

# T. E.

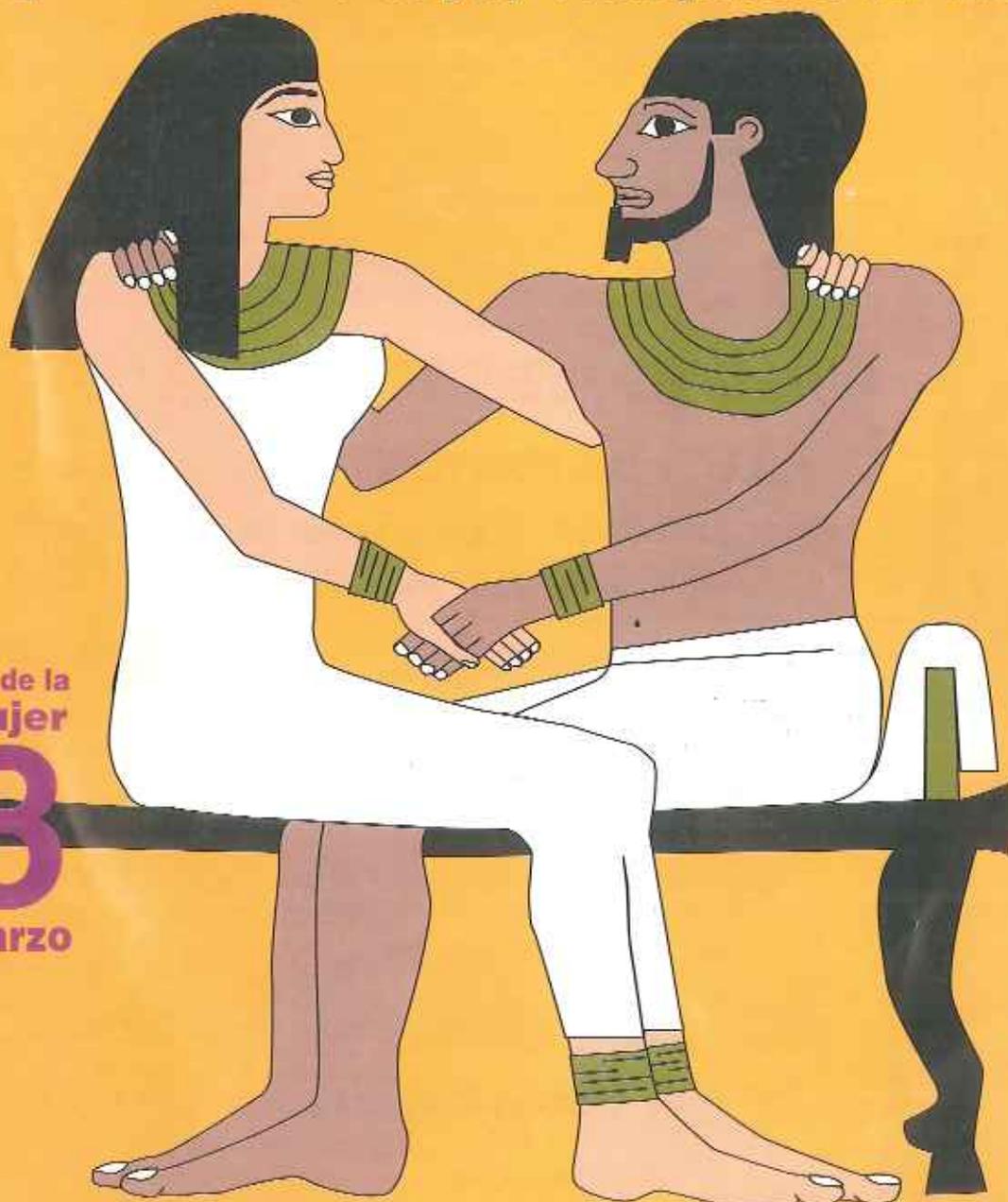
CC.OO.

NÚM. 190  
FEBRERO 1998

Trabajadora/es de la Enseñanza • Treballador/es de L'ensenyament • Trabalhadora/es do Ensino  
Irakaskuntzako Langileak • Trabajadora/es de la Enseñanza • Treballadors/as de l'Amostranza



## Repartir el trabajo, compartir la vida

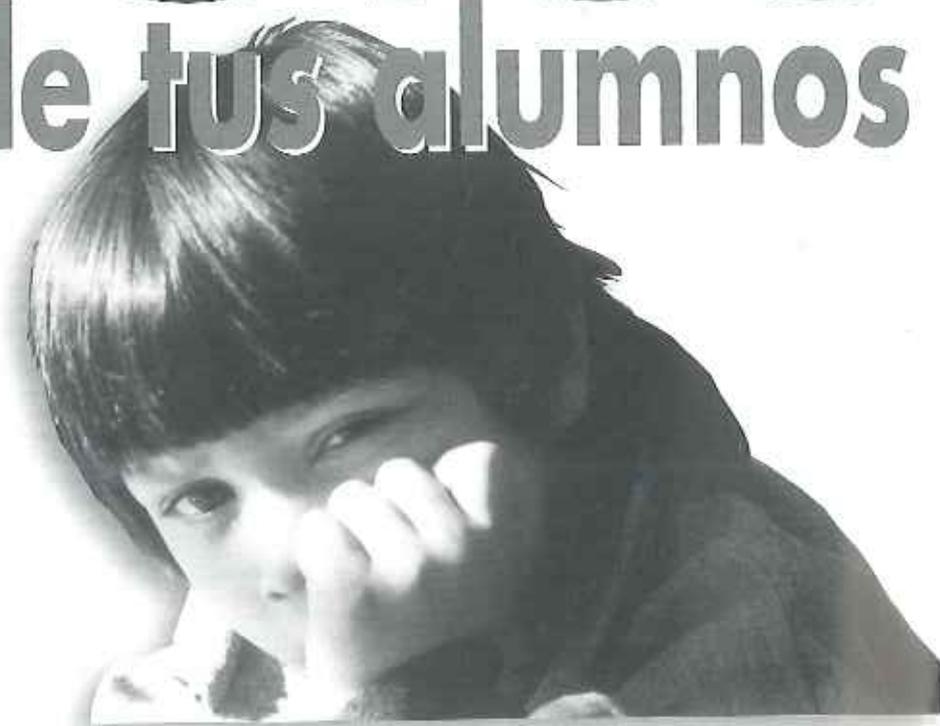


Día de la  
Mujer

8

Marzo

# Mándanos las **FOTOS** de tus alumnos



QUEREMOS PUBLICARLAS EN LA **TRE**.

*¡¡Lo contentos que se van  
a poner cuando se vean  
en la revista!!*



**Y tú también, seguro.**





### DIRECCION

José Benito Nieto

### CONSEJO DE REDACCION

Fernando Lezcano, Juan Carlos Jiménez, Diego Justicia, Marisol Pardo, Luis Acevedo, Marimar Fernández, Agustín Alcozer, Pepe Valverde, Luisa Martín

### CONSEJO DE ADMINISTRACION

Sagrario García-Aranda, Ramón Huertas

### CORRESPONSALES

#### Cataluña

Virgili Burrel i Ferrer

#### Andalucía

Isidoro García

#### País Valencià

M<sup>a</sup> Jesús Pérez

#### País Vasco

Ricardo Arana

#### 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, Cándido Cortés y Concha Boyer

### PORTADA

Luis Lobón

### DISEÑO Y MAQUETACION

Graforama. Telf. (91) 725 50 78

### EDITA

Federación de Enseñanza de CC.OO.

Pza. Cristino Martos, 4. 28015 Madrid  
Teléfono: 540 92 06. Fax: 548 03 20

E-mail: te@fe.ccoo.es

Páginas web:

<http://www.lander.es/fe-ccoo>

### PUBLICIDAD

H.G. Agentes

Pza. Conde Valle Suchill, 7  
Teléfono: 447 43 19

### IMPRIME

Gráficas Caro, Telf. 777 09 12

### DEPOSITO LEGAL

M. 4406-1992

ISSN 1131-9615

CONTROL O.J.D.



Difusión gratuita



Impreso en papel reciclado

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

## Breves

4

### REPARTIR, COMPARTIR

Editorial:			
Conciliar todas las formas de trabajo .....	6	Cuidar y producir	18
Repartir el trabajo, compartir la vida		<i>Cristina Carrasco</i> .....	
<i>Socorro Robles</i> .....	7	II Encuentros de secretarías de la mujer	36
El reto de nuestra tarea laboral		<i>Pilar García García</i> .....	
<i>Clara Calvo Salamanca</i> .....	11	Talleres de autonomía y supervivencia cotidiana	38
Acerca del reparto del trabajo y de cómo sacarle provecho		<i>Mercé Otero-Vidal</i> .....	
<i>Teresa Torns</i> .....	14	Compartiendo el trabajo doméstico	40
Reparto del empleo y reparto del trabajo		<i>J. Rivada, A. Vega, A. Brea e I. Quintáns</i> .....	
<i>Albert Recio</i> .....	16		

El Tema del mes ha sido coordinado por:  
**Socorro Robles**  
Secretaria de la Mujer FE-CCOO

### POLITICA EDUCATIVA

Los problemas de la implantación de la ESO	
<i>Concha Boyer</i> .....	42

### SALUD

Hacer visible lo invisible	
<i>Rafael Villanueva</i> .....	44

### OPINION

Algunos problemas de la FP específica	
<i>Desiderio Fernández Manjón</i> .....	45

### SERVICIOS

Atlantis-CCOO, el seguro al servicio de los profesores .....	48
--	----

### JURIDICA

Condición de catedrático • LOGSE	
• Módulos en el exterior .....	49

### SONRIETE

¿Aprenden o no aprenden los niños en la escuela?	
<i>Chiño</i> .....	50

## NOTICIAS SINDICALES

<b>Encuesta</b>		<b>Catalunya</b>	
¿Cómo lo ves? .....	19	Día de la enseñanza pública catalana .....	29
<b>Confederación</b>		<b>Andalucía</b>	
2º Programa Nacional de FP .....	20	Y va otra de acuerdos .....	30
<b>Universidad</b>		<b>Baleares</b>	
Hacia la reforma de la LRU .....	21	Transferencias educativas .....	31
<b>Privada</b>		<b>Galicia</b>	
Centros en crisis .....	22	Nuevo Gobierno gallego .....	32
<b>Internacional</b>		<b>Canarias</b>	
Colaboración con los maestros nicaragüenses .....	23	¿Dónde nos encontramos? .....	33
<b>País Valencià</b>		<b>Euskadi</b>	
Oposiciones 91 .....	24	Paso adelante en la homologación salarial del profesorado vasco .....	34
<b>Encuesta</b>			
Cuestionario dirigido a los afiliados/as .....	25		



CASTILLA-LA MANCHA:

## CCOO da un toque a la Consejería de Educación

**S**i el Consejero Zambrana (es el de Educación de Castilla La Mancha) se creía que con la firma del Pacto por la Educación y de Bases para las transferencias, CCOO se iba a dar por satisfecha e iba a estar con la boca cerrada, se equivocaba de medio a medio.

El Acuerdo suscrito el pasado 6 de Noviembre por 17 organizaciones sociales establecía claramente una serie de compromisos que la Administración Educativa Regional asumía como propios y de los que informaba a su contraparte. Cuando esto no se cumple, hay que denunciarlo y esto es lo que hizo la Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras de C-LM, con el inicio de año.

CCOO recordó que la Consejería aún no se había convocado ni los grupos de trabajo que desarrollaban el Pacto, ni había hecho pública la Red de Centros, el modelo educativo, las plantillas y la cuantificación financiera necesaria para afrontar la negociación de las transferencias; así mismo se recordó que CCOO sí tenía elaborada una propuesta, publicada en el Libro Blanco para las Transferencias Educativas.

CCOO EXIGE A LA CONSELLERÍA DE EDUCACIÓN DE LA GENERALITAT VALENCIANA

## respeto a los derechos de los opositores e interinos surgidos por la convocatoria del 91



**L**a Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras siempre ha defendido el reconocimiento de los servicios prestados en la enseñanza como elemento fundamental para la valoración del concurso-oposición de ingreso en la función pública docente; por esta razón, CCOO comprometió al MEC en un sistema de acceso que, por desgracia, no se ha consolidado debido al abandono del resto de sindicatos; dicho sistema de acceso valoraba de forma contundente el trabajo en la enseñanza, a la vez que comprometía casi 50.000 plazas de oferta en los 3 años que duró.

Este sistema transitorio, denostado por otros, sufrió numerosos avatares, siendo uno de los más kafkianos el sufrido por los opositores de secundaria del año 91 en el País Valenciano, donde una sentencia, más política que jurídica, invalidaba la convocatoria realizada e imponía otros condicionamientos, desautorizados por el Tribunal Supremo y el Constitucional. Evidentemente, recurrida en casación, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana ha sido

anulada por el Tribunal Supremo. Los paganos: los trabajadores y trabajadoras; y todo por desoir las peticiones de la FE CCOO PV que, de forma insistente, instaba a la Consejería a que no nombrara a nadie funcionario de carrera hasta que no se tuviera la sentencia definitiva.

Ahora no es el momento de llorar diciendo *ya os lo decía yo sino manos a la obra*, CCOO exige las responsabilidades sociales de quienes se empeñaron en mantener una demanda y unas sentencias, sabiendo que serían revocadas, ya que se conocía la doctrina del Tribunal Constitucional al respecto, cosa que ha ocurrido ahora, y por otro lado insta a la Administración a llegar a un compromiso de estabilidad que ampare a las personas afectadas por la actual sentencia del Supremo y a todos aquellos que bien estén trabajando este curso o en el momento de ejecutarse la sentencia.

Ni la ciudadanía, ni los trabajadores y trabajadoras pueden sufrir el empecinamiento irresponsable de los anteriores y actuales gestores de la Administración Educativa Valenciana.

LA AUDIENCIA NACIONAL ADMITE EL RECURSO, PRESENTADO POR CCOO,

## contra los Conciertos Educativos a los Centros del Opus Dei

El pasado año, Comisiones Obreras tuvo que recurrir la decisión del MEC de conceder subvenciones a los centros del Opus Dei, ya que en estos centros, además de producirse discriminaciones por razones de sexo (no admiten las clases mixtas) y de religión, se selecciona al alumnado y se exige de éste y del profesorado la sumisión a la jerarquía eclesiástica. Para nuestra federación recurrente, Comisiones Obreras de Asturias,

estos elementos hacen, sin duda, una vulneración explícita de los derechos de todos los ciudadanos y, por tanto, no es lícito que reciban subvención alguna por parte de la Administración.

Desde CCOO debemos añadir, según nuestra consideración, que la concesión de conciertos a los centros del Opus han contravenido las propias disposiciones ministeriales, pues desconocían el apartado de *necesidades de*

*escolarización* y se propusieron conciertos en zonas donde no existen dichas demandas.

Ahora la Audiencia Nacional admite a trámite el recurso en contra de los conciertos, y entre la documentación aportada por CCOO se incluye un informe de la propia Inspección Técnica de Educación de Asturias que ratifica lo expuesto por Comisiones Obreras, así como del proyecto pedagógico de los centros del Opus.



## A BALEARES LLEGARON LAS COMPETENCIAS EDUCATIVAS, y el acuerdo de anpe sobre interinidades se acaba

En su momento ANPE acordó con el MEC un sistema de rotación en el puesto de trabajo que hacía que dependiera el trabajo de cada persona interina de la suerte que tenía en la oposición. Desde la fecha de la firma de ese acuerdo, CCOO movilizó al profesorado afectado y denunció ante el MEC las trampas que dicho sistema contenía. Recientemente se le ha presentado al Ministerio una propuesta para su modificación. A todo esto el MEC sólo decía que le

iba muy bien el sistema y que además tenía el apoyo del ANPE. El objetivo trazado por CCOO puede empezar a dar sus resultados, según se avance en el proceso de transferencias, si se sigue el camino marcado por Baleares; pues la Consejería ya ha anunciado que este año se anulará dicho acuerdo y será sustituido por otro más respetuoso con el empeño de una sociedad cuyo principal problema es el desempleo, el evitar a toda costa la rotación en el puesto de trabajo.

## ENSEÑANZA DE FUTURO.

# Ahora, el reto de la Educación Secundaria

Que existía un consenso en la sociedad española y entre los profesionales de la educación de que nuestro sistema educativo debía ser reformado para que pudiera ser homologable con el resto de los países de la Comunidad Europea, es una realidad que nadie puede cuestionar y si no, pregúntele al actual Director General de la UNESCO, **Federico Mayor Zaragoza**, cuando siendo Ministro de Educación y Ciencia, en 1981, presentó la primera propuesta en el libro *Las Enseñanzas Medias en España*.

Que los retos lanzados por la sociedad española finisecular a la institución escolar (en su más amplio sentido), se acentúan en la etapa 12-18 años, es también un hecho que a nadie se le puede escapar, puesto que el simple contacto con las aulas nos enseña cómo han aumentado las dificultades en el proceso de socialización de un alumnado que dista mucho de

ser aquel del que muchos de nosotros creemos que formamos parte en su tiempo.

Que ni los sistemas organizativos de los centros, ni los recursos materiales, económicos y personales son los idóneos, es un elemento conocido, comentado y contrastado en todos los claustros.

Pero como no nos podemos quedar sólo en la denuncia, o en el an-



## EN EL CUMPLIMIENTO DE LOS ACUERDOS DE FINANCIACIÓN Y REFORMA DE LA UNIVERSIDAD

# Los Rectores critican la demora del mec



La Conferencia de Rectores ha denunciado la falta de interés del MEC por cumplir los compromisos adquiridos, cuestión que esta generando un clima nada propicio a la colaboración y a un malestar en el campus universitario. Se señala, en concreto, el hecho de que todavía no se haya aprobado el crédito extraordinario para compensar la disminución de ingresos que se ha experimentado por la ampliación del concepto de familia numerosa a las familias con tres hijos. Esta decisión de la Ministra Aguirre ha hecho que se necesiten 7.000 millones de pesetas, como reconoce el mismo MEC.

Se censura, igualmente, la no publicación de decretos ya aprobados por el Consejo de Universidades como el de la nueva definición de crédito o el relativo al doctorado; o la no presentación, todavía, del anunciado texto de reforma del Título V de la LRU.

helo de un tiempo que ya pasó, es por lo que la Federación de Enseñanza de CCOO ha elaborado un documento sobre los problemas de implantación y enseñanza en la Educación Secundaria Obligatoria y Postobligatoria; para que, una vez contrastado con el conjunto del profesorado afectado, sea un elemento esencial para la superación de las disfunciones aparecidas en un tramo educativo tan trascendental como es la Educación Secundaria.



## CONCILIAR TODAS LAS FORMAS DE TRABAJO

**Sin duda**, el paro es uno de los problemas al que se da prioridad, al menos así se proclama desde todos los ámbitos sociales. Sin duda, tener empleo es la prioridad de todas las personas desempleadas y, por tanto, lo es también para el millón de mujeres que en nuestro país sufren las secuelas del paro. Pero con ser esto muy importante, no podemos olvidar que las mujeres queremos no solo tener empleo, sino algo más: aquello que repercute en nuestra vida cotidiana, lo que configura ese otro concepto más amplio que es el trabajo, queremos conciliar todas las formas de trabajo. Nosotras, más que nadie, queremos romper con la identificación de trabajo y empleo:

- **Porque** no es sólo erróneo, ya que el empleo es una de las posibles formas de trabajo, sino que tal identificación se desmiente en la vida cotidiana; así, mujeres sin empleo tienen un exceso de trabajo.

- **Porque** el desequilibrio entre hombres y mujeres, al asumir el trabajo doméstico, constituye un elemento clave para entender las desigualdades de las mujeres en el mundo del empleo.

- **Porque** la sola incorporación de la mujer al empleo, sin la reciprocidad de los hombres en el ámbito doméstico, supone un incremento de la cuota de trabajo para las mujeres.

- **Porque** podemos sufrir el espejismo de considerar que con la incorporación de la mujeres al empleo y a la educación superior se irá consiguiendo la igualdad.

- **Porque** hemos de incorporar al debate social sobre el empleo una postura sindical más amplia que interrelacione y concilie la vida laboral y doméstica.

- **Porque** la reorganización del trabajo y la crisis actual del empleo puede servir para redefinir la propia concepción del trabajo.

- **Porque** hemos de asumir en el día a día docente que roles y estereotipos anclados en la tradición son condicionamientos y rémoras sociales a superar.

- **Porque** desde este Sindicato de Enseñanza hemos de provocar cambios cualitativos que incidan en las actitudes, en los comportamientos, en los parámetros valorativos, en las mentalidades y en el propio aprendizaje de ser persona.

8 DE MARZO

# Repartir el trabajo,



Socorro Robles,  
Secretaría de la Mujer,  
Federación de Enseñanza de CCOO

**Nuestro Sindicato parte del presupuesto de que hombres y mujeres somos titulares exactamente de los mismos derechos y deberes, tanto en la esfera doméstica como en la esfera laboral. Como movimiento social, hemos propiciado la consecución de la llamada segunda generación de derechos humanos, es decir, no nos hemos parado en los derechos civiles y políticos, sino que se ha buscado dignificar la existencia humana en su triple dimensión: familiar, laboral y comunitaria; en definitiva, hemos buscado el cumplimiento de las promesas implícitas en las libertades socioeconómicas.**

# compartir la vida

**S**in embargo, la inercia de la cultura tradicional pesa en nuestras prácticas y hace que no siempre empleemos los medios a nuestro alcance para erradicar las desigualdades de género. Con mayor o menor consciencia, se actúa como si el paso del tiempo fuera el mejor aliado para solucionar un problema de siglos.

Por ello, si realmente apostamos por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el mundo laboral, si creemos en el potencial que las mujeres aportan y pueden aportar en todos los ámbitos, nuestro objetivo sindical ha de seguir esta línea de desarrollo en el empleo: igualdad en la preparación, igualdad en el acceso, igualdad en la permanencia y promoción.

Pero todo ello integrando, conciliando el empleo y las responsabilidades familiares equitativamente entre todos y todas.

Sabemos que el desigual reparto social de tareas en función del sexo (división sexual del trabajo) es la clave para entender la desigualdad de las mujeres en el empleo.

El reto sindical es *querer, saber, poder*.

## Repartir el trabajo

La historia avala que las mujeres hemos estado incorporadas al mundo del

trabajo desde siempre pero no se puede negar que la forma de hacerlo ha cambiado en las últimas décadas.

La mayoría de nuestras madres han afrontado el trabajo remunerado más como ayuda a la economía familiar que como independencia económica y realización personal.

El contexto franquista abonó un estado de opinión en el que el empleo voluntario de la mujer, y más si ésta estaba casada, se vivía como desventaja y como último recurso de economías precarias. Se tenía la certeza de que el trabajo de la mujer estaba en su casa y que la condición de asalariada era vergonzante o a lo más tenía un carácter de *mientras tanto* hasta que no se ocupaba el estado *natural* en el hogar.

Sin embargo, esas mujeres han sabido transmitirnos, aún sin ser conscientes, desde su experiencia, que la dignidad personal se sustenta sobre la independencia económica y que ésta, con no ser suficiente, es imprescindible para avanzar en otras justas exigencias.

Las mujeres venimos demostrando la creciente voluntad de incorporarnos al mercado de trabajo y el aumento de la tasa de actividad (37'2%) corre paralela a otros hechos como la tasa de fecundidad, que es de 1'2 hijos por mujer, el incremento de mujeres con estudios superiores que desde 1994 su-

pera a los hombres, el deseo de ésta por desarrollar su carrera profesional, el mayor número de divorcios o separaciones, etc.

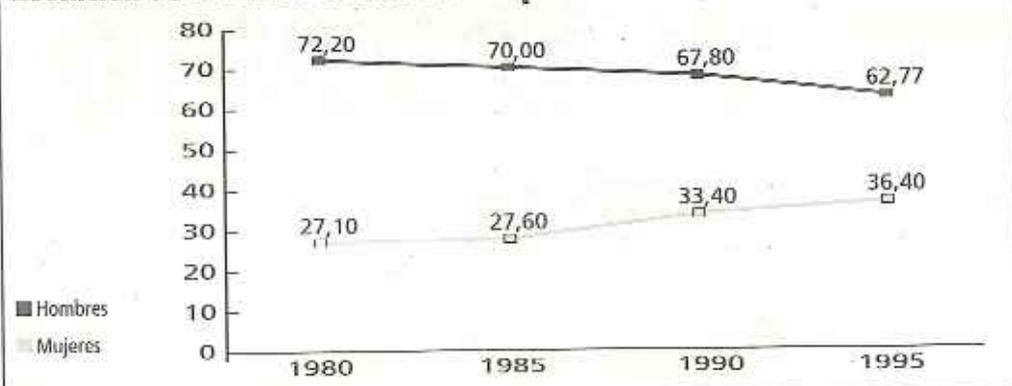
Ante estas mutaciones, la reacción social es lanzar un mensaje contradictorio. Por un lado, el trabajo de las mujeres resulta necesario o no se puede negar, y por otro, nos culpabiliza porque nos atrevemos a ser ciudadanas y desarrollar nuestros derechos.

No podemos olvidar que no todas, ni siquiera la mayoría de mujeres, han podido dar el salto de la independencia económica, y que el trabajo femenino presenta fuertes rasgos de marginalidad; las mujeres se encuentran sobrerrepresentadas en las actividades menos cualificadas, peor remuneradas, en el trabajo a tiempo parcial (75%), en la economía sumergida. En definitiva, la igualdad legal no se ha conseguido y el desempleo muestra una clara tendencia a feminizarse.

## ¿Qué ha cambiado entonces?

Creo que fundamentalmente el cambio está en la manera nueva de entender y afrontar el trabajo remunerado o no, y en sentirnos generadoras de un nuevo modelo en construcción.

## Evolución de las tasas de actividad España



Fuente: E.P.A., 1995

En las últimas décadas, un número superior de mujeres a lo que la historia nos había mostrado hasta el momento, hemos protagonizado la llamada *revolución silenciosa*, que no es más que un cambio de modelo cultural. Ana Amorós escribe: *hay que insistir en el hecho de que la entrada masiva de las mujeres en la actividad extradoméstica remunerada ha constituido uno de los factores de cambio social más decisivos de los operados en el siglo XX en las sociedades industriales avanzadas, por sus muchas implicaciones para la transformación de la familia, las ideologías, los valores y los hábitos sociales (1).*

Las mujeres hemos modificado nuestros comportamientos, adoptado nuevas formas, rompiendo moldes tradicionales, preparándonos profesionalmente, planificando nuestro futuro profesional, decidiendo el momento de ser o no ser madres etc.

