitación para impartir clases de religión", imposición de libros de texto, despidos por motivo ideológico... o cualquier otra práctica que viole la legislación. Los centros que consideren más importante su condición de empresa religiosa o laica que sus obligaciones como centros concertados, tienen libre el camino de la red de enseñanza privada, pero no concertada. Cuando exigimos el cumplimiento de la normativa de concierptos a los que voluntariamente lo solicitan, estamos reconociendo que los centros que las cumplen, independientemente de su titularidad, están en condiciones de avanzar hacia nuestro modelo de escuela gratuita y de calidad, democrática, bilingüe con las desigualdades, no sexista, coeducativa, laica y científica, crítica y participativa, impulsora de los valores de la paz, de la no violencia y del respeto al medio ambiente e integrada en la realidad social y cultural.

Esperamos que todas las organizaciones presentes en las Comisiones Provinciales de Concierptos, lo entiendan así cuando tengan que informar sobre la petición de renovación para los próximos cuatro años. ■

La salud mental del profesorado

El síndrome del quemado

▼ Eloisa Guerrero

Psicóloga (UNED)



a primera motivación a la hora de escribir este artículo acerca de la salud mental del profesorado es, además de comentar algunas

investigaciones ya realizadas en nuestro país, instar a las administraciones educativas a que se fomenten y financien investigaciones rigurosas sobre el tema que hoy nos ocupa. Tenemos evidencia de que en algunas provincias se han llevado a cabo investigaciones de este tipo como en Málaga, Tenerife, mientras que en otras el tema ni se ha tenido en consideración, salvando la excepción de algunas vagas y poco rigurosas tentativas que han sido llevadas a cabo a través de los CEPs. La investigación sobre malestar docente realizada por el profesor de psiquiatría Seva Díaz (1986) con una muestra de 283 profesores de EGB, enseñanzas medias y universitaria destacó el alto porcentaje de inadaptación del profesorado de Bachiller y universitario, confirmando al mismo tiempo que el profesorado se encuentra psicológicamente más desajustado que la población general. En el marco del sistema educativo, la LOGSE, en su capítulo 2 cita entre otras capacidades a desarrollar en el alumno la de Valorar la higiene y la sa-

lud. Con el nuevo sistema educativo se introduce como área transversal la Educación para la Salud, tratando con ello de preparar a los alumnos para la vida, al mismo tiempo que formarlos para ser capaces de tomar decisiones que van a repercutir en su salud y en la de los demás. Al ser la educación vehículo y móvil de la prevención, los profesores aparecen ya desde la educación básica como agentes de transmisión esencial y como referencia sólida y modelo a imitar por sus alumnos. La salud es con frecuencia cuestión de actitudes y hábitos de vida. En definitiva, con todo ello queremos apoyar la siguiente tesis: un auténtico

planteamiento de salud no debe restringirse al marco exclusivo del alumno sino que debe implicar a todo el colectivo humano. Aquí se incluye tanto al alumno como al profesor.

Los objetivos de la salud mental podrían identificarse con los objetivos de una educación afectiva y comportamental. Esto hace que pueda identificarse la educación con la prevención, exigencia para un buen plan de salud mental. En educación no sólo tenemos que cuestionarnos la salud mental de nuestros alumnos sino también la del propio profesor. Este tema hasta hace poco no ha recibido toda la atención que merecía. Son tres razones las que justificarian el interés por estimular investigaciones sobre la salud mental del profesorado:

- *Epidemiológicas*: El alto porcentaje de desajustes detectado dentro de la población docente en investigaciones realizadas en otros países, y dentro del nuestro, en distintas provincias.

- Las consecuencias y repercusiones de la psicopatología del profesor, esto es, el efecto nocivo que dichos desajustes pueden llegar a tener para el desarrollo y rendimiento de nuestros alumnos.

- Conjugar la metodología del auto-perfeccionamiento del profesor con el perfeccionamiento de sus alumnos y a la inversa.



Las aportaciones que se derivan de estudios de este tipo pueden ser útiles a la hora de añadir datos de gran interés a la comunidad científica y educativa de nuestro país.