Estamos ante una verdadera ruptura sociológica (2): las mujeres en edad de procrear, no dejan de trabajar aún teniendo hijos (ver gráficas). Tradicionalmente la relación de la mujer con el empleo describía una curva con un pico de máxima actividad entre los 20-25 años o bien la curva bimodal con dos picos de actividad en los 25 y 40 años separados por la discontinuidad laboral correspondiente a la crianza. Hoy, y desde la década de los noventa, se tiene un nuevo comportamiento femenino frente al empleo que se caracteriza por no dejar la actividad laboral, a pesar de tener que asumir mayores cargas familiares.

Conciliar las dos experiencias, la profesional y la maternal, sin tener que optar y sin que suponga un incremento de la cuota de trabajo para las mu-

jerer requiere la incorporación de los hombres al ámbito doméstico. Las mujeres no podemos ni queremos seguir manteniendo solas el bienestar cotidiano, y es por ello por lo que se hace necesario reconceptualizar lo que entendemos por trabajo.

Socialmente, las contradicciones que vivimos y los problemas que nacen de relaciones jerárquicas exige soluciones desde el ámbito sindical y empresarial.

El mundo de la empresa ha de dejar de pensar el trabajo en términos sólo de empleo, como si alguien estuviera con y en: con los hijos, con los mayores, en la escuela, en el mercado, en el sanatorio, etc.

La mentalidad empresarial deberá incorporar una nueva premisa, pues la persona que tiene en nómina posee una vida que no es la empresa; tendrá que reconocer de hecho el valor social del tiempo que se destina a los hijos e hijas y al hogar. El tiempo en la empresa deberá medirlo en término de calidad y no de cantidad. El bienestar de la plantilla puede ser también un buen negocio. Similar ejercicio se ha de hacer también en el seno sindical.

Nuestro sindicato tiene que abordar con otra forma de mirar la problemática e implicaciones que tiene el reparto del trabajo-reparto del empleo. Este debate no puede instalarse en un contexto neutro, como si hombres y mujeres partiéramos de una situación igual, sino conscientes del ambiente sexuado y las relaciones de género existentes, no podemos dar una alternativa que beneficie a las mujeres si no actuamos para propiciar una redistribución equitativa de tareas.

Las mejoras en la vida de las mujeres obliga a pensar en cambios culturales y no sólo en cambios laborales.

Se trataría de aprovechar la coyuntura de los cambios en la estructura del empleo para elaborar estrategias de redistribución de la actividad laboral y doméstica, teniendo como base no el mercado sino los procesos de reproducción, replantear una nueva cultura del trabajo partiendo de la experiencia femenina (3). Desde la Secretaría de la Mujer, además de dar razones como las que contiene la editorial de esta revista y realizar propuestas de acciones positivas en los procesos negociadores, estamos convencidas de que una organización laboral más favorable a la natalidad y a las familias no es un lujo, sino una cuestión de calidad del trabajo, de eficacia productiva y de compatibilidad sostenible que interesa a mujeres y a hombres.

Las medidas para favorecer la conciliación del trabajo y la vida familiar pasan por: esquemas flexibles de trabajo; provisión de servicios de apoyo a las familias; permisos parentales; y otros servicios como información, formación, programas de asistencia.

El control de los posibles efectos perversos para las mujeres deberán controlarse con la creación de Observatorios o Comisiones para la igualdad.

### Compartir la vida

#### 1. Demandas sociales

Hace dos décadas pensamos que los servicios sociales del sector público y el mercado asumirían las tareas domésticas. Hoy comprobamos que tales servicios retroceden o se estancan y que las exigencias domésticas y de cuidados más que disminuir aumentan. El informe de Naciones Unidas sobre la situación de la mujer en el mundo para las regiones desarrolladas, 1995 (4) y nuestra experiencia afirman: que las mujeres trabajamos más (España, 64

Cuadro 1

### Diferencias en el uso del tiempo según sexo

1993		1996	
AMBOS SEXOS		AMBOS SEXOS	
Necesidades personales	10h 21'	Necesidades personales	10h 40'
Trabajo doméstico	5h 20'	Trabajo doméstico	5h 25'
Estudio	0h 44'	Estudio	0h 22'
Trabajo remunerado	2h 9'	Trabajo remunerado	2h 15'
Tiempo Libre	8h 37'	Tiempo Libre	9h 30'

FUENTE: Elaboración propia del Instituto de la Mujer.

horas las mujeres, 41 horas los hombres a la semana); que realizamos como media de 2/3 a 3/4 partes del trabajo doméstico; que los hombres disponen de más tiempo libre que las mujeres.

A pesar de los datos precedentes, el 65% de los europeos prefieren situaciones más igualitarias, aunque la mujer sigue siendo la responsable del trabajo el 72% de los casos (ver cuadro 1).

La necesidad de repensar un nuevo modelo social requiere una articulación, que hoy no existe, para cuestionar los dos espacios: espacio público y privado, que hoy por hoy se mantiene y es la base de la estructura social actual.

M<sup>a</sup> José Capellin afirma que existe gran confusión entre lo público con lo estatal, y lo contraponemos a lo privado. Aceptamos un sistema público que privatiza a la ciudadanía. Debemos aprender a ser capaces de llevar a lo público las actuaciones privadas, construir redes sociales y repensar el sistema, creando espacios donde haya cabida para las ausentes, esto es, comunicar que lo privado es público y lo privado es político. El modelo de Estado de Bienestar conquistó los denominados *Servicios Sociales*, espacio donde se ha recogido básicamente los itinerarios de exclusión de las mujeres cuando fracasa el modelo social (el trabajo sólo se entiende como salario, las mujeres se desmercantilizan del foro público, y el concepto de ciudadanía es diferenciado), es aquí donde encuentran su ámbito social los malos tratos, la ruptura del modelo familiar tradicional, la ayuda a las mujeres en su responsabilidad de cuidados a las personas, etc (ver cuadro 2).

Cuadro 2

Países	Prestaciones familiares		Prestaciones por maternidad		
	% del PIB	Gastos por persona (% del PIB per cápita)	Gastos por persona (% del PIB per cápita)	% de los ingresos	Duración
Alemania	2,2	12,4	21,7	100	14 semanas
Austria	-	-	-	100	16 semanas
Bélgica	1,9	8,5	19,4	110/117	15 semanas
Dinamarca	3,3	15,7	42,4	73	28 semanas
España	0,2	1,0	21,3	100	16 semanas
Finlandia	-	-	-	-	263 días
Francia	2,4	10,0	32,5	113	16/26 semanas
Grecia	0,1	0,4	8,5	100	16 semanas
Holanda	1,6	7,5	13,7	100	16 semanas
Irlanda	2,2	7,8	31,1	93	14 semanas
Italia	0,8	4,2	11,9	86	5 meses
Luxemburgo	2,7	12,6	26,0	111	16 semanas
Portugal	0,8	4,2	12,6	124	14 semanas
Reino Unido	2,6	12,8	24,7	25/90	18 semanas
Suecia	-	-	-	80/90	Hasta 18 meses

FUENTE: Comisión Europea. La protección social en Europa, 1995.

Nuestra propuesta irá por avanzar en el desarrollo de la protección a la natalidad y en la potenciación de los permisos parentales. En este sentido, es interesante el acuerdo marco sobre la baja parental, firmado en Diciembre del 1995 en Bruselas por la CES, UNICE, CEEP, que implica a hombres y mujeres en el cuidado de los hijos en una perspectiva no ligada a la maternidad y prevee un permiso por razones familiares urgentes. Ambas medidas son instrumentos importantes para conciliar la vida profesional y familiar.

## 2. Intervención educativa

Nuestra intervención la situamos en el marco de intervención coeducativa. Esta significa, como ya sabemos, en educar respetando las diferencias y no

potenciando o manteniendo las desigualdades de género, sexo. Supone un proceso intencionado y explícito por parte del profesorado que tiende a revisar las pautas de actuación sexista (conscientes e inconscientes) del centro y de la sociedad. Incide sobre los valores, actitudes, hábitos y comportamientos.

En definitiva, busca, partiendo de la realidad diferenciada, el desarrollo personal y la construcción social común y no enfrentada de ellos y ellas. En esta ocasión queremos detenernos en dos aspectos significativos en el tema que nos ocupa, la orientación coeducativa y el aprendizaje del trabajo doméstico en los centros educativos.

La orientación coeducativa pretende evitar las deficiencias que creemos siguen manteniéndose en la realidad, es decir, primar la orientación laboral separada de la orientación vivencial, tener el modelo masculino como único de referencia, y el no disponer de soportes didácticos adecuados que respondan a las características diferenciales de etnia, sexo, contexto social, etc.

La orientación coeducativa plantea unir ambos conceptos, construir un nuevo bagaje que interrelacione el pensar, el vivir y el actuar.

Nuestra vida presenta ámbitos diferente sobre los que hemos de decidir: personal, familiar-Relacional, académico y profesional.

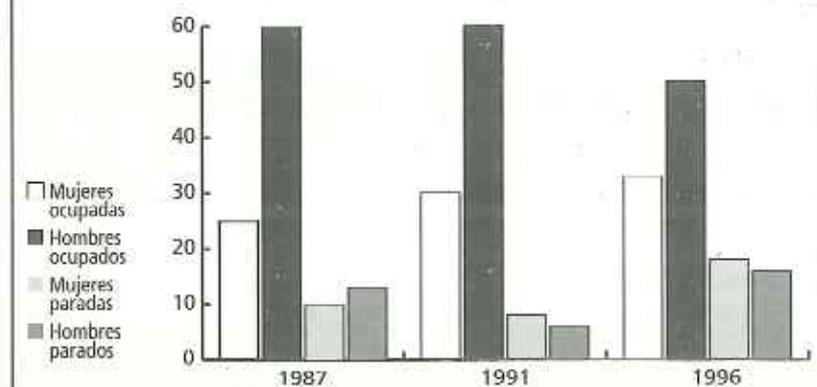
- Personal: autoestima, autoconocimiento, asunción de responsabilidad.

- Relacional: con la familia, entre iguales, relaciones de poder, relaciones afectivo-sexuales, resolución de conflictos.

- Académico: aprender a aprender, a comunicarse y expresarse.

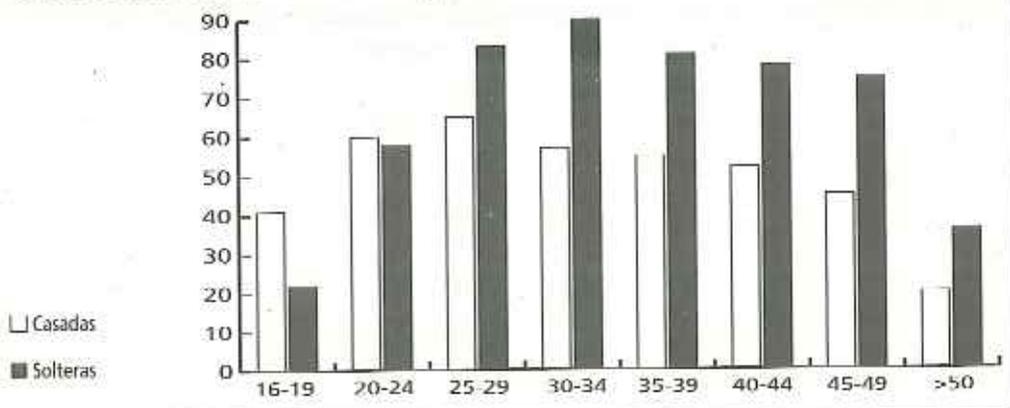
- Profesional: eliminar los estereotipos de género.

## Población activa España



Fuente: E.P.A., 1987-1991-1996

Tasa de actividad, estado civil y edad



Fuente: E.P.A., 1996

Por ello, el proyecto Oriana presentado por nuestra Federación dentro de la iniciativa europea Sócrates, de aprobarse, sería un instrumento de intervención, desde infantil a secundaria, con una apuesta decidida por una orientación coeducativa que plantea entre sus objetivos: generar un Modelo de Orientación Coeducativa promover un modelo de intervención intencional, continuo-procesual, interactivo, preventivo, abierto; intercambiar experiencias con los socios europeos para avanzar hacia un modelo común transformador tanto en el saber como en la acción.

**El aprendizaje del trabajo doméstico**

La formación para el trabajo doméstico estuvo segregada y enfocada en épocas pasadas para el sexo femenino, las *Labores de Hogar*, después la enseñanza mixta terminó con tales saberes incorporados al ámbito escolar.

El modelo único masculino al que nos incorporamos las mujeres nos ha

permitido demostrar y demostrarnos que no sólo podemos, sino que incluso podemos más, pero también ha supuesto una descalificación de aquellos trabajos que hacían las mujeres y que se relacionan con el cuidado, la salud, el bienestar, el vestido, la economía doméstica, la educación para el consumo, el mantenimiento de la casa, etc.

Las formas de aprendizaje tradicionales de estas tareas o se mantienen en moldes tradicionales con asignación femenina o se han ido rompiendo sin que surgieran alternativas colectivas claramente capaces de sustituirlas. Los centros escolares no pueden acoger todas las demandas que la sociedad les hace, pero educar para que sepamos atendernos en nuestras propias necesidades y atender a otros es el camino para compartir la vida sin jerarquías y con equidad.

Cuando surge la violencia doméstica con su cara más negra, casi de inmediato se habla de respuesta educativa, de la necesidad de intervenir en la so-

cialización con parámetros diferentes, pero tales ideas no se concretan en propuestas de aprendizaje en los centros dentro del curriculum. Nuestra propuesta es valorar e introducir la formación para atender a las necesidades domésticas para ambos sexos pero no con el carácter devaluado y optativo que hoy tiene en algunos territorios del Estado.

La intervención educativa es un medio, no suficiente pero imprescindible, que posibilita los cambios de mentalidad.

Las mujeres de este Sindicato hemos de percibir en los hechos, porque los hechos dicen más que las palabras, que se apuesta en la búsqueda de soluciones para que hombres y mujeres podamos conciliar, repartir y compartir las obligaciones y afectos de la vida doméstica y las tensiones y oportunidades que el trabajo remunerado depara.

**NOTAS**

(1). Amorós, Ana. *División sexual del trabajo* en AAVV. *10 palabras clave sobre mujer* EVD, Estella (Navarra), 1995.

(2). Maruani, Margaret. *Trabajo, empleo, cualificación y salarios*, en *Jornadas sobre Reparto del trabajo y trabajo de igual valor*. S. Confederación y F. Minerometalúrgica de la Mujer.

(3). Carrasco, Cristina. *Presente y futuro del trabajo. Apuntes para una discusión no androcéntrica*, en *El futuro del trabajo*.

(4). Enguita, Mariano. *Hágalo usted mismo*.

**CONCEPTOS**

**Trabajo.** Según el diccionario de la Lengua Española trabajar es ocuparse en cualquier ejercicio, obra o ministerio o solicitar, procurar o intentar alguna cosa con eficacia, actividad y cuidado. Como noción básica Albert Recio considera que El trabajo constituye una actividad humana orientada a la realización de actividades que satisfacen necesidades. Puede ser rea-

lizado bajo diferentes contextos sociales, uno de los cuales es el sistema asalariado característico de las sociedades capitalistas.

**Trabajo doméstico.** M. F. Enguita lo define como aquel que realizan los miembros de la unidad doméstica con vistas al propio consumo, trátese de producción de bienes o de servicios, y sin la mediación dis-

tribuidora o redistribuidora del mercado ni del Estado.

**Empleo.** Es sólo una de las formas de trabajo, de trabajo productivo formal, retribuido, que se nos presenta como bien escaso que habrá que repartir, controlando los efectos perversos que acechan, y transformando ese ahorro de tiempo en nuevas libertades individuales y colectivas.



# El reto de nuestra

# tarea laboral



Clara Calvo Salamanca.  
Secretaría de la Mujer (Valladolid)

Durante los cursos 1993/1995, se forma en Valladolid un grupo de trabajo a través de un Proyecto de Innovación -en el que la mayoría de las personas asistentes proceden de un curso impartido en 1993 por el CEP y de un Seminario Permanente también vinculado al CEP celebrado ese mismo año-, denominado *Elaboración de materiales didácticos en Educación Secundaria, desde la perspectiva de igualdad de oportunidades entre los sexos*. Lo que se pretendía era desenmascarar el hecho de desigualdad en los Centros Educativos entre hombres y mujeres, el currículum oculto que se practica cotidianamente haciendo urgente un trabajo de descubrimiento y concienciación general del problema en toda la Comunidad Escolar. Tarea ésta que por complicada e ingrata no deja de ser hásica tanto para el desarrollo de la LOGSE como para una forma de vivir más digna y humana.

## Algunas reflexiones sobre la asignatura optativa de ESO: Papeles Sociales de Mujeres y Hombres.

**D**e este modo, el trabajo comienza por la consecución de tres objetivos fundamentales: analizar globalmente la asignatura recién aprobada por el MEC, desarrollar materiales didácticos para el aula y aplicar la experiencia en algunos centros.

Parte de las profesoras pertenecientes al proyecto pusieron en marcha la asignatura en sus respectivos Centros en situaciones y contextos muy diferentes: en un instituto del centro de Valladolid durante dos años y en 3º de ESO, en otro instituto de un barrio de la misma ciudad durante un año y en 2º de ESO y en un centro rural de la misma provincia un año como experiencia con el alumnado de 3º y COU.

Sería interesante relatar todo el proceso pero por problemas de tiempo y espacio nos centraremos en las conclusiones a las que llegamos por ser las que pueden servirnos de reflexión y principio de acción; para ello dividiremos este artículo en tres grandes bloques:

### 1. Perspectiva general sobre la asignatura: algunos problemas de planteamiento

Una de las cuestiones primeras más debatidas y menos entendidas fue el por qué ésta es la única asignatura que se desarrolla como tal, en un tema contemplado transversal en la LOGSE. Parece interesante que el tema se desarrolle monográficamente en algún momento

y lugar del currículum, pero se debería haber tenido en cuenta la otra parte de la cuestión y es que al no ser considerada como una transversal no se da formación a todo el profesorado, con lo cual pierde ese carácter.

En cualquier caso, y a pesar de esta pretendida ventaja, una vez aprobada la inclusión de la asignatura en la ESO muchos son los problemas con los que nos encontramos a la hora de hacer real el espíritu de la ley, enunciaremos algunos de los más relevantes advirtiendo que, a pesar de todo merece la pena implicarse en un proyecto de este calado que remueve estructuras profundas y contribuye a la transformación que pretendemos:

#### 1.1. Problemas Administrativos:

La Ley no contempla un Departamento que asuma la asignatura, únicamente recomienda algunos del Área de Humanidades (normalmente con menos disponibilidad horaria del profesorado) pero sin concretar condiciones. La falta de formación y concienciación del profesorado en esta materia (y el poco interés de la Administración en resolverlo) agrava la situación, ya que el Departamento al que se adscribe normalmente no se responsabiliza de impartirla si no que está vinculada a una persona concreta que es quien asume la tarea en solitario y de forma autodidacta. El peligro que sospechamos, dadas las circunstancias, es que esta asignatura pueda asumirse por algún profesor o profesora sin for-

mación ni concienciación, que por falta de horario o por mantenerse en el Centro la utilice como optativa.

**1.2. Problemas en los Centros:**

El apoyo que la asignatura tiene en los Centros es escaso y condiciona en buena medida el desarrollo de la misma. Estamos detectando dos cuestiones diferentes: por un lado, que los equipos directivos estén en contra, esto nos lleva a que desde la oferta de la signatura sea sutil y difuminada hasta que de forma poco transparente se desvie al alumnado a otras optativas; por otro lado, la falta de disponibilidad horaria de los Departamentos donde hay personas que pretendan asumir la asignatura hace imposible la autorización de la misma.

**1.3. Problemas didácticos:**

Los materiales que desde el MEC se proponen son de carácter teórico y está destinado al profesorado exclusivamente, no se contempla material alguno para su aplicación en las aulas de la ESO.

**1.4. Problemas pedagógicos:**

Tras el estudio realizado, valoramos que tal y como está planteada la asignatura es una materia para Bachillerato y no para la ESO, en cuanto para la consecución de los objetivos diseñados se necesita una formación previa que permita comprensión del lenguaje formal y capacidad de expresión. También señalar que el título, un poco ampuloso, no ayuda a entender la asignatura como algo atractivo para las chicas y los chicos.

**2. Dificultades en el aula**

El principal problema que observamos en el aula es que las chicas y los chicos toman los contenidos como asignatura a aprobar y no lo incorporan a su práctica cotidiana. El aprendizaje estereotipado está muy consolidado y es muy complicado hacerles entender que se trata de algo más que de una asignatura con una amplia repercusión en su vida cotidiana y su forma de relacionarse con las personas de alrededor, se trata de desmontarlo en personas que inician su reconstrucción teórica y vital sin habilidades o experiencias previas que permitan la comprensión de un proceso nuevo y siempre cuestionado socialmente. A pesar de lo dicho, es muy positivo y gratificante plantear abiertamente un debate que provoca

reacciones de vértigo intensas, muchas veces desconocidas a esa edad.

En segundo lugar, los alumnos chicos se sienten agredidos y/o excluidos en la asignatura, ya que sobreentienden que se parte de una posición a favor de las alumnas, aunque ellos han accedido voluntariamente a la misma, al igual que las chicas. Además, les molesta ostensiblemente el discurso del reparto de responsabilidades en el que se manifiesta una notable diferencia por razones de género. Para terminar de agravar el problema, los chicos cuestionan la figura de autoridad en el aula, que en el caso de esta asignatura es en la gran mayoría de los casos una mujer. Creen que las profesoras tienen planeamientos partidarios y por ello se sienten excluidos de los planteamientos de la asignatura. Debemos destacar que este cuestionamiento de la figura femenina en el aula lo consideramos mucho más grave desde el momento en que no se repite en otras materias que pueda impartir la misma profesora en asignaturas llamadas tradicionales o científicas. En cualquier caso, es de destacar que una vez demostrado el modelo de autoridad femenina la relación de los alumnos con la profesora se convierte en más cercana, demandando más información.

Entendemos mejor esta afirmación si recordamos la permisividad, sutil o no, ante los comportamientos agresivos o despreciativos o insultantes de profesores ante la comunicación de la participación de las mujeres en la historia, ante comportamientos tradicionalmente de superioridad diferenciadora de los hombres -profesores o alumnos- en el comportamiento ordinario (lenguaje, chistes, valoraciones, comentarios...), ante la figura de autoridad siempre masculina y la invisibilidad de la importancia femenina.

Pero, ¿qué impulsa a los chicos para matricularse casi en la misma medida que las chicas en esta asignatura a pesar de estos sentimientos de exclusión? Creemos que la principal motivación en la matrícula de los chicos es que creen que se puede aprobar fácilmente sin realizar muchos esfuerzos para ello pero se encuentran con situaciones ante ellos mismos que no sospechaban.

En tercer lugar, decir que les impulsa solicitar la asignatura que no hay que estudiar, sin embargo se evidencia una diferencia de compromiso vital entre las chicas cuya concienciación es

generalmente más fácil que en los chicos quienes ven moverse su ámbito familiar, de amigos, social y en el que sienten perder un estatus que sus presuntos iguales cuestionan y niegan.

Destacar que se evidencia el refuerzo de la asignatura en aquellos colectivos más desfavorecidos como son, por ejemplo, las chicas gitanas; esto es importante en la medida que se constata mayor respuesta a mayor victimismo, lo que nos lleva a valorar estos espacios como foros privilegiados de formación y transformación.

Por último, la puesta en marcha de esta asignatura genera grandes problemas cuando hay que hacer la sustitución de la profesora o profesor habitual por personal interino, ya que a veces se entiende la tarea y la filosofía global de la asignatura y otras veces no. Esta situación provoca, en ocasiones, grandes contradicciones en el alumnado si la predisposición de la persona sustituta es en contra de la materia.

**3. Algunas propuestas**

A pesar de todos los inconvenientes que hemos venido mostrando hasta el momento, creemos necesario mantener y mejorar la situación de la asignatura de forma que su implantación sea cada vez mayor y en mejores condiciones; Conseguir la masa crítica, que afirma Celia Amorós, o lo que es lo mismo, más mujeres en la tarea para normalizar actitudes, es uno de los pilares básicos para cambiar el mundo sin perdemos, en palabras de Virginia Vargas. Para ello creemos necesario poner en marcha una serie de mecanismos y propuestas, siendo la clave del problema el articular la formación del profesorado en el tema, al igual que se ha hecho en otras asignaturas y fomentando la participación allá donde hay gentes dispuestas a hacerse cargo de la asignatura. Facilitaría mucho la tarea nuestra propuesta sindical, tantas veces repetida, de formación dentro del mismo centro porque se evita la lucha en solitario y se fomentan formas de hacer colectivas que refuerzan tanto a las gentes como al proyecto.

Del mismo modo, es de vital importancia la realización de elaboraciones y materiales para las aulas diferenciadas, adecuadas a los distintos niveles con que nos encontramos en las clases y al diferente alumnado que pasa por ella. Para esta tarea, la implicación de los Departamentos de Orientación, de la Dirección

del Centro y de un grupo de compañeras y compañeros es indispensable.

Nuestra propuesta pasaría por mantener la asignatura en la ESO pero con otro carácter, trabajando básicamente la deconstrucción de los estereotipos, aunque no se tenga capacidad para la reconstrucción de un nuevo aprendizaje. No obstante, creemos que es fundamental para seguir profundizando en el tema en niveles posteriores. La deconstrucción es costosa por las resistencias naturales que genera perder referentes, más en un momento en el que la socialización secundaria se complica para el alumno o la alumna, sin embargo este factor evolutivo potencia la intensidad y la voluntad de reconstruir los paraísos imaginados y de negar los universos de las personas adultas, fenómeno que facilita sobremanera la consecución del objetivo que nos proponemos.

Por último, creemos necesario que las perspectivas de género se conviertan realmente en un eje transversal de toda la educación secundaria y cale en las perspectivas de todo el profesorado de este nivel, no sólo en los y las que se encargan de la asignatura. Si esto no se produce, seguiremos desarrollando

una asignatura más del currículum, pero no una perspectiva donde todos y todas estén implicados en el cambio. En cualquier caso y a estas alturas de siglo, aprovechando la generalización de un discurso de igualdad, la vergüenza que se produce en algunos hombres en hacer público un pensamiento de supremacía del macho, el desconcierto de los hombres que intentan entender y se muestran respetuosos en el aprendizaje, y la mayor concienciación de las mujeres en tomar las riendas de su propia individualidad y dignidad, hace que el camino no sea tan pedregoso como hace unos años.

Evidentemente el trabajo continuado y transversal con el profesorado es fundamental para dignificar la imagen de las mujeres tan vapuleada y menospreciada en la historia, en la ciencia y en la vida cotidiana. En los Centros Escolares hay que romper definitivamente con los chistes fáciles que siguen denigrando la figura femenina, hay que modificar las prácticas administrativas que hacen invisibles al género femenino en el lenguaje y en el pensamiento, debemos incluir actitudes y principios de igualdad en los Proyectos de Centro

y es de obligado cumplimiento reconstruir la Historia incluyendo las miradas de mujeres así como su presencia en un devenir siempre por hacer y nunca en solitario. Afortunadamente ya nos encontramos con respuestas civilizadas de compañeros que se indignan ante las tradicionales chabacanerías y muestran otra forma de relación así como a compañeras que solicitan ayuda en una formación desarticulada.

CCOO apuesta muchas veces en solitario por la consecución de estos principios en los Claustros y en las aulas, muchas son las veces también que esto nos sirve para significarnos como gentes problemáticas que generan dificultades añadidas a la tarea educativa que nos corresponde, y es que la lucha sin tregua por la civilización hoy pasa por hacer presente la barbarie patriarcal y modificar radicalmente su estructura. Cada vez somos más y no hay pasos atrás, sin embargo no es suficiente, debemos ser todas y todos y en CCOO seguimos trabajando para conseguirlo sin tregua y con toda la ilusión de participar en un mundo más bonito y humano en el que caben todas las diferencias sin exclusiones.

# ¿ SEGURO QUE ESTÁ SEGURO DE SU FUTURO PROFESIONAL ?



Colabora:

Patrocina:

Organiza:

AULA 98

SALON DEL ESTUDIANTE Y DE LA OFERTA EDUCATIVA

CÍRCULO DE PROGRESO  
Iniciativa Laboral y Académica



Ministerio Educación y Cultura

IBERIA  
Transportista Oficial



Feria de Madrid

11-15 de Marzo 1998. Parque Ferial Juan Carlos I

Parque Ferial Juan Carlos I • 28047 Madrid • Apdo. de Correos 67.067 • 28060 Madrid  
Tel.: (91) 722 50 52 • Fax: (91) 722 57 90 • <http://www.aula.fema.es> • e-mail: [aula@fema.es](mailto:aula@fema.es)



# Acerca del repar

Dada la condena a la que al parecer nos vemos abocadas aquellas personas que no tenemos otra alternativa que trabajar para poder subsistir, los párrafos que siguen pretenden dar algunos toques de atención sobre tema tan complicado.



Teresa Torns  
Universidad Autónoma (Barcelona)

**Q**ué duda cabe que si en este rincón europeo de nuestro privilegiado primer mundo no hubiese aparecido el fenómeno del paro, las quejas sobre el actual reparto del trabajo apenas hubiesen sido oídas. Como mucho, se oirían (muy bajito eso sí) las voces de aquellas que hasta hace muy poco clamaban por repartir el trabajo pero no únicamente el empleo. Pues se habían dado cuenta de que ellas, al conseguir un empleo, no sólo conseguían tener un trabajo, sino dos. Y que el tener un empleo remunerado no las liberaba de tener que encargarse también de otro trabajo: el trabajo del hogar y de la familia.

Pero bien es verdad que las quejas eran pocas y el clamor débil, y así fue como hubo que esperar a que llegaran estas épocas.

## Repartir los tiempos de trabajo

A saber, en la actualidad, el desarrollo económico de este rincón europeo en el que estamos embarcados, mal que nos pese a algunas personas, es tal que puede lograrse crecimiento económico, vulgo beneficio para las empresas, sin crear empleo, o al menos no el suficiente. Por lo cual hay que repartir, pero eso sí, el reparto en el que se suele pensar sólo atado al empleo. De modo que, a algunas y

también a algunos se nos ha ocurrido que, puestos a repartir, por qué no se aprovecha el momento y la ocasión para tratar de repartir el trabajo, pero todo. Y de paso, aprovechar para hablar del reparto del trabajo y de algunas cosas más.

Así fue como nació la idea de centrar la base del reparto en el tiempo y no en el trabajo. De ese modo, el reparto podía aprovechar a aquellos que estaban interesados en paliar la pertinaz crisis de empleo (la gran mayoría). Y aquellas que (aun en minoría) sabían desde antes de lo de la crisis de empleo que no había mejor solución que cambiar el tiempo, no sólo del trabajo, sino del tiempo de la vida. Siendo así posible que los verbos repartir y compartir y los sustantivos trabajo y vida adquirieran otros significados.

Una primera fuente de ideas para un cambio de este tipo nació de la que coloquialmente se ha denominado «ley italiana de los tiempos», impulsada en 1990 por las mujeres del desaparecido PCI. En ese proyecto, que nunca se completó, si bien no aparecía el lema de reparto del trabajo, sí estaban argumentos y razonamientos de lo más aprovechables para el tema en cuestión.

Gracias a esos argumentos y al debate provocado, se han podido dibujar algunas de las actuaciones que tratan,

en la actualidad, de organizar el reparto del trabajo, teniendo en cuenta la vida laboral y la vida familiar. Es decir, un reparto que incluya:

- a) el tiempo del empleo, o sea la jornada laboral, siendo ahí el punto clave la reducción generalizada de la jornada de 8 horas para todo el mundo.
- b) el tiempo del trabajo del hogar y de la familia, o sea la compatibilidad entre la vida laboral y la vida familiar. Ello supone tomar en consideración todo el ciclo de vida y no sólo los momentos cumbre, verbigracia la crianza de los hijos. Porque tal como van las cosas, va a haber que atender a muchos viejos y además, no todo el mundo construye grupos familiares como los que manda la tradición.
- c) el tiempo de las ciudades, o sea, la infraestructura pública que sea capaz de dar soporte a toda esa organización y permita vivir en un entorno amigable y no hostil.

# ...y de cómo

# to del trabajo...

Aquí caben todas las peticiones a los Reyes Magos, que seamos capaces de imaginar, siendo las mujeres que vivimos el viejo reparto de trabajo una fuente inagotable de ideas al respecto. Sólo hay que consultar, gracias.

## 6x6

En esa misma línea, pero desde otras latitudes y desde otros enfoques, cabe mencionar también la experiencia finlandesa, basada en horarios de trabajo alternativos. Aquí la fuente de ideas nace sólo de repartir el empleo pero es un ejemplo práctico altamente aprovechable, dado que tiene en cuenta aquello de trabajar menos para trabajar todos. Y en lo de trabajar incluye el trabajo del hogar y de la familia. El interés aumenta al concretarse el experimento en el área de los servicios públicos, principalmente en las áreas de la sanidad y la enseñanza, donde el empleo es, cómo no, mayoritariamente femenino.

Aún sabiendo que ninguna de estas experiencias puede copiarse sin más, lo de cambiar la jornada laboral, basada en un turno de 8 horas por 2 turnos de 6, no parece mala idea.

Especialmente, porque en Finlandia, al igual que en España, hay una elevada tasa de paro (femenino, mayoritariamente) y el trabajo a tiempo parcial (femenino, mayoritariamente) no alcanza las proporciones habituales en otros países europeos. Razones por las cuales las mujeres todavía estamos a tiempo de quejarnos antes de que nos peguen (con la solución del trabajo a tiempo parcial).

El 6x6, como también se conoce la experiencia finlandesa, supone una reducción de jornada para unos (generalmente adultos que trabajaban 8 horas) y la contratación para otros (desempleados jóvenes). Además, la experiencia cuenta con una subvención por parte del Estado del 50% de los costes laborales de los nuevos contratados y hace posible el alargamiento del horario de los servicios ofrecidos a la comunidad. La negociación de esta forma de flexibilidad y del recorte salarial implicado (entre un 8% y un 10% de los ingresos anuales) son tratados de manera local. Y, hasta el momento, son diversas las posibilidades obtenidas en cerca de los 20 municipios donde la experiencia se ha llevado a cabo. Debiendo destacarse los esfuerzos efectuados para compatibilizar los horarios de las escuelas con los horarios laborales de los dos progenitores. Así como los horarios de atención y cuidados que necesitan los ancianos en su domicilio.

## Racionalizar la utopía

En cualquier caso, la propuesta es interesante pero difícil. La reducción de ingresos puede aparecer a bote pronto el obstáculo principal, pero está por verse. Porque, sin grandes estudios de opinión, sé de muchas jóvenes y muchos jóvenes y de muchas mujeres casadas ya no tan jóvenes que se apuntarían rápidamente al ejemplo finlandés. Dado que en esos casos además de cambiar un turno por dos se cambiaría una única fuente de ingresos por dos, en un mismo núcleo familiar o conviven-

cial, potenciándose asimismo la creación de nuevos núcleos. Claro está que eso es algo que no sólo atará al dinero sino al cambio de valores, de prestigios, de orientación en los proyectos de vida.

Mal que les pese a quienes ante tales razonamientos ven aparecer con horror la utopía o el temor a ser calificados de utópicos.

En fin, para aquellas y aquellos que no sienten ese horror o ese temor y saben o sospechan desde hace mucho que la racionalidad de la utopía es posible, ahí van algunas amables sugerencias para posibles recetas: reducir la jornada laboral para todos los ocupados, sea cual sea su categoría laboral de manera ineludible; acabar con las horas extras, con el mismo argumento que en el ingrediente anterior; recordar que las tareas del hogar y de la familia son de obligado cumplimiento para todas aquellas personas adultas no dependientes, a lo largo de todo el ciclo de vida; cuestionar las pautas de consumo, de bienestar y de calidad de vida dominantes; revisar las excusas que justifican comportamientos distintos y contradictorios entre lo que se ha venido en llamar vida pública y vida privada.

Cualquiera de estos ingredientes y su correspondiente dosis pueden olvidarse cuando convenga y aprovecharse y aumentarse, siempre que se desee. No olvidar el humor.



# sacarle provecho

# Reparto del empleo y del trabajo

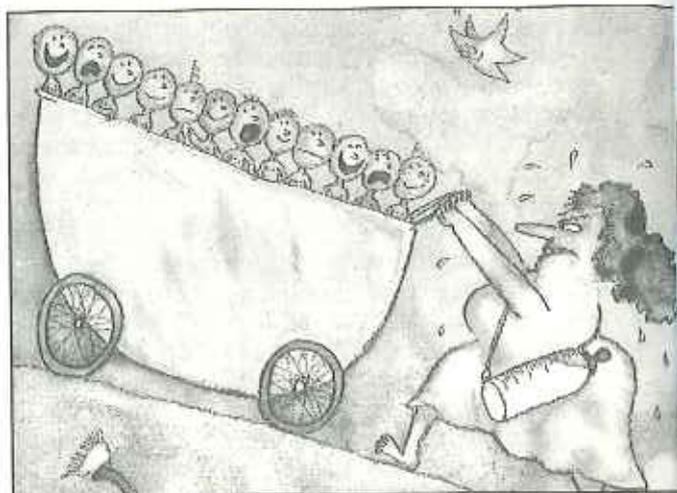
La búsqueda de soluciones al grave problema del desempleo ha abierto, de forma recurrente, el debate sobre el reparto del empleo. La variedad de fórmulas que se propugnan, los objetivos que se persiguen, requieren ante todo una clarificación de los términos de la cuestión. En esta nota me limitaré a apuntar algunas cuestiones estratégicas de la cuestión del reparto sin entrar en otros muchos aspectos que hemos discutido - perdón por la autopublicidad- Jorge Riechman y yo mismo en *Quien parte reparte* (Ed. Icaria 1997).



Albert Recio.  
Universidad Autónoma (Barcelona).

## Trabajo y empleo

La primera cuestión a discutir es la habitual confusión entre trabajo y empleo. Estamos tan impregnados de los valores de la sociedad capitalista que a menudo confundimos trabajo con trabajo asalariado, aquel que se realiza a cambio de un salario bajo las órdenes del contratante. Es cierto que esta fórmula constituye el eje de organización de la actividad productiva en el momento presente y que a excepción de las minorías privilegiadas, la mayoría de la población necesita contar, directa o indirectamente, con un empleo asalariado que le permita obtener los medios monetarios con los que adquirir una serie de bienes mercantiles que necesita para vivir. Pero también es cierto, y de ello hablan con más detalle mis compañeras en este mismo número de la revista, que el trabajo no asalariado, fundamentalmente el que se realiza como trabajo doméstico (y en menor medida diversas fórmulas de trabajo comunitario), constituye una parte importante de la actividad laboral de nuestra sociedad. Referirse por tanto al reparto del empleo asalariado y del trabajo social en general son dos cosas distintas, aunque relacionadas.



En el primer caso nos estamos planteando que todo el mundo tenga acceso a un empleo remunerado que le permita subsistir, en el otro entraríamos a discutir el reparto de la carga laboral entre el conjunto de la sociedad.

## Reparto del empleo

Uno de los puntos de conexión entre ambas problemáticas, la del reparto del empleo y la del reparto del trabajo, es que en ambas late una aspiración igualitaria. En el primer caso, queremos que todo el mundo tenga un empleo para que nadie esté excluido ni de los ingresos monetarios ni del resto de contrapartidas que comúnmente asociamos al trabajo asalariado (autorrealización, prestigio social, etc.). En el segundo, aspiramos a un reparto equitativo entre todos los miembros de la sociedad, de la carga laboral que permite producir los bienes y servicios que garantizan nuestro nivel de vida.

El debate actual se limita al reparto del empleo y, en gran medida a sus aspectos cuantitativos: cuántos puestos de trabajo se pueden crear con una reducción de la jornada de trabajo. Existen muchas propuestas alternativas,

pero parece bastante claro que los efectos sobre el empleo de una reducción de la jornada de trabajo tal como hoy se propone (reducción a 35 horas, o fórmulas parecidas), va a ser limitado y dependerá en gran medida de la capacidad de reorganización de la producción. En la situación presente es bastante posible que el potencial aumento del empleo por está vía conduzca a la proliferación de nuevos turnos de trabajo en horarios menos apetecibles. El desarrollo de empleos a tiempo parcial, si bien puede resultar interesante en determinadas situaciones (especialmente para las personas que se encuentran en los límites de la vida del empleo asalariado: estudiantes y personas de edad avanzada) puede dar lugar a empleos mal retribuidos y, con bastante probabilidad, a un nuevo ghetto femenino. A estas críticas puede objetarse que dado el actual nivel de paro resulte aceptable cualquier propuesta que genere empleo sin degradar las condiciones de trabajo, y en este sentido el actual debate sindical sobre el reparto del empleo resulta a todas luces interesante, pero conviene tener en cuenta no sólo sus limitaciones sino también aquellos as-

pectos estratégicos que van más allá de lo que hoy es posible negociar y que permiten desarrollar una continuada propuesta de reorganización social. Y creo que en este sentido la perspectiva del reparto del trabajo aporta nuevos puntos de vista que enriquecen la perspectiva.

**Optica igualitaria**

Mi punto de partida es el de plantear el problema desde una óptica igualitaria. Y desde el convencimiento de que las condiciones materiales de nuestro planeta impiden confiar en algún tipo de igualitarismo de la abundancia. Planteo el reparto del trabajo porque aspiro a una sociedad donde todos y todas tengamos cargas de trabajo y derechos parecidos al producto social, un producto social que debe ser necesariamente sostenible a través del tiempo. Si estuviera convencido de que es posible producir más y más estaría entre los que propugnarían el crecimiento continuado de la producción como medio de aumentar a la vez el producto social y el empleo.

Pero creo que a la corta o a la larga nuestra sociedad tendrá que plantearse reajustes rápidos y es bueno que la izquierda empiece ya a plantearlos.

Esta perspectiva contiene dos corolarios: una sociedad sostenible no puede dejar que la producción social se organice exclusivamente en función de los beneficios privados. Una sociedad sostenible e igualitaria debe plantearse también el reparto igualitario del trabajo y la riqueza. Centrándonos en el reparto del trabajo, advertimos fácilmente que éste está muy desigualmente repartido. En lo referente al empleo asalariado, unas personas trabajan muchas horas y otras están desempleadas. En el trabajo reproductivo, la distribución es también muy desigual, en general las mujeres cargan con la mayor parte de este trabajo lo que genera efectos como las largas jornadas laborales de las mujeres con empleo asalariado. Los empresarios justifican además la preferencia por contratar hombres en el hecho de que éstos están más disponibles para la empresa al no hacerse cargo de las responsabilidades reproductivas. Aunque ambos tipos de trabajo son espacios diferentes, están claramente conectados. El reparto igualitario del trabajo reproductivo entre hombres y mujeres puede, por tanto, cambiar la situación de mercado de unas y otros y obligar a reorde-

nar la producción mercantil a tomar en consideración las necesidades de la esfera reproductiva. Una esfera que hace posible la vida de las personas y tiene una influencia básica sobre el conjunto de la actividad productiva.

**Tipos de jornada**

Una perspectiva igualitaria sobre el trabajo debería considerar, además, otras cuestiones. Los empleos difieren por el tipo de jornada. En nuestro propio sector sabemos que la gente no es indiferente a dar las clases por la mañana o por la tarde. En otros muchos empleos el tipo de jornada (turnos rotatorios, trabajo nocturno o en festivos...) afectan a las relaciones personales que cada persona pueda tener.

Es cierto que no todos tenemos el mismo tipo de gustos y existe espacio para ofrecer empleos con diferentes estructuras horarias, pero también es cierto que en muchos casos los horarios que la mayoría de la población considera desagradables son realizados por las personas con menor poder social. Puede incluso ocurrir que algunos tipos de horarios puedan tener efectos negativos para la salud que pueden traducirse en una diferente esperanza de vida de personas con empleos y horarios diferentes. De la misma forma, el contenido real de muchas actividades laborales es diferente en cuanto a creatividad, pesadez, prestigio social. Globalmente es fácil constatar que los trabajos socialmente menos valorados o bien son realizados por asalariados pobres o bien es trabajo femenino no retribuido. En definitiva, un enfoque igualitario sobre el reparto del trabajo no sólo debería tener en cuenta la longitud de la jornada y el contenido del empleo. Creo que no tenemos derecho a llenarnos la boca con referencias a la igualdad y la solidaridad si no empezamos a discutir en serio del reparto tan desigual de los diferente tipos de trabajos. Un campo donde las personas que trabajamos en el sector educativo deberíamos dedicar especial aten-

ción, en la medida en que nuestro trabajo tiene, entre otras muchas funciones, un papel crucial a la hora de fijar y legitimar la visión que la sociedad tiene de las cualificaciones.

**¿Planteamiento utópico?**

Es fácil que el planteamiento que acabo de hacer sea tildado de utópico, inconcreto o fuera de lugar. Considero que no puede haber buena política sindical, o buena política a secas, sin buenos planteamientos estratégicos, aunque después es necesario siempre concretar y buscar los pasos intermedios. Al igual que si pretende ir al Everest, primero tiene que tener claro el objetivo de la aventura y después tratar de planificarla al detalle. Desde esta perspectiva, el reparto igualitario del trabajo debería ser uno de los ejes continuados de trabajo de sindicatos y organizaciones de izquierda. Una línea que abre campos diversos de actuación. Entre ellos, el de considerar la política de la jornada de trabajo en conexión con otra serie de cuestiones, como su compatibilidad con las actividades reproductivas, sus efectos sobre la salud y la vida social, su impacto sobre la organización del trabajo, etc. Abrir un debate continuado sobre estas cuestiones, puede dar lugar a dos efectos interesantes. En el plano de la elaboración concreta puede dar lugar al desarrollo de propuestas interesantes de reforma de la organización del proceso de trabajo. Algo de ello ya se está consiguiendo con la elaboración de planes que tratan de convertir la reducción de la jornada laboral en empleo. Pero también pueden reforzar un necesario debate social sobre el papel del trabajo reproductivo, la situación laboral de hombres y mujeres, la estructura de cualificaciones laborales, en definitiva, debe permitir avanzar en aquellos valores de solidaridad e igualdad sin los cuales va a ser difícil que sectores importantes de la población apoyen activamente reformas orientadas a mejorar las condiciones de vida y trabajo de aquellas personas que hoy padecen en los diversos ghettos del desempleo, el trabajo doméstico y la precariedad.



HACIA UNA NUEVA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

# Cuidar y producir



Cristina Carrasco.  
Universidad Autónoma (Barcelona).

La dramática situación de desempleo masivo que viven hoy nuestras sociedades industrializadas ha suscitado una amplia polémica en torno a la eficacia y/o conveniencia de la aplicación de distintas medidas como posibles vías de solución. Algunos sectores, basándose en los efectos del cambio tecnológico sobre las necesidades de trabajo humano y teniendo en cuenta la historia de la industrialización, proponen como alternativa la **reducción de la jornada laboral**, que en clave de eslogan se acostumbra a traducir como el **reparto del trabajo**.

Desde una perspectiva de mujer, los términos en que se plantea dicha propuesta parecen preocupantes, particularmente cuando proviene de sectores que se suponen con mayor sensibilidad social y que apuestan por una sociedad más justa. A este aspecto específico de la polémica nos referiremos en las próximas líneas. No pretendemos, por tanto, entrar aquí en la discusión de los temas concretos que se debaten -si la medida es o no solución real al paro, cómo debería reducirse la jornada laboral, etc.- sino plantear un problema más de fondo y seguramente más grave, a saber, la perspectiva de análisis en la cual se inscribe la propuesta peca (o goza) de un carácter marcadamente androcéntrico ignorando sistemáticamente la situación y problemas específicos de las mujeres.

## Trabajo mercantil y trabajo doméstico

En primer lugar, es conveniente volver a insistir en un aspecto que no por antiguo es más sabido: las necesidades humanas -de bienes y servicios y afectivas/relacionales- se satisfacen con distintos tipos de trabajo, teniendo cada uno características específicas. De ellos, los dos más importantes por su significación y cuantía son el mercantil y el familiar-doméstico. Ahora bien, tradicionalmente en los países capitalistas ha existido un modelo familiar con roles muy determinados por sexo: hombre jefe de familia proveedor de ingresos monetarios-mujer ama de ca-



sa responsable del cuidado familiar. Es decir, por razones culturales e ideológicas, los hombres tienen asignado el trabajo de mercado -actividad valorada socialmente- y las mujeres, la responsabilidad sobre la reproducción, de la fuerza de trabajo y el cuidado de las personas -actividad marginada y no reconocida-. Pero la separación entre trabajo familiar y trabajo asalariado, así como otros dualismos propios de una sociedad patriarcal capitalista (privado-público, femenino-masculino, etc.) no responden, como se pretende, a una división real de la estructura y funcionamiento social; más bien es una dicotomía política e ideológica que refuerza la centralidad del mundo público-mercantil (masculino).

(Sigue en pág. 35)

ENCUESTA

## ¿Cómo lo ves?



fundamentales para configurar las líneas de nuestro programa y los ejes de las reivindicaciones que queremos negociar.

Asimismo, tras haber alcanzado los 50.000 afiliados y afiliadas, estamos iniciando una campaña de afiliación para hacer llegar a los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza la importancia de tener un sindicalismo fuerte. Oponerse al Gobierno del PP o a los empresarios es más difícil cuando el sector está dividido en diez sindicatos con débil afiliación. Esperamos tu participación enviando la encuesta y tus sugerencias a:

**U**no de los objetivos que nos hemos propuesto este año es el de tratar de conocer más de cerca la opinión de nuestros afiliados y afiliadas sobre los problemas laborales y la respuesta de CCOO ante ellos.

Como sabemos las dificultades que muchas veces tenemos para acudir a las reuniones (cursos de formación, asuntos familiares, preparación de clases, etc) hemos pensado solicitar esa opinión por escrito, pidiendo que dediquéis quince minutos a rellenar la encuesta de las páginas centrales. Por supuesto, la encuesta no agota todas las cosas que quisiéramos saber o que vosotros y vosotras quisierais contarnos, por lo que podéis completarla añadiendo cuantas sugerencias consideréis oportunas.

Os agradecemos vuestra participación

y esperamos que redunde en un mejor trabajo sindical.

Tened en cuenta también que a partir de septiembre de este año vamos a celebrar nuevamente las elecciones sindicales, y vuestras opiniones serán

**FEDERACIÓN DE ENSEÑANZA**

Plaza Cristino Martos, 4, 4ª

28015-Madrid

Fax: (91) 5480320



## 2º Programa Nacional de Formación Profesional

**E**n el momento de cerrar esta edición se están dando los últimos retoques de redacción al 2º Programa Nacional de Formación Profesional en el seno del Consejo General de F.P.

En este Programa, que ya se realiza con un Consejo renovado, con participación de todas las CC.AA., se hace un breve balance de lo que supuso el primer programa, destacando las insuficiencias y errores, con el fin de que no sean cometidos en esta ocasión.

El nuevo Programa se basa sobre tres pilares:

- 1.- La Formación Profesional como inversión en capital humano.
- 2.- La integración de las políticas activas en clave comunitaria.
- 3.- El diálogo social, o lo que es lo mismo, la participación de todas las Administraciones junto con los agentes sociales.

Si tuviéramos que destacar un objetivo del Programa sobre el resto creo que éste sería, sin duda, la *integración* de los tres subsistemas de F.P.: La formación continua para trabajadores con empleo, la ocupacional para personas en paro y la reglada o formación profesional que se da en el ámbito del sistema educativo. La aspiración es conseguir una armonización entre los tres tipos de formación que permita poder construir itinerarios formativos en base a un Sistema de Cualificaciones y Certificaciones convalidable para lo que se crea un instrumento que habrá de ponerse en marcha en los próximos meses: El Instituto de las Cualificaciones.

El segundo gran objetivo es aumentar la calidad del sistema en su totalidad con especial atención a la Formación Profesional reglada por lo que, desde mi punto de vista, una vez aprobado el Programa, el MEC deberá abordar a fondo el tema de Formación profesional, estudiando los medios necesarios, anticipando un mayor número de ciclos, desarrollando los Programas de Garantía Social y buscando los acuerdos y medios necesarios para poder llevar a cabo el módulo de Formación en Centros de Trabajo.

Se intenta que exista una mayor interrelación entre empresa y escuela para facilitar la inserción profesional de los y las jóvenes, al mismo tiempo que se busca la coordinación entre los distintos sistemas de orientación que existen en este momento y que actúan de modo disperso y desconexo lo que les impide conseguir una grado mayor de eficacia.

Por último podemos decir que también se marca como objetivo general poder llegar a grupos en situaciones especiales, desde personas adultas a jóvenes parados, inmigrantes o mujeres con dificultad de acceso al empleo.

Quizá más importante que la propia *literatura* es el hecho de que sea concebido como evaluable cada año y sea acompañado de un estudio de inversiones que hagan posible que este programa no acabe -como el primero- siendo una colección de buenos deseos que no pueden ser llevados a la práctica.