En el informe de la OIT (1993) "El trabajo en el Mundo" se reconoce que el estrés y el síndrome de burnout no son fenómenos aislados, sino que ambos se han convertido en un riesgo ocupacional significativo de la profesión docente, que afecta de manera muy particular al profesorado según ilustran los datos que a continuación se detallan:

- En el Reino Unido, el 20% del personal docente padece problemas de ansiedad, depresión y estrés.
- En EE.UU., el 27% de los educadores investigados han padecido problemas crónicos de salud como consecuencia de la enseñanza. El 40% reconoce tomar medicamentos a causa de problemas de salud relacionados con su trabajo.
- En Suecia se llegó a la conclusión de que el 25% de los educadores están sujetos a tensión psicológica, en un grado que puede ser considerado de alto riesgo.
- En nuestro país la investigación sobre la salud de los profesores no se ha abordado como tal ni de manera unitaria, debido a la ausencia de un marco teórico a partir del cual pudieran estructurarse todos los estudios realizados en torno a éste y otros temas relacionados. Los diferentes enfoques interdisciplinarios, desde la pedagogía a la sociología industrial pasando por la psiquiatría y la psicología en sus diferentes ramas y los tratamientos dispersos que se le ha dado al tema, justifica la diversidad de términos empleados para abordar la problemática; el malestar docente, la angustia de los enseñantes, la salud mental del profesor, el conflicto de los enseñantes, el estrés docente, etc. han sido algunos de los términos empleados para su denominación.



Los trabajos más rigurosos y operativos que se han realizado acerca del tema que hoy tratamos versan sobre el síndrome de *burnout*. Estos ponen de manifiesto la importante contribución que estas investigaciones pueden tener para el manejo y el control de sus efectos, tanto desde el punto de vista laboral como personal.

Presentamos a continuación la definición más consolidada del síndrome del *quemado* o *burnout*, término que cada vez con más frecuencia es empleado con bastante ligereza. Son tres rasgos fundamentales (Maslach y Jackson, 1981) los que determinan su presencia: cansancio emocional, despersonalización y sentimientos de incompetencia profesional. A continuación procedemos a detallar su significado.

Cansancio emocional, la sensación de no poder dar más de sí mismo a los demás, manifestándose por la pérdida de energía, el agotamiento físico y/o psicológico y la fatiga.

Despersonalización, actitud especialmente fría y distante hacia los *clientes* que actúa como mecanismo de defensa para protegerse del sentimiento negativo propio del agotamiento emocional, anteriormente co-

mentado. A través de este mecanismo trata de distanciarse de los miembros del equipo de trabajo mostrándose irritable, irónico e incluso utilizando etiquetas despectivas para aludir a los clientes o usuarios. Esta actitud es una forma de aliviar la tensión experimentada, restringiendo la intensidad de relación con los demás para adaptarse a la situación.

Sentimiento de inadecuación profesional y personal al puesto de trabajo, que surge en estos profesionales al verificar que las demandas laborales exceden su capacidad para atenderlas de forma efectiva y competente.

El reconocimiento de los problemas psicológicos en las consultas de medicina general

ha ido aumentando en los últimos años y suponen aproximadamente entre un 20-50% del total de las consultas efectuadas por el médico. De éstas, la ansiedad y la depresión ocupan los dos primeros lugares, no descartándose el que pueda aparecer enmascarado el síndrome de burnout en estas formas clínicas. Creemos firmemente que trabajos de investigación del tipo que venimos reivindicando a lo largo de este artículo, pueden contribuir a mejorar la calidad del proceso de enseñanza y aprendizaje en general. También estamos convencidos del ahorro en recursos económicos y personales que esto conllevaría para las administraciones educativas y, por supuesto, en la mejora que supondría para el bienestar psicosocial de los trabajadores de la enseñanza.

Reiteramos, pues, que las administraciones educativas debieran fomentar trabajos e investigaciones encaminadas a fomentar, mejorar e, incluso, prevenir enfermedades, en cierta medida profesionales y típicas de la profesiones docentes, tales como las referidas a la salud mental, y todo ello también de cara a fortalecer la salud de nuestras organizaciones educativas. ■

▼ Carmen Perona Mata

Gabinete Jurídico

Cómputo de los servicios

A efectos de concurso, en el baremo ¿qué se entiende como años completos de experiencia docente? ¿deben computarse como doce meses completos de servicios efectivos o como curso escolar?

M.S.M. (Madrid)

En este tema controvertido, hay que determinar el alcance de la frase *año de experiencia docente*, en concreto si es equivalente a *doce meses completos* o bien a *curso académico o año escolar*.

La tesis de la Administración pugna, en principio, con un hecho notorio: la actividad docente efectiva no dura los doce meses de un año ni tampoco doce meses seguidos, sino que comienza el mes de septiembre de un año y finaliza el mes de junio siguiente. Por ello, siguiendo el criterio del MEC, ningún aspirante podría acreditar doce meses continuados de servicios docentes efectivos, ni en un año natural ni durante un curso académico.

En consecuencia, la única interpretación coherente y lógica consiste en identificar ese concepto indeterminado con *año escolar o curso académico*, y así lo avala la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 18 de marzo de 1997. ■

Derecho a desempleo

Existe un colectivo de maestros de Privada Concertada que se han apuntado a las listas de sustituciones en la Consejería. Desde el 10/4/97 se les está llamando para que se incorporen al puesto de trabajo en la Pública. Son personas que llevan más de 5 años en la privada. En la pública estarán hasta el 30 de junio. El INEM dice que no tienen derecho a cobrar desempleo porque se han dado de baja voluntaria en la Privada y, en la Pública, no van a estar trabajando más de 2 meses. Presuponen que hay un ánimo defraudatorio porque quieren cobrar el paro y no trabajar. ¿Podemos exigir que a esta gente se le reconozca el tiempo trabajado en total, pública y privada? ¿Pueden pedir cobrar el desempleo hasta que los vuelvan a llamar otra vez para sustituir?

E. G. (Las Palmas de Gran Canaria)

Lo Estatuto de los Trabajadores señala que la rescisión del contrato de trabajo por voluntad del trabajador no tiene derecho a indemnización ni desempleo, pero en este caso no cobrarían nada al despedirse de la privada, pero una vez que hayan trabajado los meses en la pública, se acumula este tiempo y tienen derecho a cobrar el desempleo, lo que ocurre es que el INEM está susceptible en estos casos, debido a la multitud de fraudes que existen al respecto, pero considero que este colectivo puede demostrar que no es fraude de Ley, porque el segundo contrato lo realiza la propia Administración, sería conveniente que la Administración contratante hablara con el INEM. ■

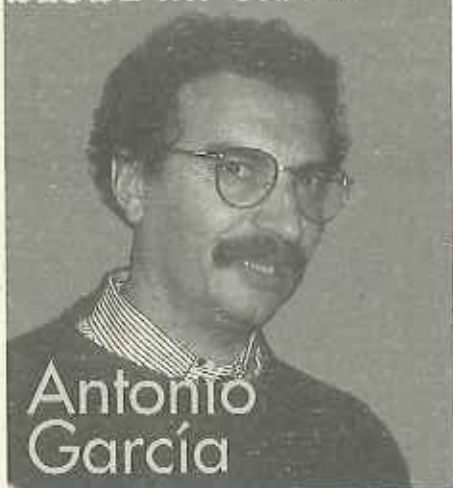
Jefatura de Departamento

El MEC me ha desestimado el nombramiento como Jefe de Departamento de Griego en el IES en el que imparto 4 horas de la asignatura a 6 alumnos de primero de Humanidades y Ciencias Sociales en horario complementario. ¿Tengo derecho a reclamar la jefatura de este departamento cuando pertenezco al departamento didáctico de otro IES, donde asumo la jefatura?

J. G. B. (Soria)

El Tribunal Superior de Justicia de Castilla-León con sede en Burgos, en Sentencia de 13 de marzo de 1997 ha fallado ya esta cuestión, desestimando las pretensiones en base a: *El Real Decreto 83/96 de 26 de Enero, en su art. 48 establece la imposibilidad de pertenecer a más de un departamento, sin perjuicio de su adscripción a otras especialidades, tal como preceptúa en su apartado dos, último párrafo. "Aquellos profesores que posean más de una especialidad o que ocupen una plaza asociada a varias especialidades pertenecerán al departamento al que corresponda la plaza que ocupan, por concurso de traslado o por cualquier otro procedimiento, con independencia de que, en su caso, pudieran estar adscritos a otros departamentos en los términos arriba indicados.* ■





Antonio
García

Primavera

Mi clase florece en primavera. En el aula donde trabajo penetran los rayos de sol e iluminan las caras. Las unas lentas, despistadas las otras, trabajando unos, enredando otros. Una lectura, un diálogo, un teatro, una voz más alta que otra reclamando silencio, el dibujo del rayo del sol y de la sonrisa humana. El uno se levanta, el otro pregunta y la otra enseña orgullosa su trabajo y su esfuerzo. Sí, las personas de mi aula florecen en primavera.