### Conferencia sobre migraciones

**L**os días 17 y 18 de Marzo se va a desarrollar la Conferencia sobre migraciones en la que la Confederación quiere poner en claro su política frente a este fenómeno cada vez más importante y debatir una serie de medidas que permitan afrontar con la coherencia y la solidaridad necesarias esta situación. Los documentos plantean un estudio del hecho migratorio tanto en la vertiente legal, con el fin de lanzar propuestas para un nuevo marco jurídico, como desde la vertiente laboral, analizando la situación real de la gran mayoría de este colectivo y proyectando líneas de actuación sindical que permitan eliminar la discriminación en el ámbito de la negociación colectiva. Al mismo tiempo se trata de revisar y poner a punto los servicios que el sindicato presta en este campo y hacer consciente a toda la estructura de la importancia de este fenómeno y de la necesaria intervención para solucionar los problemas que de él derivan.

## Acuerdo interconfederal para la estabilidad en el empleo

**S**e ha reunido la Comisión de Seguimiento del Acuerdo firmado el pasado 28 de Abril con el fin de analizar cómo ha evolucionado la contratación y qué medidas hay que introducir para potenciar la existencia de un empleo de mayor calidad.

Sin que la evaluación resulte satisfactoria, sí que es de destacar el crecimiento de la contratación indefinida, dado que entre el 17 de mayo y el 17 de noviembre se han suscrito 481.000 contratos indefinidos, una cifra que prácticamente triplica la registrada en el mismo periodo del año anterior.

Los principales beneficiarios han sido los contratados temporales (231.000, el 69%) frente a los parados (102.000, el 31%).

De todas formas son cifras aún insuficientes y más si tenemos en cuenta que la economía está creciendo y que el Presidente del Gobierno nos restriega a cada paso su España va bien, por ello es necesario, como estamos urgiendo al Gobierno, el desarrollo de un plan de empleo que permita traducir en puestos de trabajo esa bonanza de los parámetros macroeconómicos, junto con otras medidas que permitan que ese empleo sea, además, de calidad.

# Hacia la *reforma* de la *LRU*

**E**n la mesa sectorial del día 20 de marzo el MEC nos propuso que la aplicación de los acuerdos pendientes deberían enmarcarse en la prevista reforma de la LRU.

Concretamente, la regularización de los Maestros de taller está incluido en el borrador actual y los demás temas (en particular la homologación retributiva de los TEU) correspondería tratarlo en una revisión del Decreto de retribuciones, inmediatamente después de aprobada la LRU.

A la vista de ello, CCOO considera necesario debatir la propuesta del MEC en las Universidades; no obstante, en la Mesa Sectorial seguiremos negociando los demás puntos del orden del día: Protocolo para la articulación de la negociación, salud laboral y derechos sindicales. Aún así, el tema de la modificación de la LRU será el eje de la futura negociación. El primer borrador de la LRU al cual hemos tenido acceso (a fecha de hoy tenemos conocimiento de que ya se ha elaborado otro), -primer borrador ante el que nos manifestamos públicamente en contra-, ha creado malestar entre los Rectores y ha provocado que la Sra. Aguirre haya tenido que retirar todo lo referente a los concursos de traslados de méritos. No obstante, queremos analizar los problemas que generaría de seguirse el camino de este primer borrador: Estamos en desacuerdo por el trato propuesto al *profesorado no numerario* que consiste simplemente en legalizar su inestabilidad: contratos administrativos de cuatro años renovables, planes de reconversión irrelevantes y ninguna previsión de convocatorias de plazas numerarias, a más de numerosas trabas para el acceso a las mismas (las ya esperadas sobre tribunales y pruebas, más concurso de traslados previo que a continuación se comenta).

Este último aspecto, que no aparecía en el documento MEC/Rectores, ni en anteriores textos o declaraciones

sobre la modificación de la LRU: *Previamente al concurso habrá que convocarse un concurso de méritos entre los profesores del cuerpo al que corresponda la plaza, si el concurso de méritos se resolviera con la no provisión de la plaza, se convocaría inmediatamente el correspondiente concurso.*

Así, un PNN sólo podría optar a la estabilización de la plaza si queda desierto el concurso previo al traslado al que pueden concurrir todos los ya numerarios del cuerpo correspondiente. Y análogamente en lo relativo a la promoción del profesor no numerario. Nos tememos que en esta situación, las Universidades no se atrean a convocar concursos de estabilización ni de promoción, ante el enorme riesgo de distorsionar las plantillas y los presupuestos.

El debate que ahora se abre trasciende los ámbitos laborales o académicos (estabilidad, selección...). En efecto, bajo la alternativa *traslados vs. promoción* subyacen dos concepciones antagónicas sobre la Universidad, que condicionan las tomas de posición en cada aspecto particular.

Las propuestas de la ministra traslucen un modelo de Universidad más próximo al 1898 que al 1998, desandando el camino abierto por la LRU. Aquella Universidad, concebida como un conjunto desarticulado, formado por la simple yuxtaposición de cátedras. Aquella Universidad en la que la carrera profesional del profesorado giraba alrededor de traslados y oposiciones, obligándole a estar más pendiente del BOE que de las actividades académicas, y en la que las Universidades pequeñas eran simples puntos de paso de dicha carrera.

Por el contrario, las propuestas de CCOO se inscriben en la exigencia actual de singularizar cada Universidad, tal como (quizá demasiado tímidamente) había iniciado la LRU, dotándola de

personalidad propia para señalar sus objetivos, especializaciones y prioridades, y para conformar los equipos adecuados para ello. Sólo así se puede hacer frente a los grandes retos actuales; desde participar en la creación de conocimiento en el ámbito más universal, hasta enraizarse en el entorno más inmediato para atender adecuadamente sus demandas. Sólo así puede tener pleno sentido el mapa universitario que se está configurando.

Y no vale justificar los traslados con argumentos de movilidad. La movilidad no debe ser trashumancia o peregrinaje, sino una actividad continuada de intercambios y estancias temporales, mediante una adecuada política de subvenciones y periodos sabbáticos. La movilidad, por tanto, no está reñida con la promoción, antes al contrario puede ser estimulada por ésta.

Entendemos que el debate sobre modificación de la LRU debe enmarcarse en estos términos: explicitar los dos modelos de Universidad enfrentados y abordar los aspectos de fondo como inspiradores de las propuestas en cuestión. La alternativa que CCOO propone, en tanto no sea abordada una reforma global del título V (cuerpos docentes...), contempla los siguientes aspectos básicos:

- Abolición del contrato administrativo en la función pública docente.
- Regularización del PNN mediante la nueva figura de Profesor Laboral de Universidad; se trata de una figura subsidiaria y estable, que permitiría regularizar el tránsito entre la actual etapa de formación y la incorporación a los cuerpos docentes.
- Regularización de los Maestros de Taller, según el proyecto de Decreto-Ley del 12/1/96.
- Posibilidad de concursos específicos para la promoción del Profesorado Numerario, mediante la reconversión de la plaza *ad personam*.

# Centros en Crisis

Ante el último Acuerdo de Centros en Crisis, firmado el 31 de julio de 1997 (T.E. octubre-97, pg.25), los Profesores Afectados por la No Renovación de Conciertos Educativos (PANORECE) manifestamos:

- que estamos ante una nueva versión, levemente corregida, del Acuerdo firmado en 1996. Resulta inevitable utilizar las expresiones, «decepción absoluta», «más de lo mismo», «rechazo a la totalidad»;
- que el problema sigue vivo, no ha sido solucionado, sino que ha crecido, puesto que ha aumentado el censo de afectados; es decir, la lista de no recolocados establemente con carácter indefinido; el censo sigue incorporando nombres y las perspectivas de revertir el proceso son muy escasamente alagüeñas;
- que creemos que los problemas derivados de las renunciaciones o extinciones no pueden considerarse totalmente solucionados mientras haya afectados, desde que se inició la situación de Centros en Crisis, en el paro o en situación laboral precaria;
- que el asunto de Centros en Crisis sigue abierto mientras haya flecos y no se obtenga una solución integral para todas y todos los profesionales docentes afectados;
- que prescindir del profesorado afectado es un despilfarro de personal preparado, experimentado, que claramente ha optado por la reforma y la calidad de la enseñanza;
- que, aunque el Acuerdo no es satisfactorio por sus evidentes omisiones y lagunas, al menos se cumplan todos sus puntos, principalmente los referentes al Censo de Recolocación;
- que en este Censo deben constar todos los afectados, desde que se inició la situación de Centros en Crisis, que no han sido recolocados establemente o no hayan obtenido contrato indefinido, incluidos los de Secundaria; debe existir un mecanismo ágil, controlado por la Mesa de Seguimiento, que en todo momento garantice la presencia de todos los afectados y facilite su verificación; no basta que estén en el mismo los afectados de los dos o tres últimos años;
- que en la negociación con las Comunidades Autónomas para las transferencias, uno de los documentos a entregar sea este Censo en las condiciones indicadas;
- que estas reivindicaciones encajan perfectamente en el espíritu de la Declaración Conjunta en favor de la Educación, firmado en septiembre del presente año.

Te saluda atentamente, en nombre del colectivo PANORECE (Profesores Afectados por la no Renovación de Conciertos Educativos)

*Francisco-Javier Jordán Navarro*

Somos conscientes de que con el último Acuerdo de Centros en Crisis no se produce una mejora sustancial para los trabajadores afectados. A lo largo del proceso de negociación del mencionado acuerdo nuestras aportaciones al mismo se vieron en numerosas ocasiones desestimadas por el resto de las partes. Solamente conseguimos sacar adelante la propuesta en la que pedíamos que fuera creada una Comisión de Seguimiento que velase por la

aplicación del Acuerdo. La patronal Educación y Gestión (EyG) se mostró contraria a la creación de esta comisión y la Administración, casi a su pesar, tuvo que admitir la existencia de un órgano que tiene como única finalidad garantizar la transparencia del proceso. Pero dada su coincidencia con EyG, ha acabado vaciándola de contenido, de tal manera que desde su creación sólo se ha reunido una sola vez. Desde CCOO entendemos que la

Crisis seguirá abierta mientras existan colegios cuyos conciertos no sean definitivos y permanezcan afectados sin recolocar. La solución, desde nuestro punto de vista, pasa por alcanzar un Acuerdo de Plantillas en el que se vincule la ampliación de las mismas a la contratación de profesores de la lista. Nos parece que prescindir de docentes con una amplia formación y experiencia es un error que no se puede cometer

# Colaboración con los maestros nicaragüenses

La mundialización de la economía y las políticas neoliberales, basadas en la contención del gasto público, la privatización de servicios públicos y la precarización en el empleo, afectan simultáneamente a un gran número de países e, incluso, a la globalidad del planeta. El Fondo Monetario Internacional y otros organismos supranacionales impulsan u obligan a los gobiernos a adoptar unas políticas presupuestarias que se caracterizan por la reducción de inversiones sociales. Esta política también se aplica en los servicios educativos, condenando a un gran número de niños y jóvenes de los países del Sur a la ignorancia y se dificulta su acceso al desarrollo.

Estas políticas se han agravado en

Nicaragua en los últimos tiempos: recortando libertades y multiplicando las detenciones y encarcelamientos de dirigentes sindicales, cercenando las libertades reconocidas por las constituciones democráticas, recortando los presupuestos educativos, despidiendo o impidiendo la contratación de maestros y maestras, y empeorando las condiciones de vida de los trabajadores y trabajadoras de la educación, de manera que puedan desarrollar su trabajo en condiciones adecuadas para que los niños y jóvenes reciban una educación de calidad a la cual tienen derecho.

El magisterio nicaragüense en los últimos años se enfrenta a mayores niveles de inestabilidad laboral, reducción en el poder adquisitivo, empeorando

sus condiciones de trabajo; es muy significativa la ausencia de verdaderas capacidades técnicas, científicas y metodológicas y la falta de materiales didácticos para un buen desarrollo de las clases.

La federación de Enseñanza de CCOO y la CGTEN-ANDEN vienen realizando, desde hace tiempo, diferentes encuentros bilaterales que han aumentado nuestro conocimiento mutuo y que nos sitúan ante la posibilidad de dar una nueva dimensión a nuestras relaciones. Entre los objetivos de ambas organizaciones, ocupa un lugar destacado la promoción de intercambios internacionales y de proyectos de cooperación que permitan un desarrollo equilibrado de los pueblos.

## Protocolo de cooperación

Por todo lo anterior, ambas organizaciones firmamos el presente Protocolo de Cooperación, que contiene los siguientes objetivos:

1. Desarrollar el proyecto de Cooperación para el Centro Nacional de Capacitación Sindical y de Recreación *Los Tamarindos*, ubicado en Huehueté, Nicaragua, siendo la instancia ejecutora la CGTEN-ANDEN y la instancia financiera la Federación de Enseñanza de CCOO.

La financiación realizada de 6.819,60 dólares pretende dotar al centro nacional de capacitación y recreación *Los Tamarindos* como proyecto de desarrollo económico, de un sistema sanitario adecuado, que mejore las condiciones de higiene y comodidad para la atención de los usuarios de las instalaciones.

2. Promover la solidaridad entre los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza mediante hermanamientos de escuelas, intercambios entre el profesorado y el alumnado de los respectivos países. La CGTEN-ANDEN facilitará la estancia en *Los Tamarindos* para el profesorado español afiliado a la FECCOO que pudiera requerirlo por actividades

de solidaridad, visitas en brigadas a Nicaragua y viajes culturales o recreativos.

3. Avanzar en el conocimiento del funcionamiento organizativo y en la acción sindical que desarrollamos ambas organizaciones.

4. Regularizar el intercambio de publicaciones y conocimiento del desarrollo de las actividades de solidaridad.

5. Mantenerse recíprocamente informados sobre las actividades que cada uno de los sindicatos desarrollo, especialmente en lo que afecta a ambos países.

6. Coordinar nuestras actuaciones y las tomas de posición en los foros internacionales, colaborando en el fortalecimiento de las opciones progresistas del sindicalismo mundial de la enseñanza y contribuyendo al desarrollo de la Internacional de la Educación.

EL SUPREMO HA EMITIDO YA LA SENTENCIA DE CASACIÓN, LA FE  
CCOO EXIGE QUE SE APLIQUE LA SENTENCIA

# Oposiciones 91

**L**a FE CCOO PV exige también a la Conselleria un compromiso de estabilidad para el profesorado interino y para los opositores afectados por la Sentencia del Supremo.

La Sentencia de Casación sobre las oposiciones docentes de secundaria, en la que el Tribunal Supremo anula la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (TSJCV) acerca de las oposiciones del 91 de enseñanzas medias, viene a cerrar un largo proceso, dando la razón a las tesis defendidas en solitario por la FE CCOO PV a lo largo de estos siete últimos años.

Ante esta sentencia, definitiva, y que es concordante con otras del Supremo y del Tribunal Constitucional, la FE CCOO PV ha exigido a la Conselleria de Educación que ejecute la Sentencia y busque una solución, en el marco de una Mesa Sectorial, a los problemas que se deriven de su aplicación y pueda paliar, en cierto modo, los graves perjuicios causados.

La FE CCOO PV lamenta que las diferentes administraciones valencianas, sin creer en el proceso establecido por el MEC, no hayan tenido en cuenta, a lo largo de estos siete años, las tesis defendidas por CCOO, que habrían evitado el nombramiento como funcionarios de carrera de aquellas personas que configuraron la denominada segunda lista y que correspondía a la aplicación del baremo determinado por el TSJCV. De habernos hecho caso, además de ajustar su actuación a la doctrina del Supremo sobre ejecución de Sentencias recurridas en casación, habría hecho posible que los de la segunda lista se hubiesen podido presentar a todas las convocatorias de oposiciones posteriores.

Con el fin de paliar esos graves perjuicios, CCOO exige a la Conselleria de Educación un compromiso de estabilidad para el profesorado interino y para los opositores afectados por la sentencia del Supremo; la Administración está obligada a reconocer sus derechos a quienes aprobaron según el Real Decreto, avalado por

esta sentencia. No ha de olvidarse que muchos de los que forman parte de la segunda lista ya eran interinos en el 91, lo que significa que de no considerarse como tales, supondría una conculcación del derecho que como interinos en el 91 les correspondía.

Ante la situación planteada, la FE CCOO PV se ratifica en lo que siempre ha defendido: la legalidad del sistema transitorio de acceso a la función pública docente, determinado en la LOGSE, y en denunciar la irresponsabilidad de quien nombró funcionarios de carrera, basándose en una sentencia del TSJCV recurrida en casación ante el Supremo, desoyendo los razonamientos de CCOO avalados ya por las sentencias del Supremo y del Constitucional.

Si desde 1991 -momento en que se convocaron las primeras oposiciones por el sistema transitorio de acceso- hemos defendido el reconocimiento de los servicios prestados en la enseñanza, hoy, siete años después, CCOO sigue defendiendo lo mismo. Fuimos firmantes, con otro sindicato, del Acuerdo que contemplaba la forma de acceso y fuimos el único sindicato que defendió el procedimiento.

Lo que es bien cierto es que esta Sentencia provoca unos efectos humanos y sociales tan graves que CCOO no puede limitarse a mantener la actitud de mero transmisor de la Sentencia. Por todo ello, y coherentemente con lo expresado en los párrafos anteriores, CCOO exige:

- Las responsabilidades sociales de quienes, como recurrentes y sentenciadores, se empeñaron en mantener una demanda y unas sentencias, sabiendo que las tenían perdidas porque el Supremo y el Constitucional ya se habían pronunciado, tal como pone de manifiesto en su Sentencia actual el Supremo.

- Un compromiso de estabilidad, en el marco del actual Acuerdo de interinos, que ampare a los afectados por la actual sentencia del Supremo y a todos aquellos interinos e interinas que hayan trabajado en el curso 97/98 o que se encuentren trabajando en el momento en que se ejecute la Sentencia, y aquéllos que por efecto del aumento de plazas adjudicadas a los opositores dejaron de trabajar. Los ciudadanos, en este caso opositores y opositoras, interinos e interinas, no pueden sufrir el empeñamiento de los anteriores responsables educativos ni la irresponsabilidad de los del momento.

- Asimismo, exige que la Administración reconozca a los opositores del 91, que siguen siendo funcionarios, la antigüedad a efectos económicos y administrativos de 1 de octubre del 92.



# CUESTIONARIO

## dirigido a afiliados y afiliadas de CC.OO de la Federación de Enseñanza

Comunidad Autónoma donde trabajas

(5) (6)

Provincia a la que perteneces

(7) (8)

Tipo de centro de enseñanza a la que perteneces: (rodear la que proceda)

- Pública 1
- Privada reglada 2 (9)
- Privada no reglada 3 (especificar)

El entrevistado es:

- Docente 1 (10)
- P.A.S. 2

(Docente):

- Universidad 1
- Primaria 2
- Secundaria 3
- Maestro en I.E.S. 4 (11)
- ESO en centro de Primaria 5
- Adultos 6
- Enseñanza Primaria 7
- Otros 8

(Personal de Administración y Servicios):

- Funcionario universidad 1
- Laboral universidad 2
- Funcionario MEC ó C.A. 3 (12)
- Laboral MEC ó C.A. 4
- Privada 5
- Otros (especificar) 6

Sexo:

- Hombre 1 (13)
- Mujer 2

Edad:

- Menor de 35 años 1
- Entre 35 y 44 años 2 (14)
- Entre 45 y 54 años 3
- Más de 54 años 4

¿Cuántos años llevas afiliado a CC.OO.?

- Menos de 5 1
- Entre 5 y 9 2
- Entre 10 y 14 3 (15)
- Más de 14 4

P.1.- ¿Qué pides o esperas que sea para ti el Sindicato?

(Valora entre 1 y 7 cada una de las siguientes opciones. El 1 significa que no valora nada y el 7 que lo valora mucho. Leer todas las opciones. Indica cada valoración en la casilla correspondiente).

Escala de 1 a 7

- Gestor de tus problemas concretos antela Administración o empresa  (16)
- Un instrumento de reivindicación y negociación ante la Admon y/o la patronal  (17)
- Un buen servicio jurídico  (18)
- Un buen servicio de información/formación  (19)
- Otros (di cuáles)  (20)

**P.2.- Valora de 1 a 7 las funciones que consideres que mejor está cubriendo el Sindicato desde el punto de vista de tus necesidades concretas. (Leer todas) (El 1 significa la menor valoración y el 7 la mayor. Indica cada valoración en la casilla correspondiente)**

- Gestor de tus problemas concretos ante la Administración o empresa  (21)
- Un instrumento de reivindicación y negociación ante la Admón y/o la patronal  (22)
- Un servicio de información/formación  (23)
- Un buen servicio jurídico  (24)
- Otros (di cuáles)  (25)

**P.2.a.- Valora entre 1 y 7 las funciones que consideres que mejor está cubriendo el Sindicato, desde el punto de vista de las necesidades del sector. (Leer todas) (El 1 significa la menor valoración y el 7 la mayor. Indica cada valoración en la casilla correspondiente)**

- Gestor de tus problemas concretos ante la Administración o empresa  (26)
- Un instrumento de reivindicación y negociación ante la Admón y/o la patronal  (27)
- Interlocutor que negocia ante la Administración y/o patronal  (28)
- Un servicio de información/formación  (29)
- Un buen servicio jurídico  (30)
- Otros (di cuáles)  (31)

**P.3.- Valora entre 1 y 7 los canales de participación que te ofrece el Sindicato y consideras más adecuados y satisfactorios. El 1 significa que no los consideras nada adecuados y satisfactorios y el 7 que los consideras muy adecuados y satisfactorios. (Indicar cada valoración en la casilla correspondiente):**

- Asambleas  (32)
- Grupos de debate sobre temas laborales  (33)
- Grupos de debate sobre cuestiones profesionales  (34)
- Grupos de debate sobre temas socio-políticos (mujer, cooperación internacional, etc.)  (35)

**P.4.- ¿Podrías, por favor, proponer dos canales de participación, como máximo, diferentes de los indicados?**

..... (36)

..... (37)

**P.5.- ¿Consideras suficiente la información que recibes del Sindicato?**

- SI 1 (38)
- NO 2

**P.6.- Valora entre 1 y 7 los canales de información que consideras más adecuados y satisfactorios de los que te ofrece el sindicato (El 1 significa que no los consideras nada adecuados ni satisfactorios y el 7 que los consideras muy adecuados y satisfactorios Indica cada valoración en la casilla correspondiente):**

- Asambleas  (39)
- Grupos de trabajo  (40)
- Información que recibes en el centro  (41)
- Información que recibes por correo  (42)
- Información a través de actividades de formación  (43)
- Otros (Indica cuáles)  (44)

**P.6.a.- Piensa ahora en la revista T.E. ¿Qué te parece su calidad informativa? En una escala del 1 al 7, donde el 1 significa que te parece de muy mala calidad y el 7 de muy buena calidad, dime la valoración que te merece.**

- Calidad informativa de la revista T.E.  (45)

**P.7.- De las siguientes críticas que tú harías al sindicato, señala, por favor, dos que para ti serían las más importantes. (Leer todas las categorías)**

- Demasiado politizado 1
- Consulta poco a los trabajadores 2
- Blando con la patronal o la administración 3 (46)
- Deja de lado problema importantes 4 (47)
- No tiene una línea coherente de acción
- Ninguna
- Otra: .....

**P.8.- ¿De las reivindicaciones siguientes en cuáles consideras que el sindicato se interesa? (Leer todas las categorías seguidas) (Valora de 1 a 7. El 1 significa la menor valoración y el 7 la mayor. Indica cada valoración en cada casilla correspondiente)**

- Seguridad y estabilidad en el empleo  (48)
- Cuantía salarial  (49)
- Relación con los compañeros  (50)
- Estabilidad en la contratación  (51)
- Promoción profesional  (52)
- Formación  (53)
- Otros  (54)

**P. 9.- Valora entre 1 y 7 tus condiciones de trabajo.** (Leer todas las categorías. El 1 significa la menor y el 7, la mayor. Indica cada valoración en la casilla correspondiente)

- Seguridad y estabilidad en el empleo  (55)
- Cuantía salarial  (56)
- Relación con los compañeros  (57)
- Posibilidades de desarrollo personal  (58)
- Horario  (59)
- Vacaciones  (60)
- Distancia desde el domicilio  (61)

**P.10.- En relación con otros sindicatos, piensas que CC.OO. prioritariamente de practicar...** (Leer todas las categorías. Rodear una opción):

- Distancia desde el domicilio 1
- Política independiente 2
- Unidad de acción con U.G.T. 3
- Unidad de acción con otros sindicatos 3
- Fusiones con UGT, STEs, ANPE, CSIF (especificar) 4
- NS 8
- NC 9

**P.11.- (Solamente para Enseñanza Pública)**

**En relación a tu trabajo cotidiano señala tres problemas que consideres que el sindicato debería poner mayor atención en resolver** (Leer todos seguidos)

- En que se cubran sustituciones 1
- En que haya equipos de apoyo cubiertos al completo 2
- Que haya laboratorios, aula de tecnología y otras instalaciones 3
- En mejorar los horarios de trabajo 4 (63)
- En mejorar los cauces de participación 5 (64)
- Las tutorías del primer ciclo de la ESO en los IES 6 (65)
- Que el alumnado del primer ciclo de la ESO está en Primaria 7
- NS 8
- NC 9

**P.12.- (Solamente para Enseñanza Privada)**

**En relación a tu trabajo cotidiano señala tres problemas que consideres que el sindicato debería poner mayor atención en resolver** (Leer todos seguidos)

- La homologación de jornada 1
- La homologación salarial 2
- Que las sustituciones en el aula se computen como lectivas 3 (66)
- La disminución de la ratio profesor/alumno en el aula 4 (67)
- La carencia de apoyos didácticos en el aula 5 (68)
- La mejora de las instalaciones 6 (65)
- NS 8
- NC 9

**P.13.- (Solamente para Universidad)**

**En relación a tu trabajo cotidiano señala tres problemas que consideres que el sindicato debería poner mayor atención en resolver** (Leer todas)

- Homologación salarial 1
- Concursos de traslados 2
- Falta de promoción 3 (69)
- Concretar la definición de función (polivalencia) 4 (70)
- No se cubren las bajas, vacantes, etc. 5 (71)
- NS 8
- NC 9

**P.14.- (Solamente para empleados laborales)**

**En relación a tu trabajo cotidiano señala tres problemas que consideres que el sindicato debería poner mayor atención en resolver**

.....

.....