Se adelantan los almendros, llegan sus flores cuando aún no se ha ido el frío de nuestros corazones. Las primeras florecillas aparecen frescas, con el candor de haber comprendido enseguida la explicación, de haber entendido el sentido del amor y la vida. Ha sido todo sencillo, un simple comentario, una conversación tranquila, una demostración fácil y lo que he querido transmitir lo han aprendido sin esfuerzo y sin duda. Son unas cuantas, unos cuantos, los de la mirada fiera, las de la sonrisa dulce, los más adelantados, las que abren primero sus puertas al saber, a la formación, a la vida, a la tolerancia, al amor y al respeto.

Después florece la mayoría, aparecen sus flores a "mogollón" adornando nuestros campos, que en nuestro caso son los rincones, los trabajos, los cuentos, los murales, los cuadernos, las dramatizaciones, los dibujos, los cánticos... Ha sido necesaria mayor dedicación, más repetición y más esfuerzo, pero al final merece la pena, está el aula más bonita, es más alegre y divertida.

Siempre queda alguna rezagada, alguna que florece a última hora cuando las otras están ya casi maduras, ha sido necesario más calor, más cuidados, más ternura; pero al final, aunque perezosa, aparece cuando ya parecía que la primavera se escondía y que el verano llegaba. El calor de todos los días, el esfuerzo y el trabajo continuado ha vencido.

Las ilusiones dormidas, atargadas por el frío del invierno, aparecen también en primavera en la gente de mi clase social. Las reivindicaciones, los deseos de justicia aparecen nuevamente en las calles. Se despiertan ilusiones que se habían dado por dormidas, la gente reclama, la gente protesta. Aparece nuevamente la esperanza, se piensa en un mundo mejor. Durante el invierno se estuvo demasiado

tiempo dormido, pesaba más el desánimo, el desaliento, ahora brota la vida y no se puede apagar la ilusión.

Los problemas, largamente negociados en los gélidos días de invierno, no se han resuelto aún. Las negociaciones se han convertido en una maraña que no acaba nunca, los problemas sociales no merecen prisa para quien no los padece. Por eso las negociaciones se alargan, las patronales retrasan intencionadamente las firmas de los convenios, y las personas que trabajan se cansan, despiertan, se dan cuenta de que la vida cuesta hoy más que ayer, que el salario es el mismo y que el trabajo cada día se hace más duro. Los recortes sociales se empiezan a sufrir, comienzan a aparecer problemas para mantener incluso el puesto de trabajo.

En Educación, la falta de presupuesto moviliza a la sociedad, la congelación del invierno perturba el ánimo de los trabajadores, en los centros se necesita más profesorado, pero en vez de aumentar las plantillas salen Órdenes Ministeriales en las que se reducen los puestos de trabajo, desaparecen unidades, se amenaza con incrementar el número de alumnos por clase. Con el mismo salario a los docentes se les exige más y cada vez se responsabiliza más al profesor de los fracasos escolares. El Ministerio no ayuda, el Ministerio recorta, el Ministerio congela. La sociedad se inquieta, se moviliza y protesta en primavera.

En los demás sectores sucede lo mismo, el Gobierno congela los salarios al personal que depende de los P.G.E.; el Gobierno no ayuda. Las patronales toman nota e intentan congelar también los salarios a sus trabajadores, los convenios no se negocian satisfactoriamente, las subidas salariales son mínimas, las mejoras sociales no existen.

Por eso aumentan las protestas en todos los sectores, la clase trabajadora sale a la calle en primavera. Y en primavera celebramos la fiesta de la reivindicación de los trabajadores. El Primero de Mayo llenamos las calles con tonos festivos reclamando solidaridad, igualdad y trabajo.

El hielo tardío a veces corta el fruto de una primavera florida. A los de mi clase les cortan demasiadas veces la posibilidad de dar fruto. A unos al salir del aula, al llegar a sus casas y encender los televisores. A otros con una noticia de la unión monetaria, de la convergencia, de la compellividad... Les intentan convencer de la necesidad de sacrificar por este año el fruto que reclaman sus flores. Pero la esperanza no se pierde, y año tras año vuelven a florecer las reivindicaciones y la lucha, sabiendo que habrá temporadas en las que se recojan los frutos jugosos que nos benefician a todos. ■

COLECCIÓN PRAXIS EDUCACIÓN

Un proyecto editorial coherente con las exigencias que la reforma educativa plantea, contribuyendo a un mejor funcionamiento de los centros educativos y a una calidad cada vez mayor de la Educación.