**P.15.- (Sólo a Privada)**

**¿Qué actitud crees que tiene la empresa respecto al trabajo sindical?** (Leer todas)

- |   | SÍ | NO |      |
|---|----|----|------|
| • La obstaculiza  | 1  | 2  |      |
| • Consiente pero no colabora                              | 1  | 2  | (72) |
| • Busca colaboración                                      | 1  | 2  | (73) |
| • Promueve un sindicato de empresa o de la administración | 1  | 2  | (74) |

**P.16.- De las razones que te voy a leer a continuación ¿cuáles son las dos por las que crees que tus compañeros pueden votar a CC.OO.? (Leer todas las categorías)**

- La movilizaciones del curso pasado por a calidad de la enseñanza 1
- La presencia en las negociaciones, acuerdos con el MEC mas recientes 2
- La presencia de representantes sindicales en el centro para informar, etc. 3 (75)
- La política general de empleo, etc., de la Confederación de CC.OO. 4 (76)
- El trabajo de la Federación en defensa de los trabajadores de enseñanza 5
- Su posición ideológica 6
- Otras (especificar) 7

**P.17.- ¿Desde tu punto de vista qué actuaciones de las siguientes podrían mejorar los próximos resultados en la elecciones sindicales?**

- |   | SI | NO |      |
|---|----|----|------|
| • Mejorar los envíos de carteles y publicidad a los centros | 1  | 2  | (77) |
| • Intensificar las visitas a los centros                    | 1  | 2  | (78) |
| • Convocatoria de asambleas informativas                    | 1  | 2  | (79) |
| • Otros (especificar)                                       | 1  | 2  | (80) |

**P.18.- ¿Has utilizado alguna vez algunos de los siguientes servicios del sindicato? (Leer todos)**

- |                               | SI | NO |      |
|-------------------------------|----|----|------|
| • Asesoría jurídica           | 1  | 2  | (81) |
| • Formación                   | 1  | 2  | (82) |
| • Seguros                     | 1  | 2  | (83) |
| • Vivienda                    | 1  | 2  | (84) |
| • Descuentos de consumo       | 1  | 2  | (85) |
| • Viajes                      | 1  | 2  | (86) |
| • Residencias de tiempo libre | 1  | 2  | (87) |
| • Otros (especificar)         |    |    | (88) |

**P.19.- ¿Participas en la actividad sindical?**

- SI  1 (89)
- NO  2

Si 1, pasa a la P. 19.1.  
Si 2, pasa a la P.19.2

**P.19.1.- ¿En qué forma participas en la actividad sindical? (Te voy a leer varias actividades a modo de ejemplo para que tú especifiques cuál es tu trabajo sindical. Indicar un máximo de tres actividades)**

- Asistes a grupos de trabajo o reuniones internas, eres delegado/a, participas en actos sindicales: asambleas, manifestaciones, eres liberado/a permanente o a tiempo parcial, trasmites información a tus compañeros/as (90)
- Otros (especificar) (91)
- (92)

**P.19.1.1.- ¿Estarías dispuesto a una mayor participación?**

- SI  1 Pasar a la P. 19.1.1.1. (93)
- NO  2
- NS  8
- NC  9)

**P.19.1.1.1.- Si sí, ¿en cuáles de las siguientes? (Indica un máximo de tres)**

- Estaría dispuesto a acudir a las reuniones internas que me convoquen 1
- Transmitir información a los compañeros del centro y/o centros cercanos 2 (94)
- Ayudaría a tareas dentro del sindicato 3 (95)
- Colaboraría con Estudios, artículos de opinión, etc. 4 (96)
- Formaría parte de las listas electorales 5
- Estaría dispuesto/a a asumir la tarea de liberado/a permanente 6
- Otros (especificar) .....

**P.19.2.- Cuáles son las dos razones principales por las que no participas y/o no estás dispuesto a participar en la actividad sindical. (Leer todas y rodear dos opciones)**

- Creo suficiente con pagar la cuota 1
- No se me ofrecen canales de participación 2 (97)
- Mi afiliación es testimonial 3 (98)
- Me he afiliado por los servicios que me presta el sindicato (cooperativa vivienda, asesoría jurídica, seguros, formación, etc.) 4
- Estoy en desacuerdo con la línea sindical 5

# Domingo 1 de marzo: Diada de la enseñanza pública catalana



**E**l domingo 1 de marzo, el Marco Unitario de la comunidad educativa de Catalunya -MUCE, convoca la cuarta Diada de la enseñanza pública. La jornada, caracterizada un año más como lúdica y reivindicativa, se celebra cuando comienza el período de preinscripción y matriculación en Catalunya, con el objetivo de contribuir a la campaña de matriculación en favor de la enseñanza pública que realiza el MUCE, en colaboración con diversas

entidades municipales y, de forma singular, con la Diputación de Barcelona, que ha puesto a disposición de la comunidad educativa notables recursos humanos y materiales y contribuye de forma muy significativa a la implicación de los ayuntamientos en el proceso de matriculación.

Este año la Diada se celebra en la playa de Içària, en el litoral de la Villa Olímpica de Barcelona, con el lema *Enlaiem l'ensenyament públic*, que quiere poner de relieve la voluntad

del MUCE de fomentar el alza y reforzamiento de la enseñanza pública catalana. Entre los actos lúdicos previstos, cabe destacar la elevación de cometas con diferentes lemas y motivos que se llevará a cabo durante la jornada, así como la actuación de diversos grupos de música y animación. En el capítulo reivindicativo, el manifiesto del MUCE incluye una valoración de la situación de los principales frentes que en estos momentos tiene abiertos la enseñanza catalana: oferta pública de 0-3 años, acotación de los itinerarios educativos y las zonas de matriculación, desarrollo del Mapa Escolar y del programa de construcciones, nueva formación profesional, medidas para mejorar la ESO en las zonas con más problemas...

Por otro lado, y continuando con la línea de descentralización iniciada el curso pasado, este año está prevista también la celebración de Diadas en Lleida, Tarragona y Girona.

## CCOO QUIERE AVANCES CLAROS EN LA HOMOLOGACIÓN HORARIA DE SECUNDARIA

# Empieza la negociación del convenio de Catalunya de la enseñanza privada

**E**l pasado día 14 de enero se constituyó la mesa del convenio de Catalunya de la enseñanza privada, iniciándose las negociaciones en medio de la polémica creada por alguna patronal, que pretende segregar del convenio los centros no concertados. CCOO aborda este nuevo convenio con la voluntad clara de mantener dentro de su ámbito funcional las enseñanzas regladas y no regladas, pretendiendo también la ampliación del convenio a colectivos como los monitores de comedor y actividades extra-

escolares, profesorado de formación ocupacional y continua y centros de música y danza.

Entre los objetivos prioritarios de nuestro sindicato para el nuevo convenio, destacar la reducción de horas lectivas para el profesorado de secundaria -para avanzar progresivamente hacia las 18 horas que se imparten en la red pública-, así como la concreción de la analogía retributiva igualando al alza los salarios de todo el profesorado que imparte la ESO. CCOO también pretende mejorar la contratación en la enseñanza privada mediante la

introducción de las tipologías de contrato y los mecanismos de intervención sindical acordados en la reforma laboral de 1997, la regulación por convenio de medidas contra el acoso sexual y la mejora en el tratamiento a la maternidad, posibilitando la acumulación de las horas de lactancia para disfrutarlas a continuación de la baja maternal. En cuanto al personal de administración y servicios, queremos reducir la jornada semanal de 38 a 36 horas e introducir más días de vacaciones en Semana Santa, Navidad y el período de verano.



### Comedores escolares

No tenemos aquí espacio para relatar todos los antecedentes (compromisos contraídos por la Consejería en febrero pasado en el seno del Consejo Escolar de Andalucía, normativa impuesta durante el verano y que contravenía dichos compromisos, primer rechazo y oposición a esa normativa, primeras movilizaciones, primera rectificación de la Administración mediante la aplicación flexible de dicha normativa por parte de las Delegaciones Provinciales), porque lo importante es el propio Acuerdo alcanzado el pasado 16 de diciembre, que supone una enésima rectificación de la Consejería con respecto al tema y un acercamiento muy ajustado de sus posiciones a las de CCOO, hasta desembocar en compromisos y apuestas por la gestión directa de los Comedores como servicio público y garantías de mantenimiento del empleo en el sector.

### El Acuerdo recoge:

- Extensión y ampliación de la red de comedores.
- Aumento de la cuantía de las becas y ayudas para facilitar la apertura de los comedores todos los días de la semana.
- Gratificación diaria de 1.200 ptas. para el personal del centro que participe en las tareas de atención al alumnado en los comedores de gestión directa, que se cobrará a partir del próximo ejercicio presupuestario 1998.
- Retribuciones para directores o directoras, así como para secretarios o secretarías en los comedores de gestión directa.
- Estudio de fórmulas legales que posibiliten la retribución del director o directora en los de gestión indirecta.
- La posibilidad de que la vigilancia del comedor sea llevada a cabo por personal contratado en aquellos centros en los que no exista personal docente que voluntariamente quiera realizar dicha tarea.
- Estudio de fórmulas que faciliten la gestión de los comedores escolares.
- Garantías para el personal laboral en caso de cambio del servicio.
- Creación de una Comisión de Estudio y Seguimiento de la normativa vigente con presencia de los sindicatos firmantes del Acuerdo.
- La puesta en marcha de una campaña de divulgación del servicio de comedor por parte de la propia Consejería.

# Y va otra de a

Puede resultar recurrente traer de nuevo el tema a colación (el de los acuerdos), pero la realidad obliga, y más cuando la realidad de ahora contrasta con otros periodos de mayor sequía (casi escasez definitiva) al respecto.

No hay duda de que en septiembre, con la ya archicommentada firma del Acuerdo de Bases, abríamos un período de anchas expectativas, por los resultados que podía implicar el proceso negociador que se abría, basado en compromisos financieros concretos, además de por los propios compromisos previos (ya cumplidos) que en él se contemplaban y del nuevo clima de relaciones que se establecía entre la Consejería de Educación y las Organizaciones Sindicales firmantes. Comentamos con brevedad, pues, varios de los logros últimos.

### Personal laboral: fijeza y estabilidad

El 11 de diciembre pasado se alcanzó un Acuerdo largamente perseguido, firmado por CCOO y UGT en el seno de la Comisión del Convenio Colectivo del Personal Laboral y no suscrito por CSIF (también presente por los pelos en dicha Comisión), que al respecto del Personal Laboral generalmente ni sabe ni contesta. Digamos que su consecución no ha quedado estrictamente enmarcada en el proceso de negociaciones derivadas del Acuerdo de Bases, pero digamos también que las nuevas relaciones de que hemos hablado han precipitado su consecución.

También, sucintamente, recogemos los logros alcanzados con él:

*Fijeza:* para el Personal Laboral acogido al Acuerdo de Estabilidad de 1990,



contratación indefinida y consolidación de plaza tras el concurso de traslados; para el Personal Laboral contratado a partir del Acuerdo de Estabilidad, concurso extraordinario de acceso en el que se podrá consolidar como indefinido, con obligatoriedad de participar en posterior concurso de traslados para obtener destino definitivo.

*Traslados:* en el que se ofertarán todas las plazas vacantes que existan en el momento de la convocatoria. Será antes de que finalice el primer trimestre de 1998.

*Promoción:* se llevarán a cabo concursos generales de promoción, tanto vertical como horizontal, convocándose un mínimo de 1.300 plazas. Tendrán lugar en junio de 1998.

*Acceso:* concurso de acceso libre, en el que se convocarán 1.300 plazas.

### Sustituciones

El de las sustituciones del profesorado en baja ha sido otro gran caballo de batalla de los últimos años. Ya denunciamos

en su momento la posición adoptada allá por el 92/93 por la Administración Educativa de no sustituir primeras ni (en muchos casos) segundas bajas, encomendándolas al propio personal del centro en una supuesta mejor racionalización de los recursos humanos existentes y en un (menos supuesto y más cierto) afán por ahorrar gastos a toda costa, según pusieron de moda y han mantenido hasta ahora los responsables de la gran economía.

Desde entonces, manifestamos claramente nuestro rechazo y promovimos muy diversas medidas de presión, involucrando en ellas al profesorado, sobre el que repercutía tan negativamente el sistema de cobertura de bajas que ha



estado rigiendo los últimos años.

Ahora, en las presentes negociaciones hemos insistido que este asunto no podía dilatarse más y que era urgente desembocar en una solución satisfactoria. Y de nuevo la Consejería de Educación ha acercado las posiciones a las de CCOO. A la hora de escribir estas líneas, no hay acuerdo suscrito todavía, pero está muy cercano el llegar a unos compromisos que contemplarán la cobertura de todas las bajas que duren una semana (es decir, cinco días lectivos) o tiempo superior y, al mismo tiempo, la de otras bajas de menor duración (cuatro días lectivos o menos) cuando se den determinadas circunstancias (Educación Infantil o Primer Ciclo de Primaria, Educación Especial, Centros Rurales Agrupados, centros con varios edificios distantes entre sí, etc); o las Delegaciones Provinciales, en ejercicio de su autonomía y su conocimiento más cercano de la realidad educativa, lo estimen necesario.

Se tratará, sin duda, de un nuevo avance. Y no será el último.

## Transferencias educativas en las Illes Balears



J. Asunción Massanet.  
Secretaria General de FE-CCOO (Balears)

La Conselleria de Educación, Cultura y Deportes de Baleares ha asumido las competencias educativas a partir del 1 de enero de 1998. Hemos sido la primera comunidad, de las denominadas de vía lenta, que las ha aceptado. Consideramos que nuestra Conselleria no ha hecho un estudio en profundidad del coste efectivo de las mismas y por ello las hemos recibido con un coste inferior al real. Los problemas con los que tendremos que enfrentarnos van a ser de magnitudes importantes.

El día 7 de enero de 1998 se constituyó formalmente la Mesa Sectorial de la Enseñanza Pública no universitaria; durante los meses de noviembre y diciembre pasados, estuvimos en conversaciones bilaterales, agentes sociales y Conselleria, con la intención de llegar a la constitución de la Mesa negociadora con unos criterios claros, que dieran paso a una verdadera negociación. En estos momentos no estamos muy convencidos que dichas reuniones hayan sido demasiado fructíferas.

Entre los primeros temas a negociar, y por orden de prioridades, estaban:

- el estudio de *plantillas*, lo cual daba opción a establecer criterios LOGSE y, en consecuencia, una clara oferta de empleo público, con la intencionalidad expresa de convocar Concursos-Oposiciones, tanto de Primaria como de Secundaria.
- preocupación por el profesorado *interino* y la intención de conseguir rebajar al máximo su número, cuestión que también favorecía la oferta pública de empleo.
- profesorado *itinerante*: definición de plazas, necesidad real de las mismas y profesorado compartido.

Aunque desde un primer momento parecían dispuestos a consensuar decretos y acciones, nos vamos dando cuenta que no son diferentes al resto de los gobernantes de derechas, siguen priorizando los centros privados-concertados y aceptando los condicionantes impuestos por las patronales.

En esta línea, nos acabamos de encontrar con una noticia periodística de la cual ningún sindicato tenía conocimiento: la gratuidad de la enseñanza infantil de 0 a 6 años en los centros concertados. La gratuidad de dicho ciclo es un tema en el cual habíamos hecho hincapié, pero que había quedado postpuesto hasta no tener definido, claramente, nuestro mapa escolar. La Federación de Enseñanza reivindica la gratuidad total, pero con una ampliación de la oferta pública, no un trasvase del dinero público a los centros privados concertados.

Es urgente establecer un mapa escolar consensuado con toda la comunidad educativa. Esto supondrá una mejora de la calidad de la enseñanza en nuestra comunidad autónoma, ya que hay serias carencias que aún no se han cubierto, como por ejemplo la implantación del primer ciclo de la ESO en centros de Secundaria, implantación de los ciclos de Formación Profesional tanto de grado medio como de grado superior...

Desde la Federación de Enseñanza aún no hemos perdido la esperanza de que la asunción de las competencias educativas sea una mejora considerable y palpable para toda nuestra comunidad escolar: alumnado, madres, padres, profesorado, y que las organizaciones sindicales tengamos voz y voto real.

## COMEDORES ESCOLARES

# Queremos comer na escola

Bajo este lema la Federación do Ensino y el Sindicato Nacional de CCOO de Galicia hemos iniciado a mediados de enero una campaña dirigida a las administraciones públicas, APAS, Asociaciones de Vecinos y sociedad en general con tres objetivos fundamentalmente:

- Reflejar el importante papel que desempeña el comedor escolar en la sociedad actual, en cuanto facilita la organización del trabajo familiar, como compensador de las desigualdades sociales y generando hábitos alimentarios e higiénico-sanitarios.
- Que la Consejería de Educación asuma sus responsabilidades sobre una red adecuada de comedores. La generalización del tercer curso de ESO para el curso 98/99 supondrá que un número importante de alumnos y alumnas, que venía utilizando el comedor escolar en el colegio de Primaria, se escolarizará en un Instituto, sin que la Administración les haya garantizado la oferta de este servicio complementario.
- Incidir en la escasa o nula oferta que se hace del comedor escolar desde los centros públicos de las ciudades, mientras que la mayor parte de los centros privados ofertan este servicio complementario.

Esta campaña es similar a la que en su día realizó la Federación de Enseñanza de Andalucía. Hemos enviado un cartel, un tríptico y una carta a todas las entidades relacionadas directa o indirectamente con este tema: APAS, ayuntamientos, centros educativos, asociaciones de vecinos...

La campaña finalizará en el mes de febrero con una mesa redonda a la que hemos invitado a la Federación de APAS, Consejerías de Educación y de Familia y Federación Gallega de Municipios y Provincias.



## NUEVO GOBIERNO GALLEGO

# Nada nuevo o más de lo mismo

Los resultados obtenidos por el Partido Popular, en las elecciones autonómicas han reforzado la política que el ejecutivo gallego llevó a cabo a lo largo de la pasada legislatura, lo cual ha llevado a **Fraga** a no realizar cambios significativos en su Gobierno y diseñar una actuación continuista.

En la Consejería de Educación repite el mismo equipo. Como consejero continúa **Celso Currás** que había sustituido a **Piñeiro Permuy** -actualmente presidente del Consejo Escolar del Estado- como consecuencia del conflicto planteado sobre la red de centros.

Tal como hiciera en su anterior toma de posesión el **Sr. Celso Currás** ha convocado a todas las organizaciones sindicales para conocer sus propuestas e informar, con matices, de cuáles serán las próximas iniciativas que se van a tomar desde la Consejería de Educación.

**La red de centros.** El Consejero de Educación se ha comprometido a llevar a la Mesa Sectorial y al Consejo Escolar de Galicia la red de centros definitiva de infantil, primaria y secundaria obligatoria, entre los meses de febrero o de marzo. Para la Consejería de Educación, la reciente ampliación del calendario de implantación de la LOGSE hace que no sea urgente la presentación de la red de postobligatoria. De continuar manteniendo esta posición, los problemas de recolocación del profesorado

se solucionarían con adscripciones funcionales o recolocaciones transitorias, hasta conocer la oferta de bachilleratos y ciclos formativos. En ese momento se procedería a una nueva recolocación de magnitud desconocida y que suponemos definitiva.

La necesidad de fijar en este curso las modalidades de bachillerato y ciclos formativos que va a impartir cada centro de secundaria y la plantilla necesaria, ha sido uno de los temas más polémicos de la entrevista. Desde CCOO hemos aportado todo tipo de argumentos, tratando de que los responsables educativos comprendieran las repercusiones que el retraso puede tener en la recolocación del profesorado de secundaria. La generalización del tercer curso de la ESO, el traslado de alumnado de los colegios de primaria a los institutos y el funcionamiento de nuevos institutos para el próximo curso obliga a una clarificación de las plantillas de los centros actuales. Cuanto más tiempo se tarde, mayor será la incertidumbre a la que se verán sometidos los profesores y profesoras de secundaria, pues no sólo desconocen cuál es el futuro del puesto que hoy ocupan, sino también el de aquellas plazas a las que quieren acceder mediante el concurso de traslados. Consideramos, además, que un retraso en la adscripción puede generar una mayor discriminación entre el profesorado.

## EL CONFLICTO DE SECUNDARIA

## ¿Dónde nos encontramos?

rado y dificultar su recolocación, en la medida en que se podrá encontrar sin puesto de trabajo no sólo en su centro, sino también en los nuevos institutos que se han construido. Por este motivo hemos iniciado una campaña en los centros de secundaria con la finalidad de presionar a la Consejería de Educación para que presente la red de postobligatoria e inicie en la Mesa Sectorial las negociaciones sobre catálogo de puestos y criterios de adscripción.

**La orientación educativa.** Este fue uno de los temas que más ampollas levantaron en el curso pasado por la oposición de todos los sindicatos y miembros de los equipos psicopedagógicos al proyecto de la Consejería. Celso Currás nos ha informado de que han decidido presentar el mismo proyecto con algunas modificaciones, que hacen referencia a la aparición de equipos autonómicos o provinciales externos a los centros para atender determinadas minusvalías. Este decreto contempla departamentos de orientación en Institutos y en los colegios de Primaria –el jefe de este departamento será un maestro– supeditando estos últimos a los de Secundaria. De llevarse a la práctica supondrá la desaparición de los equipos psicopedagógicos actuales, integrándose sus miembros en el cuerpo de secundaria para hacerse cargo de los departamentos de orientación en institutos.

De no presentarse otras modificaciones, la Federación de Enseñanza continuará exigiendo su retirada y pidiendo que en el decreto que estructure la orientación se contemple, entre otras cuestiones, la existencia de equipos externos de apoyo a los departamentos de orientación y que los departamentos de primaria tengan autonomía respecto de los de secundaria.

**Los servicios complementarios.** El Sr. Consejero de Educación nos ha manifestado que han estudiado las modificaciones que se realizarán en estos servicios centro a centro y se comprometen a presentarlas en marzo. Desconocemos su grado de cumplimiento.

La entrevista no ha dado mucho más de sí. El tema que más nos preocupa y que será objeto primordial de nuestra actuación en lo que queda de curso serán las negociaciones de los temas relacionados con la recolocación del profesorado de secundaria: red, catálogo y criterios de adscripción. Esperemos que a estas alturas los máximos representantes de la Consejería de Educación hayan recapacitado y cuando salga publicada esta nota informativa tengamos una contestación positiva a nuestras demandas.

**A** sabiendas que cuando salgan estas líneas todo puede haber cambiado, es de desear, esta es la valoración actual que podemos hacer.

Desde el pasado 12 de diciembre, el conflicto entró en una fase de tregua: la Administración aplazaba temporalmente la vigencia de la normativa impuesta a comienzo de curso a cambio de que el Comité de Huelga suspendiera, también temporalmente, el calendario de movilizaciones (huelgas mensuales hasta final de curso y otras medidas). El plazo, acordado por ambas partes, fue el del 30 de enero. En este plazo se fijó un denso programa negociador para abordar en profundidad y con sosiego todos los puntos de la tabla reivindicativa que, en su desarrollo, constituye un cuestionario crítico a la implantación de la Reforma en Canarias: sin recursos suficientes es del todo imposible garantizar una sólida aplicación de la LOGSE. Forzarla a calzador significa, en última instancia, dinamitarla, tanto por el rechazo de los agentes implicados como por el inevitable vaciado de contenido en lo referente a sus postulados más progresistas.

Próximos a la expiración del tiempo muerto fijado para negociar, las expectativas de alcanzar un acuerdo son prácticamente nulas. Queremos una moderada satisfacción en el conjunto de las reivindicaciones, hecho que permitiría alcanzar un consenso global, pero estamos muy, muy lejos...

La posición de la Administración hace muy difícil llegar a un entendimiento en tanto en cuanto su posición no ha variado un ápice desde su oferta en vísperas de la 2ª jornada de huelga (25-N).

En Formación Profesional ni se

revisa la oferta formativa del mapa ni se contemplan cambios significativos en los desdobles de los módulos de los Ciclos Formativos. Tampoco se reconoce la existencia de graves problemas de plantillas en el profesorado de cinco de los actuales Familias Profesionales. ¡No quieren oír hablar de plantillas, y la palabra reconversión no existe! Todo se soluciona con la Adscripción...

En cuanto al Primer Ciclo de la ESO la supuesta generosa oferta no es sino la aplicación de los acuerdos de plantillas de la readscripción y con innumerables agujeros negros.

La problemática de los CEOS (centros donde se imparte Primaria y Secundaria Obligatoria exclusivamente), analizada con todo detalle, queda supeditada a una revisión de cada uno de los 31 centros existentes, una vez alcanzado un acuerdo global.

La jornada laboral del profesorado supone otro grave obstáculo. En ningún momento permitirían un techo de 18 horas lectivas ni el descuento de una hora lectiva para las tareas de coordinación ni el suficiente reconocimiento para los tutores de la ESO. Pero ni en esta ni en ninguna de las reivindicaciones la Administración admite una política de plazos y de acompañamiento de objetivos, plantillas y gasto presupuestario, ni soluciones intermedias, como tampoco reconocen la autonomía de los centros para organizar, según su Proyecto Educativo de Centro, las tareas de coordinación docente y la atención tutorial a padres y madres.

Desde el Comité de Huelga, el problema es ahora calentar el ambiente y prepararnos para una tercera jornada de huelga. Esperemos que la respuesta sea positiva. Antes no firmar nada que firmar un mal acuerdo.

## Paso adelante en la homologación salarial del profesorado vasco

CCOO ha obtenido en el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco una sentencia favorable a sus planteamientos de homologación salarial del profesorado de la enseñanza pública vasca.

245 profesores y profesoras han continuado hasta el final una reclamación iniciada años atrás por la que exigían al Gobierno vasco la misma cantidad por el concepto complemento de destino que el resto de empleados de la función pública vasca.

La Ley de Función Pública Vasca respeta los 30 niveles de complemento de destino que la norma estatal, la conocida como ley 30/84. Sin embargo adjudica a cada nivel una cantidad distinta que la estatal, por lo que los funcionarios y funcionarias vascos reciben por el mismo nivel cantidades distintas. En concreto, y en los niveles que afectan al personal docente, existen casi 100.000 pesetas anuales brutas de

diferencia en el nivel 21, alrededor de 140.000 pesetas en el nivel 24 y más de 150.000 pesetas en el nivel 26.

Con este motivo, varios miles de docentes apoyaron con sus reclamaciones una campaña promovida en 1994 por CCOO, exigiendo el pago de estas cantidades, siendo la respuesta del Gobierno vasco una invitación a dilucidar el tema en los tribunales.

La campaña contraria a esta reclamación realizada por otros sindicatos y la larga duración del proceso, provocaron que únicamente 245 docentes llegaran a formalizar la denuncia ante el Tribunal Superior que les ha dado la razón con una sentencia frente a la que no cabe *recurso ordinario de casación*.

Sin embargo el Gobierno vasco ha anunciado su intención de resistirse con todos los medios a su alcance a que se aplique esta sentencia y se generalice entre el conjunto del profesorado de la enseñanza pública vasca, las

dos reivindicaciones de CCOO.

El sindicato espera toda una serie de triquiñuelas del ejecutivo vasco para evitar lo que a su juicio, es de justicia: que el profesorado vasco cobre unas retribuciones homologadas con las del conjunto de la función pública vasca.

Responsables sindicales han podido conocer que educación intentará traspasar cantidades de un concepto a otro para evitar el fondo de la cuestión: el pago de las cantidades adeudadas.

Para combatir todas estas actuaciones gubernamentales, CCOO ha desarrollado diversas iniciativas, destacando entre las la campaña masiva de reclamación que ha llegado ya a más de 12.000 profesores y profesoras de esta comunidad.

Otra de las actuaciones del sindicato ha consistido en dirigirse a los grupos parlamentarios de la Cámara vasca para explicarles la situación tras la sentencia y que puedan proceder a conocer las excusas, ya que no argumentos, del departamento de Educación para no generalizar esta sentencia.

## Cambios en la ordenación educativa vasca

En las últimas semanas se han podido conocer las intenciones del departamento de Educación del Gobierno vasco por las que pretende realizar una nueva ordenación del curso en el nivel de enseñanza secundaria.

El departamento plantea diversos cambios entre los que se destacan los que afectan a las convocatorias de exámenes en el tramo postobligatorio.

La convocatoria ordinaria se realizaría a finales de mayo y la extraordinaria un mes más tarde. Sería julio, por lo tanto, el mes que se utilizaría para la matrícula, y la posterior determinación de la plantilla de los centros. Las adjudicaciones de profesorado se realizarían en la primera semana de septiembre, comenzando las clases inmediatamente después.

El departamento también baraja la posibilidad de que en este tramo educativo se reduzca la jornada lectiva en una hora, hasta las 32, a costa de la opcionalidad. También el que se utilice una de las tardes semanales para la im-

partición de clases.

Respecto a la enseñanza secundaria obligatoria, Educación plantea continuar con el mismo horario, en torno a 1.050 horas lectivas en las que se contabilizan como tal los recreos y descansos, con clases de 55 minutos. El horario seguiría siendo partido, de mañana y tarde, aunque habría la posibilidad de jornada de mañana los viernes y otro día si así lo estimase el consejo escolar del centro.

CCOO ha señalado que este tema debe salir del círculo de incondicionales del departamento, los sindicatos ELA, LAB y STEE, con los que Educación negocia este tema en exclusiva.

Según el sindicato, es un tema con evidentes implicaciones laborales y profesionales que no puede dilucidarse sin interlocución.

Para **Eloisa Larrea Bastida**, responsable de política educativa de CCOO, sería incluso conveniente que en un tema de esta trascendencia se utilizase a una institución como el Consejo Escolar de Euskadi, donde está representada toda la comunidad educativa.

## El IPC de Navarra marca la subida salarial

Se acaba de conocer que el Índice de Precios al Consumo del pasado año 1997 en la comunidad foral navarra ha sufrido un incremento del 2,5%.

Esta referencia, junto con una cláusula de revisión, son los referentes que se utilizarán para determinar el incremento salarial de todos los empleados públicos de Navarra, incluidos los dependientes de Educación.

El pasado año 1997 las retribuciones de este personal se incrementaron en un 2,6%, al respetarse los Acuerdos alcanzados entre CCOO y el resto de sindicatos representativos navarros y la administración foral.

(Viene de pág. 18)

# Cuidar y producir

## Doble rol femenino

Desde hace unas décadas surge con fuerza un nuevo modelo que tiende a consolidarse: el hombre mantiene su rol pero, en cambio, la figura del ama de casa tradicional tiende a desaparecer; lo cual no significa que la mujer abandone su rol de cuidadora y gestora del hogar, sino que ahora tiene un doble rol: participa también en el mercado laboral. Las mujeres, al incorporarse al trabajo de mercado, no renuncian al trabajo familiar porque le otorgan un valor que la sociedad capitalista patriarcal -que lo traduce todo a precios o valor monetario- no ha querido reconocerle. Dicho trabajo implica relaciones afectivo/sociales difícilmente separables de la actividad misma y crea las condiciones cotidianas de la vida social en la cual se desarrollan las personas. De aquí que haya venido a denominarse *la tarea civilizatoria de las mujeres*. Simultáneamente a este importante cambio realizado por las mujeres no ha habido respuesta clara ni por parte de la sociedad en su conjunto (transformaciones en la organización social y laboral, incremento de servicios públicos específicos, etc.) ni por parte del sector masculino de la población en el sentido de asumir la parte correspondiente de trabajo doméstico-familiar.

De esta manera, la nueva situación ha traído cambios importantes para las mujeres: por una parte, han logrado mayor autonomía y capacidad de decisión lo cual está repercutiendo en la estructura familiar (aumento de divorcios, de familias monoparentales femeninas, etc.) y, por otra, han incrementado de forma importante el tiempo global de trabajo con pocas posibilidades de tiempo para sí, entendido este último como aquel del cual se tiene la posibilidad real de apropiarlo y no existen razones de salud, dinero, psicológicas, etc. que lo impidan.

En consecuencia, la situación que tenemos hoy en España en relación al tema que nos ocupa presenta dos características relevantes: por una parte, el trabajo familiar-doméstico destinado a satisfacer necesidades de cuidados y vida cotidiana ocupa mayor número de

horas que el trabajo monetizado (85% más) (1), lo cual reconfirma la importancia de esta actividad y refleja la dificultad de reducir las horas de trabajo de cuidados por medio de la tecnología. Por otra, las mujeres además de dedicar más tiempo que los hombres a trabajo total (553 y 358 minutos diarios respectivamente), dedican más tiempo a trabajo doméstico (448 y 95 minutos diarios respectivamente) que a trabajo profesional y estudios (106 y 263 minutos diarios respectivamente).

## Lógica del beneficio y lógica del cuidado

En consecuencia, atendiendo a la realidad aquí descrita y bajo el supuesto esencial que cualquier proyecto de sociedad solidario y emancipador debe incluir a toda la población -entiéndase, mujeres y hombres- pierde sentido todo análisis que sólo se centre en el trabajo asalariado. En ese caso los efectos sobre las mujeres podrían ser incluso negativos. Así, la discusión sobre una



nueva organización del trabajo sólo parece razonable y coherente, desde nuestra perspectiva, si da cabida a dos cuestiones: cómo se reorganiza la producción mercantil para que todas y todos tengamos acceso a un puesto de trabajo asalariado y cómo se comparten las actividades familiares que reproducen la vida y la fuerza de trabajo. Traducido en términos de objetivos, implica no anteponer la *lógica del beneficio* y el crecimiento económico a la *lógica del cuidado* y la consecución de una mayor calidad de vida. Con independencia de las posibles soluciones que se apunten, aceptar este principio básico y elemental significa -en términos prácticos- discutir conjuntamente la posible reducción de la jornada laboral con una distribución equitativa del trabajo familiar doméstico.

Se trataría de aprovechar la coyuntura de los cambios en la estructura del empleo para comenzar a elaborar estrategias de una nueva organización de la actividad mercantil y familiar doméstica teniendo como base no el mercado sino los procesos de reproducción, replanteando una nueva cultura del trabajo -no competitiva ni alienante- partiendo de la experiencia femenina en el ámbito familiar.



## NOTAS

(1) Los datos sobre tiempos de trabajo son de Tiempo social contra reloj, Colectivo IOE, Serie Estudios, N-48, Instituto de la Mujer, Madrid 1996.

# II Encuentros de secretarías



Pilar García García.

**Objetivos: negociar en igualdad, dinamizar las Secretarías y mejorar el discurso sindical**

**Las mujeres afiliadas a la Federación de Enseñanza somos mayoría y queremos propiciar que se identifique a CCOO como un sindicato también de mujeres. Para que esto suceda hemos de organizarnos, capacitarnos y tratar de cambiar las maneras de hacer, la manera de abordar el trabajo sindical, puesto que los métodos existentes hoy dificultan seriamente la participación de las mujeres.**

**E**stamos dispuestas a convertir en hechos lo que expresamos en palabras. *Es hora de acción en vez de palabras*, decía **Gertrude Mongella** en la última Conferencia de Pekín. Estamos dispuestas a construir de forma positiva primando *la propuesta sobre la protesta*, con estas palabras **Socorro Robles**, responsable de la Secretaría de la Mujer de la Federación de Enseñanza de CCOO, daba la bienvenida a los representantes de las Secretarías de la Mujer de los distintos territorios de nuestra Federación, reunidos en Madrid los días 16, 17 y 18 del pasado mes de octubre, con motivo de la celebración de los *II Encuentros de Secretarías de la Mujer*.

Fueron tres días de intenso de trabajo y de una gran participación, guiados por el lema *Creando red, cambiando el pensamiento*, o lo que es lo mismo: trabajar desde las Secretarías de la Mujer en transversalidad con las personas que nos representan en las mesas de negociación y estar en continuo contacto con las mujeres que tienen responsabilidad en las estructuras del Sindicato, para que los temas que afectan a las mujeres tengan un tratamiento sindical adecuado, y lograr que su presencia sea más equitativa, tanto en el Sindicato como en las distintas mesas de negociación.

## **Negociar en igualdad**

Las claves para intervenir en la negociación colectiva desde la perspectiva de género, fue el tema al que estuvo dedicada la primera Jornada. El objetivo era encontrar las herramientas para implantar la igualdad de oportunidades para la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.

Para conseguir el objetivo propuesto es imprescindible la implicación del conjunto del Sindicato y de todas aquellas personas con responsabilidades directas de negociación.

Se ve la necesidad de valorar el contenido de nuestras propuestas, el cómo y el cuándo se presentan, siendo conscientes de las dificultades que a menudo surgen en el momento de defenderlas.

Finalmente, valoramos la importancia de revisar los contenidos de la negociación colectiva desde una perspectiva de género.

Es imprescindible la realización de las acciones transversales aprobadas en nuestros documentos congresuales, incluyendo la presencia de la Secretaría de la Mujer en la elaboración de plataformas o propuestas de los sectores y áreas que configuran nuestra Federación, de esta forma se enriquecería el debate con aportaciones concretas que se trasladarían a los territorios.



## **Dinamizar las Secretarías de la Mujer dentro del Sindicato**

¿Pueden las mujeres del Sindicato participar realmente? ¿Es eficaz el poder (capacidad de hacer) de las mujeres dentro del Sindicato? El problema es que las mujeres tenemos poco poder. Las causas que generan esta situación tiene un origen tanto sindical como personal.

Sindicalmente tenemos una valoración distinta en cuanto al uso del tiempo y el espacio, la exigencia de una disponibilidad total y el sentimiento de no llegar. Por otra parte, nos encontramos con que el sistema organizativo del Sindicato tiene una estructura formal de carácter piramidal y una estructura informal masculina de toma de

# rías de la mujer

decisiones. Existe una falta de modelo cooperativo y de liderazgo participativo o pedagógico. En cuanto a la imagen, se nota la falta de referentes de poder femenino. Asimismo, se tiende a considerar al Sindicato como gestor de servicios y no como motor de compromisos ideológicos.

En cuanto al origen personal de las causas que motivan una falta de poder real de las mujeres en el Sindicato, vemos la necesidad de trabajar la autoestima y buscar salida a las contradicciones entre adaptarse, huir o hacer lo posible por transformar lo que hoy existe.

En cuanto al sentimiento de grupo, se insis-

te en la escasa cohesión entre las mujeres que están en puestos de responsabilidad en el Sindicato.

Asimismo, creemos que la cultura del consenso necesita implementarse y desarrollarse en todos los ámbitos de la organización.

Por otro lado, se plantea conseguir propuestas que sean legítimas por sí mismas, puesto que el problema se define como insuficiente incidencia de las mujeres en las decisiones del Sindicato.

Un retrato robot de cómo se debería desarrollar el trabajo en las Secretarías y, por extensión, en todos los sectores del Sindicato, pasa por las siguientes características: capacidad de escucha activa; flexibilidad; huir de personalismos; capacidad de trabajo en equipo y de organización; evitar que la Secretaría se

convierta en getto; capacitación, reciclaje y puesta al día; Con participación de todos los sectores y áreas; crear redes para su extensión; sentido del humor. Y teniendo la convicción de que *no estamos locas, que sabemos lo que queremos*.

Las propuestas de trabajo para la *vuelta a casa* son: consolidar la red de Secretarías, exigir que en los informes o planes de trabajo de las distintas Secretarías se refleje el área de la mujer; plantear el trabajo en grupo; ponerse en contacto con los grupos sociales; iniciar o continuar procesos de formación sobre liderazgo y técnicas de comunicación; hacer llegar a las mujeres lo que hacemos y sobre todo de cómo lo hacemos, tratando de despertar en ellas el interés por integrarse en nuestro trabajo; elaborar un modelo teórico, un documento sobre las ventajas del trabajo en equipo; sistematizar el organigrama.

En resumen: *las mujeres no sólo queremos dar la vida, queremos cambiarla*.

## Generar una imagen y un discurso diferentes

Buscar nuevas formas de comunicación que hagan más próximo el discurso sindical, fue el objetivo propuesto en la tercera jornada. El tema de trabajo propuesto era *cómo generar unas imágenes y un discurso diferentes*.

Tras analizar el modelo actual del discurso sindical descubrimos en él más aspectos negativos que positivos, llegando a la conclusión de que este debe cambiar. Queremos un discurso sindical que esté impregnado de escucha activa, sea claro, preciso y conciso, tenga argumentos elaborados, sea generador de un ambiente de diálogo auténtico, tanto en la forma como en el fondo. Con sentido del humor, seductor y con mucho color.

Somos conscientes de que los aprendizajes son caminos largos, y que, mientras éstos se realizan, se deben utilizar estrategias adaptativas que permitan, sabiendo *las reglas del jue-*

go, no sólo permanecer sin huir, sino algo más fundamental, cambiar las formas de hacer. Como herramientas a utilizar vemos las de crear las condiciones para el trabajo en equipo, definir modelos de toma de decisiones eficaces, evitar las agendas encubiertas y aprender a detectar el boicoteo a los temas que nos interesan en las reuniones, para así soslayarlo.

Aunque consideramos que el conflicto, en sí mismo, no es negativo, porque del debate nacen nuevas alternativas. Cuando los intereses se contraponen, la solución a los conflictos se hace necesaria en nuestra organización. La negociación y el arbitraje pueden ser fórmulas de solución siempre que entren dentro del marco sindical y no intervengan los intereses personales encubiertos.

## Conclusiones de abrir y cerrar

A contestar o considerar en cada ámbito:

- ¿Qué hacer para crear redes y cambiar el pensamiento?
- ¿Que hacer para visualizar e introducir nuestros intereses, sobre la problemática de las mujeres, en las reuniones y en las actas?
- Crear estrategias a corto, medio y largo plazo, reales y globales, en cuanto a: elecciones sindicales, negociación colectiva, de cara al Congreso.
- No olvidar que hablar desde la Secretaría de la Mujer es hablar de: paro, contratos en precario, economía sumergida, reparto de responsabilidades, natalidad, salud, coeducación y un largo etc.
- Y sobre todo demostrar que las mujeres en este Sindicato queremos y podemos pintar mucho.

## Exposición de libros y documentos

Paralelamente al Encuentro tuvo lugar una exposición de libros y documentos realizados por las Secretarías de la Mujer tanto Federal como Confederada y el Instituto de la Mujer. Esta exposición, que recoge un total de 100 títulos de gran interés, pretende tener un carácter itinerante, atendiendo a las peticiones de los territorios que lo demanden. Los territorios que estén interesados en mostrar esta Exposición pueden pedirla a la Secretaría de la Mujer de la Federación de Enseñanza de CCOO.



# Talleres de autonomía y supervivencia cotidiana

El I.E.S. Santa Eulàlia participó durante tres cursos (años del 89 al 92) como centro piloto en el Plan de Acción para la Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de L'Hospitalet de Llobregat (PAIODH). El objetivo era pro-

mover intervenciones a favor de la igualdad de oportunidades y de acción positiva a favor de las chicas en la escuela secundaria, cosa que entonces resultaba, y también ahora resulta, difícil por falta de modelo y de tradición.



Mercè Otoro-Vidal.  
Barcelona.

En el I.E.S. Santa Eulàlia se llevó a cabo una iniciativa en este sentido dentro del Plan de Acción Tutorial (PAT) del centro, dirigida al alumnado de primer curso que consistió en organizar unas actividades o talleres que recibieron el nombre de *autonomía y supervivencia cotidianas*. Con el objetivo de valorar el trabajo doméstico, actitud esencial previa a la lucha contra la división sexual del trabajo y para incidir en una orientación escolar y profesional no estereotipada por razón de sexo, se propone que todo el alumnado de primer curso participara en unas actividades vinculadas a los trabajos del hogar y a satisfacer las necesidades cotidianas.

#### Talleres obligatorios

Junto a las actividades voluntarias que se ofrecían al alumnado los miércoles por la tarde se programaron estos talleres obligatorios para el alum-



nado de primer curso. Se informó de ello a las familias y a las personas responsables en la reunión de principio de curso.

El peso de la organización de estos talleres recayó en la vicedirección del centro. El profesorado encargado de las tutorías de los grupos de primer curso informaron al alumnado y pasaron una encuesta de valoración al final. La profesora representante del PAIODH en el centro trabajó en el diseño de la experiencia y en la evaluación final, y otras personas del PAIODH también participaron en diferentes fases de la experiencia.

Los talleres se llevaron a cabo en los locales del propio centro, en sesiones de dos horas (de 15'30 a 17'30) a lo largo del segundo trimestre.

De cada grupo de primer curso se hicieron dos subgrupos para que el número de participantes no fuera superior a los veinte. Las agrupaciones se hicieron por orden alfabético, dejando al azar el número de chicas y chicos en cada grupo.

Las actividades elegidas para la experiencia fueron las de *Cuidar la ropa: lavar y planchar, Cuidar las personas: primeros auxilios, Alimentación: cocina y servicio de mesa, Patrones y coser y Mecánica de la moto.*

El taller de *Cuidado de ropa* consistía en ejercicios de clasificación de tejidos para escoger los programas de lavado y en planchar una camisa. El taller de *Primeros auxilios* consistía en practicar la inmovilización de un brazo y el cambio de sábanas de la cama de una persona enferma que no se puede mover (en la doble técnica, lateral y arriba). En el taller de *Alimentación y cocina* se calculaban las calorías de un menú, se preparaban los platos y se ponía la mesa convenientemente. En el taller de *Patrones y coser* se cortaban, se sobrehilaban unas bermudas y se cosía un botón. El taller de *Mecánica* consistía en cambiar una bujía y una rueda de una moto.

Se pensó que el ideal era romper el estereotipo en estas actividades y que fueran hombres los que dirigieran las actividades, pero sólo fue posible cambiar este requisito en el taller de *Cuidado de ropa*.

**La evaluación**

El conjunto de la experiencia se evaluó pidiendo la opinión cualitativa a las personas responsables de los talleres



res y pasando una encuesta al alumnado. La encuesta preguntaba si el taller había resultado *mucho, bastante, poco o nada útil, interesante, divertido, práctico, largo*. Se preguntaba qué había aprendido y qué taller le hubiera gustado hacer. Se procuraba saber cuál era la posición de las familias respecto a la experiencia, preguntando si se había hablado de los talleres en casa y con quién (madre, padre, hermano, hermana, abuelo, otras personas...) y si en casa la actividad la valo-

raban *mucho, bastante o poco útil, interesante, necesaria*. Por último, se quería hacer reflexionar al alumnado sobre el valor y la necesidad del trabajo doméstico preguntado si colaboraba *siempre, nunca o alguna vez* en los trabajos domésticos, y se daba una lista de veinte trabajos el hogar.

Este instrumento de evaluación, aunque con limitaciones, permite destacar algún aspecto de la experiencia. Si se analizan las respuestas teniendo en cuenta la diferencia entre chicas y chicos, parece que las chicas valoran más positivamente las actividades de cuidado de las personas y coser, mientras que los chicos se inclinan por valorar más las actividades de cocina y cuidado de la ropa.

La crítica a la experiencia debe hacerse a partir del análisis de las respuestas referentes a si estos talleres han aportado alguna cosa nueva al alumnado. Los chicos, en general, dicen haber aprendido algo, mientras que las chicas, no. El comentario es obvio: las chicas en casa ya hacen más o menos estas actividades, ya que las saben hacer, ya se las han enseñado.

En la misma línea hay que analizar las respuestas de las familias que están muy contentas con la experiencia de los talleres, lo valoran muy positivamente, sobre todo las familias de los chicos.

Si además añadimos los datos de la última parte de la encuesta, relativos a la colaboración en los trabajos domésticos, el cuadro está claro: las chicas hacen prácticamente siempre todas las actividades de la lista de tareas domésticas (sobre todo: hacer las camas, ordenar y guardar la ropa, y poner la mesa), los chicos no hacen nunca nada, sólo alguna vez sacan la basura, compran o hacen pequeñas reparaciones, limpian la moto o el coche.

La conclusión a la que puede llegarse es que, por un lado, los talleres fueron más provechosos para los chicos que para las chicas. A la vista de los resultados, la labor que se hizo fue más bien de concienciación masculina a la espera que esto sirva y repercuta en una distribución más equitativa de los trabajos domésticos. Por otro lado, las chicas pudieron darse cuenta que el trabajo doméstico era valorado cuando vieron que la institución escolar daba importancia a este tipo de actividades y las consideraba obligatorias para todo el mundo. También pudieron demostrar su habilidad práctica y su experiencia en este terreno.



MATERIAL DE APOYO

# Compartiendo el trabajo doméstico



J. Rivada, A. Vega, A. Brea e I. Quintáns.  
Galicia.

Todas y todos, como profesionales de la enseñanza que somos, sabemos que cuando se trata de cambiar los hábitos y costumbres de una sociedad, es fundamental incidir de forma clara y directa sobre sus niños y niñas, para que consoliden esos cambios y continúen construyendo, avanzando y evolucionando. Cuando, además, lo que queremos es que esa sociedad, que es profundamente sexista, se transforme en un sistema igualitario y más justo, el procedimiento resulta ser exactamente el mismo. El tema central de este trabajo hace referencia al

reparto de responsabilidades familiares y cómo abordarlo en las aulas. Por supuesto que, siendo transversal como es, hay que ser consciente de la necesidad de tratarlo durante todo el curso y en todas las materias. Así que, aunque hoy está en inglés, podía realizarse en cualquier otra lengua. Está planteado como material de apoyo para el segundo y tercer ciclo de educación primaria. Evidentemente, como tal material de apoyo, admite todo tipo de adaptaciones que se crea conveniente realizar, teniendo en cuenta las características del alumnado al que va dirigido.

## SHARING HOUSEWORK

### Objectives

Developing a positive response to the housework.

Sharing the housework.

Teaching approach based on the natural capacities of children.

Setting up real language used as part of the process of learning.

### Content goals:

Learning vocabulary about housework.

Habitual Present.

WH questions.

Present continuous.

### Attitude goals:

Value the importance of the housework.

Avoid sexism in personal attitudes.

Share the housework at home.

### Process goals:

Relating.

Sticking.

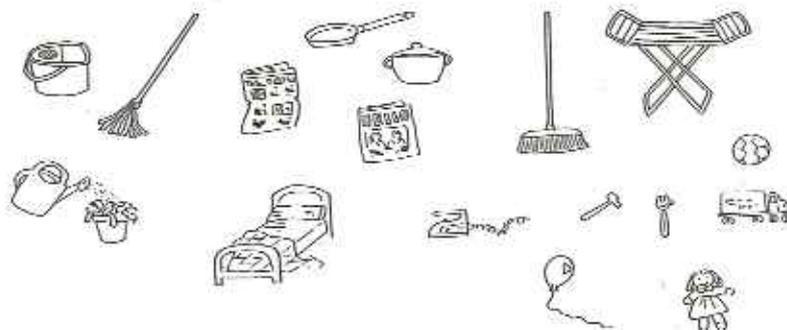
Cutting out.

Ticking.

Game.

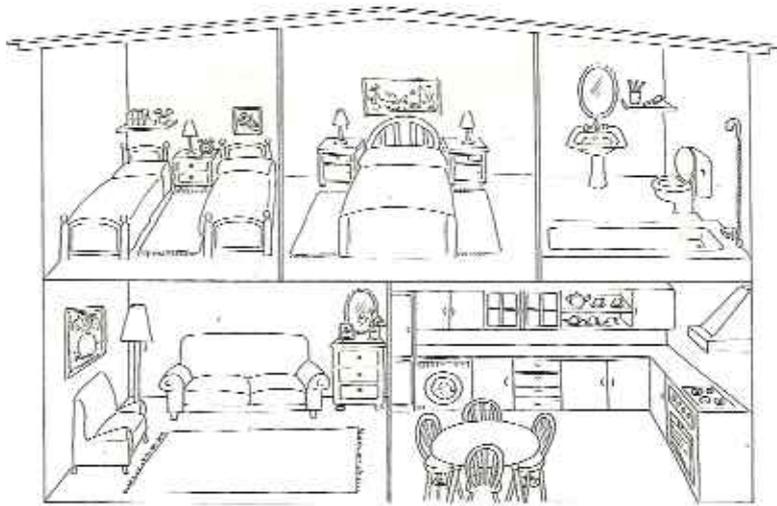
### ACTIVITY 1

These are the Smiths, match each person with some objects:



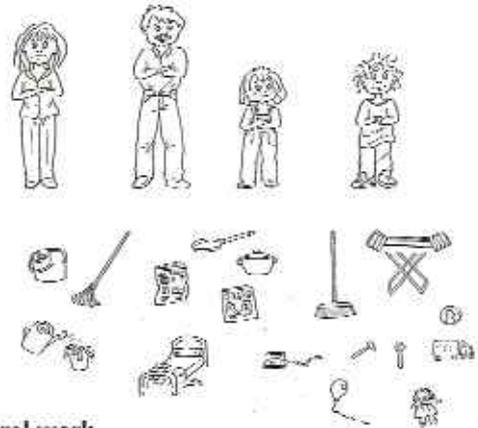
**ACTIVITY 2**

This is the Smiths' house. Describe the rooms.



**ACTIVITY 3**

Cut out the pictures and stick them in the right place.



**Oral work**

Where is mummy? Where is daddy? Where is the son? Where is the daughter?

**ACTIVITY 4**

Who does the housework at home?. Tick.

	MUMMY	DADDY	ME	¿?
SWEEPS THE FLOOR 				
MOPS THE FLOOR 				
WATERS THE PLANTS 				
MAKES THE BED 				
COOKS 				

	MUMMY	DADDY	ME	¿?
LAYS THE TABLE 				
GOES TO THE SUPERMARKET 				
DOES THE IRONING 				
LOOKS AFTER THE BABY 				
CHANGES THE LIGHT BULBS 				

**ACTIVITY 5**

Changing roles:

A big copy (almost A3 sheet) of the house and a copy of the family and objects. The teacher moves the different members of the family from one room to another. They are all doing a different chore.