OBRAS DE LA COLECCIÓN PRAXIS EDUCACIÓN

Asesoramiento Pedagógico: *D. Pere Darder Vidal y D. Joaquín Gairín Sallán*

***** Para realizar su pedido, marque con una "x" el título (s) deseado (s) en el recuadro (s) correspondiente (s) *****

- "ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DE CENTROS EDUCATIVOS"** - Coordinadores: *Pere Darder y Joaquín Gairín*
Ofrece toda la información necesaria para la gestión y organización de los centros de todo tipo y nivel, constituyendo una herramienta de formación permanente para equipos directivos y equipos docentes preocupados por la mejora continua de los centros en los que ejercen su profesión.
P.V.P. 21.268 Ptas. (IVA incluido). Este precio incluye tres actualizaciones por año. - Suscripción: Anual.
- "ESTRATEGIAS E INSTRUMENTOS PARA LA GESTIÓN EDUCATIVA"** - Coordinadores: *Pere Darder y Joaquín Gairín*
Aporta instrumentos concretos para cada ámbito de la gestión educativa, facilitando la autoformación, la reflexión, el análisis y la toma de decisiones relacionadas con la gestión de los centros. Mediante las actualizaciones periódicas, se ofrecen nuevas estrategias y experiencias prácticas.
P.V.P. 16.016 Ptas. (IVA incluido). Este precio incluye tres actualizaciones por año. - Suscripción: Anual.
- "MANUAL DE LEGISLACIÓN EDUCATIVA. ESTATAL Y AUTONÓMICA"** - Coordinadores: *M.ª Antonia Casanova y José M.ª Vera*
Primera obra en el mercado que recoge las disposiciones dictadas por todas las Administraciones Educativas con competencias en Educación. Cada mes, el suscriptor recibirá un Boletín de Avance Legislativo y Convocatorias con las disposiciones aprobadas, los cambios normativos y convocatorias de ayudas, oposiciones, cursos, etc. La obra incluye una Base de Datos en disquete con los textos completos de las disposiciones básicas.
P.V.P. 18.720 Ptas. (IVA incluido). Este precio incluye tres actualizaciones por año. - Suscripción: Anual.
- "MANUAL DE ORIENTACIÓN Y TUTORÍA"** - Coordinadores: *Manuel Álvarez y Rafael Bisquerria*
La respuesta teórica y práctica ante la problemática que plantea la aplicación de algunos principios básicos de la LOGSE como la atención a la diversidad, la formación integral del alumno y la estimulación de los métodos de aprendizaje autónomos, etc. en cualquiera de los niveles educativos. Recoge los fundamentos teóricos y las técnicas, estrategias, experiencias, recursos y aplicaciones prácticas de la función orientadora y tutorial.
P.V.P. 16.016 Ptas. (IVA incluido). Este precio incluye tres actualizaciones por año. - Suscripción: Anual.
- "COMUNICACIÓN EDUCATIVA Y NUEVAS TECNOLOGÍAS"** - Coordinadores: *Joan Ferrés y Pere Marqués*
Recoge todas las posibilidades que ofrecen las nuevas tecnologías para facilitar los procesos de enseñanza-aprendizaje y gestión de los centros docentes. Los bloques de contenido son: Cuestiones generales, Informática, Telemática, Multimedia, Imagen y Sonido, Vídeo y Mass Media. La obra incluye dos programas educativos en disquete.
P.V.P. 16.640 Ptas. (IVA incluido). Este precio incluye tres actualizaciones por año. - Suscripción: Anual.



EDITORIAL PRAXIS, S.A.

Líderes en libros de hojas cambiables.

Vía Layetana 30, 5º - 08003 Barcelona - Tel. (93) 310 15 00 - Fax (93) 315 26 63

DATOS PERSONALES DEL CLIENTE

Centro u Organismo:

Nombre y apellidos:

Dirección:

NIF / CIF:

FORMA DE PAGO:

Contra reembolso + 520 ptas. gastos de envío (Modalidad no válida para los Sres. Clientes de Canarias).

Cheque adjunto a favor de PRAXIS, S.A.