Answer the teacher's questions:  
Where is mummy? What's she doing?

**ACTIVITY 6**

Mime game: Divide the class into two groups. One student from the A team mimes a chore and one student from the B team guesses what he/she is doing. If the answer is correct the team wins one point.

PROPUESTAS DE MEJORA PRESENTADAS POR CCOO

# Los problemas de la IMPLANTACION de la ESO

**A**nte todo, nos gustaría hacer hincapié en el hecho de que la LOGSE surgió como respuesta a la necesidad social de una reforma en profundidad de un Sistema Educativo que no daba respuesta a las necesidades educativas de un sistema democrático, no abordaba con suficiencia la necesidad de adoptar medidas que garantizaran la igualdad de oportunidades y no contenía los elementos imprescindibles para la homologación de las enseñanzas con respecto al resto de los países europeos.

La LOGSE, con su prolongación de la enseñanza obligatoria hasta los 16 años, en el marco de un modelo comprensivo, significa la respuesta a estas necesidades. Esta prolongación de la obligatoriedad y de la comprensividad, supone una conquista social, pero, al mismo tiempo, significa una transformación importante de los fines y métodos que articulan el servicio educativo aunque, coyunturalmente, hace surgir dificultades técnicas y pedagógicas que es necesario abordar.

## Las circunstancias

**Circunstancias socioeconómicas:** En las últimas décadas se han producido cambios de tipo social y económico que afectan al mundo educativo: la ruptura del consenso sobre determinados valores, entre ellos, el de la utilidad de los títulos académicos con reglas de juego social por todos compartidas.

Además, la evolución socioeconómica y la demanda de servicios cada vez más especializados, produce un incre-



mento de las tareas atribuidas a las institución escolar incluidas las básicas de carácter socializador. Esto tiene como consecuencia una dificultad añadida a la propia de la docencia entendida como proceso de transmisión de conocimientos.

**Circunstancias pedagógicas:** Habría que tener en cuenta que la prolongación de la enseñanza obligatoria y comprensiva y el incremento de las tareas atribuidas a la institución escolar, se produce en un contexto en el que se pueden distinguir dos tradiciones culturales diferentes dentro del colectivo de docentes: mientras que el profesorado de primaria ha sido formado en la idea de que la función docente está más cerca a la formación in-



Concha Boyer

CCOO ha elaborado un documento para el debate sobre los problemas que se están generando en los centros educativos que implantan la ESO. El documento es el resultado de un proceso de reflexión y debate llevado a cabo por las Áreas de Política Educativa, Acción Sindical Pública y Coordinación de Acción Sindical que surge de la necesidad de abordar los problemas que se están produciendo con la aplicación generalizada de la nueva etapa obligatoria, en los centros de secundaria.

tegral que a la fría transmisión de conocimientos, el profesorado de enseñanza secundaria ha recibido una formación, en cierto modo desligada de los aspectos educativos y más centrados en los puramente técnicos.

Es importante tener en cuenta este hecho, pues es, precisamente el profesorado de secundaria, el más afectado por los cambios que supone la implantación de la LOGSE. Es decir, el mayor esfuerzo transformador corresponde a un profesorado que pertenece a otra tradición y ello sin que se hayan adoptado medidas incentivadoras del esfuerzo ni siquiera se hayan aportado los recursos humanos y materiales necesarios para garantizar el éxito del nuevo sistema.

## Las propuestas

*Propuesta de adopción de medidas necesarias para abordar los problemas planteados en la implantación de la ESO:* El elemento más importante del nuevo sistema educativo es, sin duda, la apuesta por una enseñanza comprensiva hasta los dieciséis años, esto es, el establecimiento de una educación básica común para todos los ciudadanos con una intención no selectiva y no discriminatoria. Ello exige, es-



tablecer un sistema en el que la homogeneidad de los objetivos de la etapa se asegure mediante la atención a la diversidad del alumnado. Todos deben lograr las mismas capacidades pero los alumnos no tienen los mismos intereses, ni motivaciones, ni conocimientos previos. Por tanto, la atención a la diversidad de situaciones del alumnado, no es un añadido o complemento en el nuevo sistema educativo sino uno de sus elementos nucleares.

Las propuestas elaboradas, por tanto, pretenden por una parte subsanar las dificultades reales del nuevo sistema educativo y, por otra, tratan de impedir que sea en exclusiva el profesorado el que haga frente a los problemas planteados.

**1. Condiciones de matriculación:**

- Es necesario hacer efectivo el principio de que todos los centros sostenidos con fondos públicos escolaricen alumnos/as con necesidades educativas especiales de forma equilibrada.
- Planificar el proceso de matriculación incentivando la coordinación entre los centros de enseñanza primaria de los que proceden los nuevos alumnos y los de secundaria que deben matricularlos, los servicios de orientación de los alumnos de Primaria con los departamentos de orientación de los IES, y, en general, los criterios metodológicos, pedagógicos y didácticos de ambas etapas educativas.
- Retirada del Real Decreto de libertad de elección de centro.

**2. Medidas que respondan a la necesidad de proporcionar una respuesta educativa ajustada a la diversidad del alumnado:**

- **Nuevas construcciones:** Construcción de un número suficiente de nuevos I.E.S. que garanticen la escolarización necesaria y que permita no matricular en ellos a más de 500 ó 600 alumnos por centro. En la zona rural será necesario adaptar esta tipología de centros a sus condiciones específicas.
- **Plantillas:** Frente al aumento de plantillas esperable en un contexto de individualización de la enseñanza y atención a la diversidad, nos encontramos con que en los últimos años se están produciendo recortes en las plantillas atribuidos a la implantación de la LOGSE. La puesta en marcha del nuevo sistema, si queremos garantizar su éxito, exige una dotación adecuada de efectivos y una estabilización de los equipos docentes. Propuestas: Presentación y negociación de la red de centros con las enseñanzas tanto obligatorias como postobligatorias, la propuesta de plantillas y los criterios para su asignación en los centros.
- **Incremento del horario destinado a la optatividad** con recursos suficientes para atender a la diversidad de situaciones del alumnado.
- **Desdoblamiento** a partir de 15 alumnos los grupos de materias prácticas.
- **Establecimiento de agrupamientos flexibles** en las áreas instrumentales. Para ello: Dotación de un profesor/a por materia de la ESO cada tres líneas (grupos de alumnos del mismo nivel). Estas horas disponibles se asignarán al centro y serán distribuidas según las necesidades para cubrir refuerzos, profundizaciones y medidas de atención a la diversidad.
- **Apoyo a la acción tutorial:** reducción de tres horas lectivas semanales dedicadas a la tutoría; establecimiento de un número de alumnos máximo para tutelar; y tutoría compartida.
- Reconocimiento de la acción tutorial como mérito profesional.

**3. Programas de Garantía Social:** Oferta suficiente y adecuada de Programas de Garantía Social para cubrir las necesidades del alumnado que no haya superado los objetivos de la ESO.

**4. Formación del Profesorado:** Toda reforma del sistema educativo implica el fortalecimiento de la formación del profesorado. Por ello, y teniendo en cuenta la importancia de las medidas de atención a la diversidad:

- incremento de la oferta de Formación del Profesorado en la modalidad de formación en centros dirigida a:
  - Medidas metodológicas, pedagógicas y didácticas de atención a la diversidad.
  - Acción tutorial.
  - Aspectos organizativos vinculados a la atención a la diversidad y al fomento de la participación.

**5. Compensación de las desigualdades:** El principio de igualdad de oportunidades de educación exige que, para que las desigualdades y desventajas sociales o culturales, de las que determinados alumnos parten, no acaben convirtiéndose en desigualdades educativas, los poderes públicos pongan en marcha una serie de medidas positivas de carácter compensador a fin de hacer efectivo dicho principio. Propuesta: Desarrollo y aplicación del Real Decreto de Ordenación de las Acciones para la Compensación de Desigualdades (BOE del 12-III-96).

**6. Plan de garantías financieras** para hacer viables las reformas y mejorar la calidad de la enseñanza.

**Propuestas incentivadoras de la labor docente**

La progresiva implantación de las enseñanzas LOGSE sin las condiciones que la propia Ley estableció, junto con el incremento de la conflictividad en los centros de Secundaria, exige un reconocimiento de la labor docente y un compromiso de las Administraciones tendente a la corrección de las disfunciones actuales.

Procede, por tanto que, junto a las medidas de orden pedagógico que acabamos de exponer, se aborden otro tipo de actuaciones relativas a la situación laboral y a la definición de objetivos que procuren el reconocimiento de la profesión docente y la mejora de la percepción social del profesorado de esta etapa educativa.

Esto nos lleva a proponer la ampliación del sistema retributivo actual en el marco del Estatuto de la Función pública docente.

EL DELEGADO/A DE PREVENCIÓN

# Hacer visible lo invisible

**Si observamos la cantidad de normativas, leyes y derechos existentes en el país, podemos constatar que ahí están... viendo pasar el tiempo... como la puerta de Alcalá.**



Rafael Villanueva.

**M**ientras, el tiempo pasa. Y las personas y las instituciones, acuciadas por el día a día, libran una batalla para solucionar, aclarar o dinamizar lo puntual.

A veces lo más elemental, lo más profundo... siendo reconocido por todos/as como prioritario, dormita en el baúl de los recuerdos para sacarlo en una charla, un curso de formación, un discurso o una entrevista.

A La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, con vigencia desde el año 1995, ¿le pasará un poco lo mismo?

Desde la filosofía, exigencias, obligaciones y derechos que la Ley indica, tanto para los empresarios y administración pública como para los trabajadores y trabajadoras, se pone de manifiesto la necesidad de prevenir de una manera integral todos los riesgos que pueden estar presentes en el puesto y el centro de trabajo; así como los planes de emergencia en el centro de trabajo; la propia organización del trabajo, para asegurar la posibilidad

de la salud de los trabajadores y trabajadoras; la consideración de la salud en sus aspectos físicos, psíquicos y psicosociales; la necesidad de la formación e información para todos ellos; la evaluación de todas las condiciones que posibilitan la tarea laboral...

Para que todo esto pueda ser convertido en realidad y no se quede sólo en la letra y en las intenciones, la misma ley indica la necesidad de que existan los servicios de prevención, los Comités de Seguridad y Salud y, dentro de ellos como representante de los trabajadores y trabajadoras, el delegado/a de prevención.

En la actividad laboral de la enseñanza, las cosas se están demorando demasiado. Una demora que repercute, lógicamente, en la salud de los trabajadores y trabajadoras, en la evaluación de las condiciones reales en las que se está trabajando y, como consecuencia, en la toma de medidas para permitir unas condiciones mejores. Como es lógico, todo esto repercute en la calidad de la enseñanza.

Es el momento, por tanto, en que se hace necesario exigir a la Administración que cumpla con sus obligaciones, que de una vez se publique en el BOE el acuerdo firmado el 22 de julio de 1997, que se constituyan en todas las provincias los Comités de Seguridad y Salud, y que se ponga en marcha todo lo que la ley de Prevención y el Decreto de los Servicios de Prevención indican.

En estas circunstancias y en las siguientes la actividad del Delegado/a de Prevención es imprescindible y prioritaria.

Sus competencias y facultades quedan recogidas en el artículo 36 de la Ley.

Los delegados y delegadas de prevención se constituyen así en ejes básicos e imprescindibles del seguimiento y defensa de la salud de los trabajadores y trabajadoras.

En esta dinámica, su apuesta clave es hacer visible lo invisible, sobre todo en aquellos aspectos que tienen que ver con situaciones que alteran o pueden menoscabar la salud psíquica y no se ven.

## COMPETENCIAS

- Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores y trabajadoras en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, en las decisiones a que se refiere el artículo 33: planificación y organización del trabajo, organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales, la designación de los trabajadores/as encargados/as de las medidas de emergencia, el proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.
- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

## FACULTADES (entre otras)

- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, comprobar el cumplimiento de la normativa sobre la prevención de riesgos laborales.
- Tener acceso a la información y documentación relativas a las condiciones de trabajo, con las limitaciones previstas en el artículo 22, apartado 4.
- Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores/as.
- Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores/as.



# Algunos problemas... ...de la FP específica



Desiderio Fernández Manjón,  
IES Ciudad Escolar (Madrid).

## La motivación de los alumnos que acceden a la FP

La nueva Formación Profesional que arranca en la LOGSE, a pesar de innegables bondades, adolece de algunas serias limitaciones. Sin lugar a dudas el organigrama de las Enseñanzas Secundarias no es el más acertado. La imposibilidad de tránsito directo de los Ciclos Medios a los Ciclos superiores, por lo menos dentro de la misma Familia Profesional, condiciona varios aspectos de los propios Ciclos Medios entre ellos, la baja demanda de alumnos.



En general, muchos alumnos acuden a la Formación Profesional impulsada por la LOGSE, incluso a los ciclos superiores, porque social o vocacionalmente están fracasados: o bien no han logrado terminar sus estudios medios o equivalentes o bien no han podido incorporarse a la carrera universitaria que deseaban y no se pueden permitir el lujo de matricularse en una universidad privada, dicho sea de paso, alguien tendrá que estudiar científicamente las repercusiones de los cuantiosos numerus clausus de las universidades públicas en la prosperidad de las universidades privadas (ésta sí parece una forma indirecta de privatización



de la universidad o, al menos, de potenciación de las universidades privadas).

Por lo tanto, los jóvenes vienen a la FP, fundamentalmente, en espera de otras oportunidades de estudio: muchos de los que se incorporan a Ciclos Medios lo hacen porque no pueden acceder a la Universidad y ni siquiera a los ciclos superiores; y la mayoría de quienes acceden a los Ciclos Superiores es porque no tienen cabida adecuada en la Universidad o porque esperan obtener mejores calificaciones para acceder a la carrera que les apetece de verdad y en espera de lograr una mejor orientación vocacional. Están, por lo tanto, la gran mayoría de los alumnos e estos ciclos, con carácter circunstancial, en espera; están sin estar. Sólo una labor tutorial adecuada puede lograr un conveniente cambio de actitud en ellos y contribuir a que aprovechen estos estudios.

Es indudable que la presión social, esta aspiración del común de nuestros ciudadanos a colocarse de altos ejecutivos o como funcionarios respetables y bien pagados- contribuye, generación tras generación, a reproducir algunos de los factores de desprestigio social de la FP -considerándola como estudios de segunda o tercera categoría, para fracasados- a pesar de la gran labor social, humana y técnica que desde ella se realiza en beneficio del progreso de la sociedad en conjunto.

Nos encontramos, por tanto, con que la nueva FP, quizás mucho más que la anterior -si los profesores de ella no atajamos pronto y a fondo el problema-, corre el riesgo de reducirse a entretenimiento (o vía de servicios) de amplios sectores de jóvenes en espera de incorporarse a las grandes y veloces autopistas que dicen llevar al éxito seguro. Estamos, de este modo, social y económicamente en este país y en estos niveles, pagando educación por partida doble: una de espera y otra realmente deseada. Tal es así que los profesores de los Ciclos Superiores nos vemos en la precisión de pensar en dos tipos de programaciones o, al menos, de tener en cuenta dos aspectos diferentes en nuestra programación anual: la relacionada con el ejercicio de la profesión para la que está diseñada la Familia Profesional correspondiente y la que procura el acceso a las Carreras Universitarias más afines.

Socialmente, en este país, dilapidamos recursos técnicos y humanos, y potenciamos, hasta cierto punto, la frustración de los jóvenes y su consiguiente desaliento, lo que no es muy conveniente ni para ellos ni para la sociedad en conjunto; si los jóvenes perciben una valoración social positiva de la FP se irán incorporando a ella; de lo contrario, sólo irán, por lo general, con cierto sentido del fracaso. No es fácil que esta actitud social cambie en poco tiempo, por lo que los profesionales de esta enseñanza tendremos que apañárnoslas para estimularlos. Conviene recordar que la nueva FP es cara para las relativamente bajas ratios de alumnos, el tiempo de prácticas de la formación en centros de trabajo, la permanente formación propia, de especialistas a profesores y, sobre todo, por los costosos equipamientos en materiales, laboratorios, etc.

### **El futuro de los Ciclos Medios de Familias Profesionales con Ciclos Superiores**

Si la panorámica general descrita en el epígrafe anterior no es muy alentadora, en los Ciclos Medios lo es aún menos; sin embargo, no todos ellos son iguales en problemática ni en perspectivas; podemos distinguir dos grandes tipos de ciclos medios: aquellos que tienen una razón plena de ser por sí mismos porque cierran todo un área de actividad laboral como Peluquería, Cocina u otros y que, por lo tanto, dan salida profesional directa a campos laborales perfectamente deslindados y aquellos que constituyen casi un paso intermedio hacia otras profesiones y que, por tanto, desde el punto de vista del mercado laboral, no dan a los alumnos egresados perspectivas halagüeñas porque encuentran a otros con titulación superior a la suya, como puede ser Comercio Interior.

Indudablemente, los profesores de FP lo tenemos mucho más fácil actualmente en comparación con la FP antigua porque, cuando menos, la actitud personal de los alumnos de los Ciclos Medios de la nueva FP -a pesar de su escasa motivación- es mucho más correcta, están mucho más maduros y es más fácil motivarlos. Al mismo tiempo, dominan ya, casi siempre, técnicas intelectuales capaces de permitir un trabajo continuado, sostenible y medianamente gratificante para los profesores. No es que en la antigua FP-1 no llegásemos los profesores a encontrar motivos de gratificación (si uno lograba llegar sano al final del año): haberlos, los había; por ejemplo, cuando al cabo de 6 o 7 meses de curso, todos los alumnos del primer curso de FP-1, de ciertas ramas, eran capaces ya de escribir en renglones rectos en papel blan-





co o permanecían sentados durante media hora seguida sin demasiado esfuerzo ni desgaste del sistema nervioso de los profesores.

Aún así, las deficiencias que se detectan en muchos ciclos medios pesan mucho sobre los profesores. Claro que, al fin y al cabo, y si de algo vale la consolución, la motivación que tienen los alumnos en las distintas modalidades de Bachillerato actualmente en vigor tampoco es excesivamente buena. Si preocupa -al menos se extiende paulatinamente esta idea- que un buen número de plazas de los Ciclos Medios no se cubran por falta de proyección social de las correspondientes áreas de actividad laboral y otras lo sean únicamente en función de las circunstancias antes dichas, lo que conduce al despilfarrío de los siempre escasos recursos públicos.

¿Qué hacer?, a continuación expongo algunas ideas que pueden contribuir a mejorar este panorama.

### Algunas propuestas alternativas

En primer lugar, en cuanto a la relación directa entre los Ciclos Medios y los Superiores de las mismas Familias Profesionales, considero que no se pueden poner cortapisas en el acceso a la FP Superior a partir de los Ciclos Medios y menos aún a las personas más motivadas en la realización de estos tipos de estudios. Posiblemente la FP de Ciclos Medios será mucho más atractiva, y por ende se incrementaría la demanda, si la diversidad de opciones para los alumnos egresados de ellos se

enriqueciese y si se incrementasen las facilidades para que estos alumnos pudiesen continuar realizando estudios progresivos en la línea profesional elegida e ir perfeccionándose.

Los conocimientos complementarios, en relación a los Ciclos Medios de la misma familia profesional, que fundamentan los Ciclos Superiores, pueden lograrse, según la actual legislación, a través del estudio del Bachillerato o mediante la experiencia laboral. Pero también podrían lograrse, sin pérdida de tiempo inherente a la primera vía o demasiada espera y pérdida de posibles oportunidades y hábitos de estudio con la segunda, mediante planes de estudio adecuados que pudieran impartirse en un curso de acceso directo desde los Ciclos Medios a los Ciclos Superiores de la misma Familia o de Familias Profesionales afines con, por ejemplo, Comercio y Administración y Finanzas. Sería un curso intermedio intenso y exigente, compuesto por contenidos curriculares programados ex profeso para cada Familia o grupo de Familias Profesionales afines. Corremos cierto riesgo, con iniciativas como éstas, de que muchos alumnos no se incorporasen al trabajo. Pero, merecería la pena correrlo porque, a largo plazo, la oferta y demanda en el mercado laboral va a tardar mucho tiempo en ajustarse de modo razonable.

Invertir en formación técnica superior siempre es positivo para el país. Muchas pequeñas y medianas empresas de este país -en definitiva, son la casi totalidad y, por ello, sobre ellas recae gran parte de la contratación laboral- necesitan trabajadores muy bien formados y con polivalencia; esta polivalencia se proporciona mejor con los estudios técnicos superiores que con los medios. Luego, invertir en Formación Profesional Superior es invertir en creación potencial, y a medio plazo, de fuentes de trabajo cualificadas y con capacidad de autonomía. Desde el punto de vista del coste quizás, incluso, sea más rentable esta medida que las vigentes actualmente por las causas antes dichas. Y, sin lugar a dudas, desde el punto de vista personal es posible que sea mucho más gratificante, para los estudiantes, esta modalidad de cursos de acceso que las alternativas existentes en la actualidad: los alumnos motivados tienen la posibilidad de ahorrarse un año, puesto que

la vía del Bachillerato, tras la realización de los Ciclos Medios, es de dos años.

Tampoco esta sugerencia es excesivamente nueva, puesto que sería retomar una idea práctica que se impuso en la FP de la Ley General de Educación de 1970 con el denominado *Curso de Enseñanzas Complementarias* para acceder al Segundo Curso de ciertas ramas y especialidades de la FP-II. De esta manera no se volvería a castigar -con un año más, como ya ocurría en la antigua FP- a quienes menos recursos económicos tienen para soportar tantos años de escolaridad y, por contra, sufren una necesidad acuciante de acceder al mundo del trabajo.

En segundo lugar, y respecto de la motivación de los alumnos, se puede remediar, en parte, con un funcionamiento de nuevo cuño del Departamento de Orientación. No es fácil afrontar estas nuevas tareas profesionales porque no hay legislación orientativa al respecto ni se ha hecho aún investigación empírica oportuna ni ha abundado aún la reflexión creadora apropiada. A través del trabajo conjunto de dicho Departamento y de los equipos docentes de los departamentos de las familias profesionales se puede contribuir a paliarlos.

La sociedad, por lo tanto, no puede continuar castigando a los de siempre: a los que parten de condiciones más desfavorables.



# ATLANTIS-CCOO, el seguro al servicio de los profesores

En junio pasado, ATLANTIS lanzó unas campañas promocionales dirigidas al conjunto de la afiliación de CCOO, pero también específicamente a nuestros compañeros/as docentes. Para ir más allá de los mensajes publicitarios, nos hemos entrevistado con Máximo Abad, que muchos conocimos en su etapa en la Ejecutiva Confederal y que hoy dirige el proyecto ATLANTIS-CCOO, así como con Rodérick Egal, Director General de ATLANTIS Seguros.



Roderick Egal

**TE:** Nos consta que habéis entrado fuerte estos últimos meses, para daros a conocer a la afiliación. ¿Qué valoración hacéis de los resultados?

**Máximo Abad:** Es pronto para hablar de resultados, y estoy convencido que muchísimas compañeras y compañeros no nos conocen todavía, y ni siquiera han oído hablar de nosotros. Este proyecto es joven todavía... ¡a pesar de que ya hace dos años que estamos en él!

**Rodérick Egal:** Además, siempre tuvimos reticencias a la hora de hacer publicidad. Te obliga a ser bastante simplista, a banalizarte, y esto no nos conviene en absoluto, no es parte de nuestra cultura. Ahora bien: si sólo cuentas con el boca a boca, que sigue siendo nuestra principal arma, puedes tardar unos cuantos años antes de llegar a muchos afiliados...

**TE:** ¿Siguen teniendo los seguros mala fama?

**R.E.:** Depende. En general, creo que sí porque hay una visión muy comercial del seguro en España: los principales actores de este sector (compañías, agentes) siempre lo vieron, históricamente, como un filón que había que explotar, a costa, cuando fuera necesario, de los intereses del asegurado. Nosotros vemos el seguro como un servicio a la sociedad o, mejor dicho, como un servicio a determinados sectores con los que nos identificamos.

**TE:** ¿Estás diciendo que a los demás sólo les interesa vender y a vosotros no, a pesar de las campañas que habéis lanzado?

**M.A.:** Evidentemente, nos interesa vender, pero ¿con qué finalidad? Aquí radica la diferencia esencial entre ATLANTIS y las demás compañías. Como proyecto político y social, nuestra única vocación es la de facilitar a todos

los compañeros y compañeras el acceso a una verdadera calidad de protección y de servicio en el ámbito asegurador. Aquí, y únicamente aquí, radica la legitimidad del acuerdo estratégico al que llegaron la C.S. de CCOO y ATLANTIS como representación en España de los grupos MAIF, MACIF y UNIPOL. Como empresa, debemos hacer factible esta ambición, con un crecimiento sostenido y el máximo rigor en la gestión de los recursos. En resumen, crecer (y esto pasa por vender) es necesario, tanto para ATLANTIS como para cualquier empresa. Pero no es suficiente, ¡y esto es mucho más que un matiz!

**TE:** ¿Por qué este especial interés por los docentes?

**R.E.:** Por una razón muy sencilla. MAIF es la Mutua de seguros de los enseñantes franceses. Fue fundada por maestros en 1934, cuenta todavía hoy con una mayoría de profes (cubre el 90% de los trabajadores de la enseñanza pública en Francia) y está dirigida por mutualistas docentes. Yo mismo procedo de MAIF. Sería bastante ilógico, pues, dada la experiencia que adquirimos del mundo de la enseñanza, que no manifestáramos ese interés...

**M.A.:** Tengo que añadir que la fórmula especial interés me parece fuente de posibles malentendidos. Nos inscribimos dentro del marco de un proyecto confederal, y tanto MACIF en Francia como UNIPOL en Italia tienen larga experiencia dedicada a otros sectores, especialmente al de las empresas, por los acuerdos establecidos con todas las centrales sindicales francesas e italianas. Nuestro «especial interés» es, pues, para el conjunto de toda la afiliación.

**TE:** Pero, en la práctica, los docentes, y sólo ellos, se benefician en la actualidad de tarifas inferiores.

**R.E.:** Es cierto, pero exclusivamente para el seguro del automóvil. Y no se trata de una medida política o comercial, sino de la ilustración concreta de lo que debe ser, para nosotros, el seguro a precio de coste. La experiencia de los últimos años nos demuestra que la siniestralidad de los docentes es inferior a la de otras profesiones. Es justo, entonces, que se beneficien en cierta medida de ello... ¡ojalá estemos próximamente en condiciones de hacer el mismo análisis para muchas más profesiones!