Domiciliación bancaria:

ENTIDAD

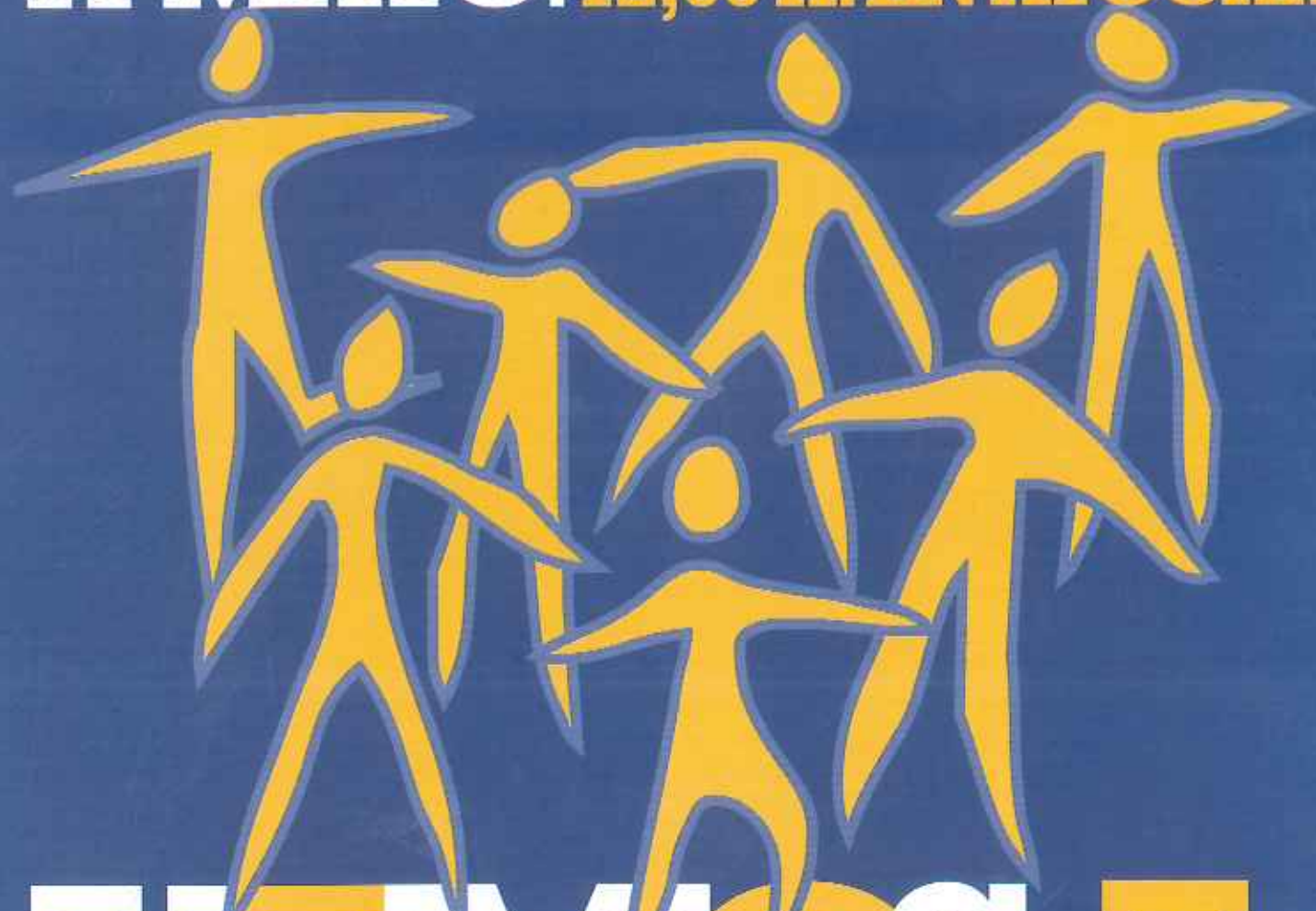
OFICINA

D.C.

NÚMERO DE CUENTA O LIBRETA

Fecha:

17 MAYO. 12,00 H. EN ATOCHA



VAMOS A MADRID

**POR UNAS TRANSFERENCIAS DIGNAS
NI UNA AGRESION MAS A LA
EDUCACION PUBLICA**

*Plataformas por la Defensa
de una Enseñanza Pública de calidad*