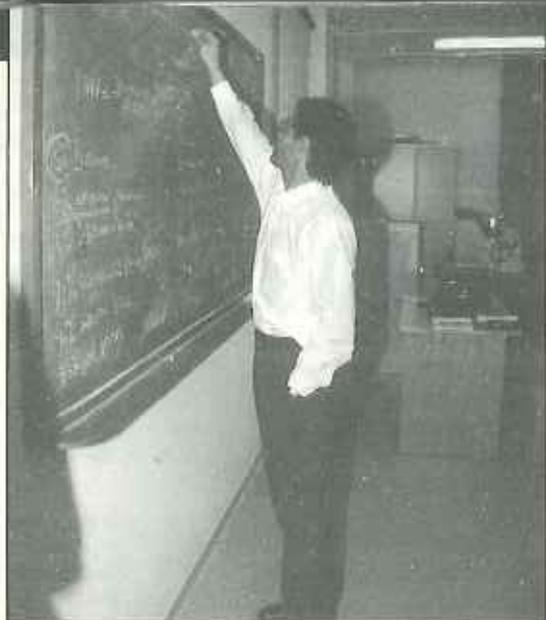
**TE:** Para concluir en muy pocas palabras... ¿Por qué hay que asegurarse en ATLANTIS-CCOO?

**R.E.:** No puedo contestar en pocas palabras. Pásate por tu delegación, ahí te lo explicaremos.

**M.A.:** Yo voy a contestarte, como militante, desde la convicción que he venido adquiriendo estos dos últimos años, y fuera de toda retórica inútil. Un proyecto solidario como éste, no tiene razón de ser si no es un proyecto compartido por muchos. Por ello, animo a los/las compañeras enseñantes a que vengan a conocernos. No es un proyecto más, es un proyecto diferente.



Máximo Abad



## Condición de catedrático

**Soy afiliado, profesor de Secundaria en un IES y, a la vista de los artículos 50 y 52 del ROC, no tengo claro lo siguiente: en varios departamentos de mi centro se dio la circunstancia de que, al comienzo de curso, al no haber en los mismos ningún catedrático, la jefatura de los mismos fue asumida por profesores que carecían de tal condición. Con el paso de los meses, algunos profesores han adquirido dicha condición. La pregunta es: ¿pueden seguir los actuales jefes de departamento ostentando la jefatura?, ¿por cuánto tiempo? En caso de poder ser sustituidos por los profesores que han adquirido ahora la condición de catedrático, ¿cuándo podrían hacerlo?**



S.E. (Guadalajara)

**E**n el artículo 50 del Reglamento Orgánico de los Institutos de Educación Secundaria, en su punto 4 establece: «Cuando en un departamento no haya ningún catedrático, o habiéndolo se hubiera producido la circunstancia señalada en el punto 2 del artículo 52 de este Reglamento, (asimismo, el jefe del departamento de orientación y los jefes de los departamentos didácticos podrán ser cesados por el director del instituto, a propuesta de la mayoría absoluta de los miembros del departamento, en informe razonado dirigido al director, y con audiencia del interesado) la jefatura será desempeñada por un profesor del cuerpo de profesores de enseñanza secundaria, que pertenezca al mismo,

designado por el director, oído el departamento». Pues bien, a tenor del referido artículo, el nombramiento, que será desempeñado durante cuatro años y siempre que las condiciones sean las estipuladas en esta norma, es independiente de que luego haya profesorado con la condición de catedrático, por cuanto el nombramiento de jefe de departamento no está bajo la condición de que existan catedráticos posteriormente o no. Por lo tanto, no pueden ser sustituidos por profesores que hayan adquirido la condición de catedráticos, a no ser que el director cese a los actuales jefes de departamento a tenor del art. 52.2 del ROC.

## Jubilación LOGSE

**En la página 5 de la Revista TE de diciembre pasado aparece un suelto sobre la prolongación de la jubilación LOGSE más allá del final del periodo de implantación de la LOGSE. ¿Podéis decirme cómo ha quedado definitivamente la cuestión en la Ley de Presupuestos Generales para el 98? Es un asunto que me interesa mucho, pues estoy relativamente cercano a la fecha de jubilación (si se adelantara).**



M.M. (Vilanova i la Geltrú)

**L**a Ley 66/1997, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social introduce diversas modificaciones normativas respecto a los trabajadores y trabajadoras de la Enseñanza, pero respecto a la pregunta que se realiza sólo cabe decir que se modifica la disposición adicional primera de la LOGSE en los siguientes términos: «El Gobierno, previo informe de las Comunidades Autónomas, aprobará el calendario de aplicación de la nueva ordenación del sistema educativo, que tendrá un ámbito temporal de doce años a partir de la publicación de la presente Ley».

A más especificación, en la Orden de 16 de diciembre de 1997 (BOE del 29) se establecen las normas de procedimiento para la solicitud de la jubilación anticipada voluntaria conforme a la disposición transitoria novena de la LOGSE. Los requisitos que estipula son los siguientes: estar en activo el 1 de enero de 1990 y permanecer ininterrumpidamente en dicha situación; tener cumplidos 60 años a la fecha de 31 de agosto del curso escolar en el que se solicite la jubilación anticipada voluntaria; tener acreditados un mínimo de 15 años de servicios efectivos al Estado, a 31 de agosto del año en el que solicita. Plazos: Enero y Febrero del año en el que se desee jubilar.

Renuncias: Hasta el 15 de mayo del mismo año.

## Módulos en el exterior

**He leído en Escuela Española, que las sentencias sobre módulos en el exterior, están pendientes de que se dicte el fallo en la Audiencia Nacional y que hasta el momento se están ganando los recursos de todo el personal del resto de los Ministerios.**



A.M.P. (Marruecos)

**L**a información publicada por Escuela Española no es correcta, y ello debido a que únicamente se ganó una sentencia sobre módulos o régimen de retribuciones de funcionarios destinados en el extranjero, en la Sección Séptima de la Audiencia Nacional, cuyos recurrentes eran funcionario del Ministerio de Industria y Comercio. El Abogado del Estado interpone recurso de casación

en interés de ley ante el Tribunal Supremo y éste dicta sentencia de fecha 27-6-97 por la que considera que el cálculo de los módulos de poder adquisitivo y de calidad de vida realizado por la Administración es correcto, lo que implica que todos los Tribunales van a dictar sentencias con idéntica doctrina, y de hecho la Audiencia Nacional en todas sus secciones está reproduciendo este fallo.

# ¿Aprenden o no aprenden los niños en la escuela?



Esta pregunta tan fácil de formular como compleja de responder constituye una de las preocupaciones sociales de primer orden. Es lógico, pues, que en determinadas ocasiones salga a la palestra esta cuestión, pero más difícil de entender es que venga motivada por el Gobierno cuando todavía no hemos acabado de confeccionar el nuevo ropaje de nuestra escuela. La mano negra del poder tiene múltiples materializaciones, bien sea a través de decretos, bien a través de la tertulias oficiales, bien por llamadas telefónicas a programas de radio. Que haya madres y padres con excelentes currículos en su lejana etapa escolar que se quejen de que su hija que cursa secundaria sólo se ha preocupado de la orografía de Asia hasta que ha visto la película de Brad Pitt en el Himalaya, no puede ser motivo suficiente para rasgarnos las vestiduras e implorar la vuelta de nuestros programas franquistas y nuestras enciclopedias, por cierto de actualidad gracias al buen olfato de la editorial EDAF que ha publicado el libro de tercer grado. Se ve que la nostalgia no está reñida con la comercialidad.

Cabría entender una discusión seria y profunda sobre el currículum, pero lo que no tiene sentido es el remiendo del plan de humanidades apelando a lo poco que aprenden los escolares, a las distorsiones que ocasiona la historia y la geografía local, a la pérdida de visión de la historia común de España. Después de abrir la brecha de la historia en secundaria, ocasión se creará para las propuestas en infantil y primaria, para las ciencias, para acabar no se sabe muy bien dónde con nuestros currículos recién estrenados. Pero retornando a la pregunta inicial, no debemos flaquear los educadores en nuestro empeño por forjar una ciudadanía mejor formada, por avanzar en lo que mucho andado. Debemos de ser recelosos de las evocaciones nostálgicas de pasados imperiales, de opciones de pensamiento único por decreto. Y a los datos me remito.

Sin necesidad de recurrir a los informes de la UNESCO, los avances en formación en España los podemos situar en múltiples vertientes. Las cifras de analfabetismo apenas existen en las generaciones que estudiaron a partir del plan 70 de Villar Palasí. En el cuidado corporal y en la policía de costumbres, el salto es espectacular. Apenas hay niños con las uñas de luto, característica generalizada en la infancia de los años cincuenta y sesenta. Los pequeños no sorben los mocos ni se los limpian en el puño de la camisa. Costumbres tan de mal gusto como portar peine en la cartera de los documentos personales no se observan en los jóvenes. En la misma línea, los piojos se nutren de

un porcentaje muy reducido de cabezas y la venta de ZZ al uso no es como antaño.

Estos datos de la vida diaria deberían ser suficientes para no recelar de la escuela de hoy. Pero podemos continuar para disuadir a desconfiados y afirmar que los niños y chicos actuales poseen un bagaje de conocimientos, de hechos culturales y vivenciales que no tienen parangón con nuestro raquítico patrimonio memorístico de escuela franquista. Las chicas que hoy finalizan los estudios secundarios y continúan en la universidad, constituyen uno de los mejores indicativos acerca de la salud de nuestro sistema educativo, comparándonos con cualquier país de nuestro entorno. Nuestras chicas y mujeres no tienen que soportar, por lo menos no en la misma medida e intensidad, los improperios que como auténticos ladrillazos lanzaban desde las obras los albañiles en épocas, entre otras cosas porque bastantes trabajadores de la construcción han tenido la ocasión de acudir durante más tiempo a la escuela. Aunque también habrá quien diga que las buenas maneras en la ciudadanía tampoco tienen tanta importancia y que siempre habrá deslenguados dispuestos a todo cuando miran a una mujer, en la línea de sensibilidad de papel de lija que muestra el vicepresidente Cascos cuando habla de los apoyos jurídicos y legales que se necesitan para evitar y eliminar las agresiones.

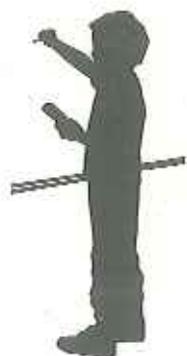
La escuela instruye y, además, educa en esta sociedad tan apurada, tan sin tiempo para dedicarle a los pequeños, tan atribulada por las cuitas de los adultos. Fernando Savater señalaba en su excelente libro *El valor de educar*, con su talento natural, cómo los padres y madres de estos tiempos no dedican apenas tiempo al contacto diario con sus crías, cómo apenas existe la deseable comunicación entre generaciones, cómo la escuela se erige casi en el único referente que inculca valores y hábitos de convivencia.

Por mostrar otros datos, podríamos citar el cuidado que se dispensa hoy en día a los coches, a los vehículos particulares. Lo que prima hoy en día es la seguridad, la vigilancia de los neumáticos y de los amortiguadores, los sistemas anticavitado que montan los coches y que se traducen en una colección de acrónimos redundantes para conducir con mayor desahogo y con menos riesgos. Hasta los años ochenta, la preocupación de los propietarios de los automóviles era meramente estética: mantelitos de ganchillo en las bandejas traseras, tubos de escape niquelados y lustrados con más esmero que unos zapatos de limpiabotas, pegatinas de rallyes y de competiciones en todo cuanto cristal tuviese el auto, bocinas estremecedoras a flor de piel en cual-

quier atasco, perritos imbéciles que movían la cabeza armónicamente cuando el coche se desplazaba y unidos por una cadenita a mamá perra y papá perro, sublimación de la familia unida, pudiente y feliz. Este tipo de pesadillas han pasado a mejor vida, afortunadamente, puesto que incluso la explosiva combinación de perritos y mantelito de ganchillo podían observarse en un mismo coche.

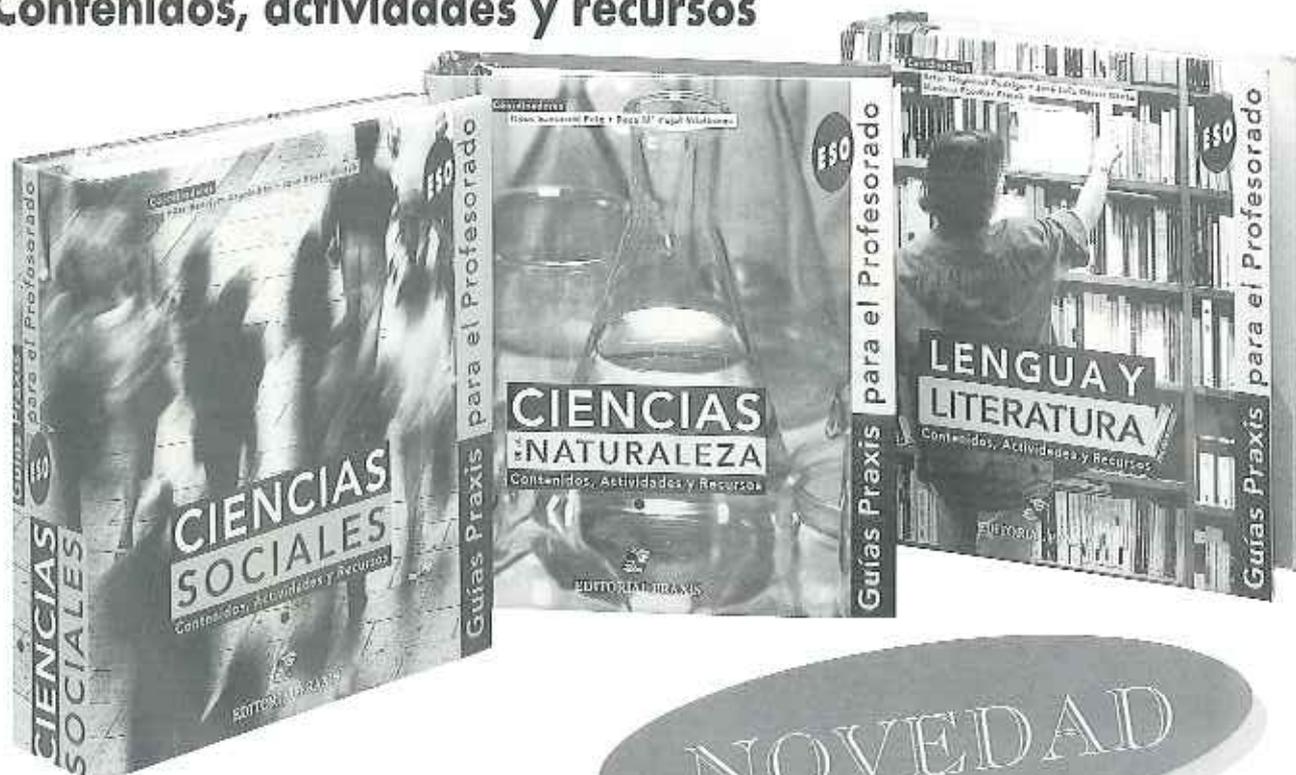
Estos saltos estéticos y de simbología cotidiana no son gratuitos, sino producto del avance en formación y en cultura. No obstante, creo que habría que afrontar con valentía los argumentos de los tertulianos acerca de los conocimientos en geografía, que si se sabe quién es Shakespeare o Saramago. La monserga de estos voceros dice que se domina poco la geografía universal, se saben muy pocas capitales y ríos. Este asunto de las capitales es una fijación auténtica para la descalificación, entre otras razones porque es cierto que antes se estudiaban mejor las capitales y los ríos. Ello es debido en gran medida a que en las escuelas del Movimiento no nos estaba permitido entrar en otros aspectos de la vida de los países enemigos que nos rodeaban, limitando nuestro alcance de conocimiento a la mera repetición burda y acrítica de aquellos accidentes naturales que menos riesgos entrañaban para la formación de nuestro incipiente espíritu nacional. El dominio de las capitales, los montes y los ríos era casi el único referente de reconocimiento social del aprendizaje, era un elemento de satisfacción de los papás ante las amistades por los logros de su hijito. El control del propio cuerpo y la construcción de nuestro esquema corporal en la infancia, el adiestramiento en el espacio gráfico para saber reproducir esquemas de representación de la realidad, la iniciación musical como facilitadora en la formación del pensamiento son cuestiones que en el escaparate de nuestras infancias nadie podría entender, pero que sin embargo hoy son incuestionables en el tratamiento educativo de cualquier país moderno.

Un profesor de mi época universitaria, de recuerdo grato y entrañable y de recia formación marxista, nos explicaba que cuando la extensión cualitativa de los sistemas educativos conllevaba inexorablemente nuevos problemas en la preparación y en la promoción académica, la propia burguesía negaba las virtudes y la función social de la escuela. La derecha española ha encontrado un filón con la enseñanza de las humanidades: han conseguido que no se hable de la LOGSE y de sus irresponsabilidades en la aplicación e intentan desacreditar con un debate zafio los enormes avances educativos operados en España.



# GUÍAS PRAXIS PARA EL PROFESORADO DE E.S.O.

## Contenidos, actividades y recursos



Este proyecto, único en el mercado, que cubrirá **TODAS LAS ÁREAS DEL CURRÍCULUM DE LA EDUCACIÓN SECUNDARIA OBLIGATORIA**, aporta los instrumentos y materiales necesarios para que el profesorado, de acuerdo con sus propias decisiones curriculares, disponga de cuanto precise para trabajar adecuadamente en el aula y pueda dedicar toda su atención a educar a todos y cada uno de sus alumnos a través del conocimiento del área curricular correspondiente.

Por primera vez, se ofrecen materiales de trabajo pensados **EXCLUSIVAMENTE PARA EL PROFESORADO DE E.S.O.**, presentados en un novedoso formato de **HOJAS CAMBIABLES**, que se actualizan tres veces al año, ya sea ampliando los temas, ya sea revisando y mejorando las propuestas iniciales. Esta variedad de materiales ha de facilitar, sin duda, la función docente y posibilitar una enseñanza más eficaz.

Asesores Pedagógicos de la Colección: **PERE DARDER VIDAL Y JOAQUÍN GAIRÍN SALLÁN**.  
Ciencias de la Naturaleza. Coordinadoras: **NEUS SANMARTÍ PUIG Y ROSA M<sup>a</sup> PUJOL VILALLONGA**.  
Ciencias Sociales. Coordinadores: **PILAR BENEJAM ARGUIMBAU Y JOAN PAGÉS BLANCH**.  
Lengua y Literatura. Coordinadores: **ARTUR NOGUEROL RODRIGO, LUÍS GONZÁLEZ NIETO Y MARIONA ESCOBAR FREIXÀ**.  
Con la colaboración de un equipo de profesores especialistas en cada una de las áreas.

## GUÍAS PRAXIS PARA EL PROFESORADO DE E.S.O.

Selecciona, organiza y secuencia contenidos, actividades y pruebas de evaluación para una mejor planificación del trabajo en el aula.

Solicite información sin compromiso:

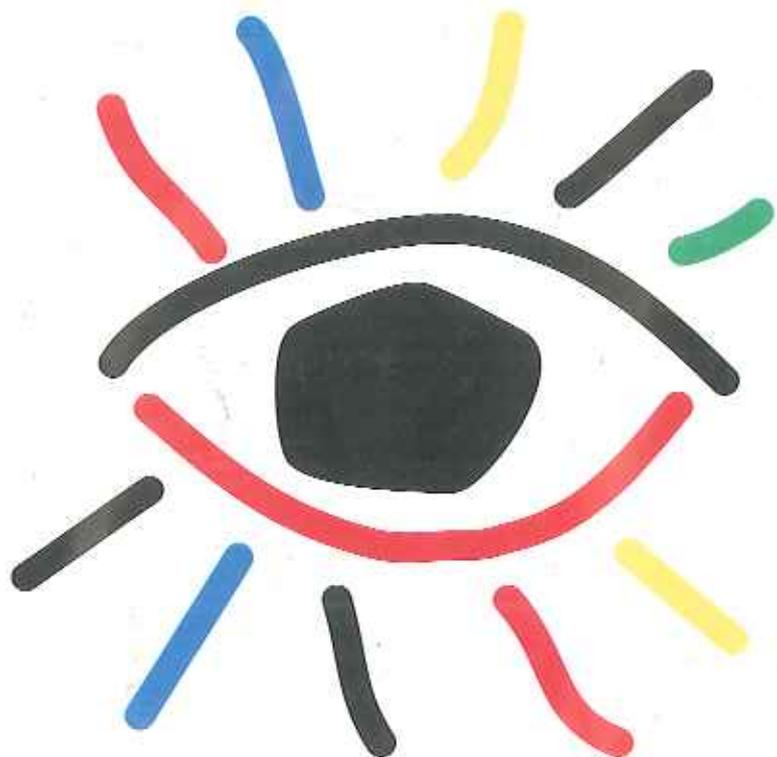


**EDITORIAL PRAXIS, S.A.**

Via Laietana 30 - 08003 BARCELONA - Tel. (93) 295 57 00 - Fax (93) 295 57 01  
<http://www.praxis.es>

- **DELEGACIÓN CATALUÑA-BALEARES**  
Via Laietana 30, 2<sup>o</sup> 11 - 08003 Barcelona - Tel. (93) 295 45 70 - Fax (93) 295 45 71
- **DELEGACIÓN CENTRO**  
Céntrica 1, 1<sup>o</sup> - 28004 Madrid - Tel. (91) 310 40 11 - Fax (91) 319 64 62
- **DELEGACIÓN LEVANTE**  
Pza. Mariano Benlliure 2, 2<sup>o</sup> 4<sup>o</sup> - 46002 Valencia - Tel. (96) 352 47 88 - Fax (96) 351 81 89
- **DELEGACIÓN NORTE**  
Orzón 200, 2<sup>o</sup> - 15003 La Coruña - Tel. (981) 20 06 66 - Fax (981) 27 27 30
- **DELEGACIÓN NORTE/ARAGÓN**  
Avda. Lehendakari Aguirre 11, 5<sup>o</sup> 88 - 48014 Bilbao - Tel. (94) 476 44 39 - Fax (94) 476 40 89
- **DELEGACIÓN SUR**  
Avda. Constitución 50, 1<sup>o</sup> B, 1<sup>o</sup> A - 18012 Granada - Tel. (958) 28 58 46 - Fax (958) 28 53 62

# ¿Seguro que tienes un buen Seguro?



CC.OO. y ATLANTIS Seguros, filial -entre otros grupos de la Economía Social- de MAIF, la Mutua de Seguros de los maestros y profesores franceses, nos aliamos en el campo asegurador para desarrollar nuestras apuestas comunes: el progreso social, la transparencia, y por encima de todo, la **solidaridad**.

**COMO AFILIADO/A, BENEFICÍATE DE UN DESCUENTO EXCEPCIONAL DE 5000 A 10.000 PESETAS, al contactar una primera póliza de automóvil con nosotros. COMO DOCENTE, BENEFICÍATE ADEMÁS DE UNA REDUCCIÓN DEL 25% sobre las garantías de Responsabilidad Civil y Daños al vehículo**

No te lo diremos todo aquí... Para tu coche, tu hogar, tu caravana,  
**¡Dirígete a tu delegación ATLANTIS - CC.OO.!**

**ATLANTIS**  
AGENCIA CC.OO.

Para un Futuro Solidario

## Infórmate en

### A Coruña

Tel.: 981 / 26 04 08

Fax: 981 / 25 44 75

### Alcalá de Henares

Tel.: 91 / 883 33 78

Fax: 91 / 883 33 76

### Alicante

Tel.: 96 / 512 57 12

Fax: 96 / 512 57 12

### Algeciras

Tel.: 956 / 65 03 12

Fax: 956 / 65 56 14

### Almería

Tel.: 950 / 26 51 87

Fax: 950 / 26 32 32

### Alzira

Tel.: 96 / 241 77 95

Fax: 96 / 240 26 58

### Avilés

Tel.: 98 / 552 02 10

Fax: 98 / 552 03 80

### Badajoz

Tel.: 924 / 22 38 61

Fax: 924 / 22 48 66

### Barcelona

Tel.: 93 / 481 27 03

Fax: 93 / 310 54 72

### Bilbao

Tel.: 94 / 424 23 02

Fax: 94 / 424 59 55

### Burgos

Tel.: 947 / 20 96 91

Fax: 947 / 26 97 99

### Cádiz

Tel.: 956 / 25 75 30

Fax: 956 / 25 75 30

### Cartagena

Tel.: 968 / 52 99 61

Fax: 968 / 52 68 95

### Castellón de la Plana

Tel.: 964 / 22 60 16

Fax: 964 / 23 11 07

### Córdoba

Tel.: 957 / 48 63 12

Fax: 957 / 48 63 12

### Cornellà

Tel.: 93 / 474 00 05

Fax: 93 / 474 00 05

### Elche

Tel.: 96 / 667 00 37

Fax: 96 / 546 11 10

### Ferrol

Tel.: 981 / 35 09 74

Fax: 981 / 35 30 45

### Getafe

Tel.: 91 / 682 70 14

Fax: 91 / 682 79 81

### Gijón

Tel.: 98 / 534 66 06

Fax: 98 / 535 97 94

### Girona

Tel.: 972 / 20 92 16

Fax: 972 / 22 30 91

### Granada

Tel.: 958 / 29 33 33

Fax: 958 / 29 33 33

### Granollers

Tel.: 93 / 840 25 55

Fax: 93 / 849 28 30

### Huelva

Tel.: 959 / 28 16 45

Fax: 959 / 28 16 45

### Jaén

Tel.: 953 / 22 78 02

Fax: 953 / 22 78 02

### Jerez

Tel.: 956 / 35 71 08

Fax: 956 / 35 71 08

### Logroño

Tel.: 941 / 24 57 54

Fax: 941 / 25 71 71

### Lleida

Tel.: 973 / 24 24 66

Fax: 973 / 24 38 00

### Madrid

Tel.: 91 / 536 53 28

Fax: 91 / 536 53 30

### Málaga

Tel.: 95 / 222 38 40

Fax: 95 / 222 38 78

### Manresa

Tel.: 93 / 873 00 00

Fax: 93 / 874 13 03

### Mataró

Tel.: 93 / 790 43 34

Fax: 93 / 790 50 80

### Murcia

Tel.: 968 / 21 22 23

Fax: 968 / 21 18 67

### Oviedo

Tel.: 98 / 525 57 03

Fax: 98 / 525 57 03

### Palma de Mallorca

Tel.: 971 / 72 60 60

Fax: 971 / 71 96 14

### Pamplona

Tel.: 948 / 15 08 48

Fax: 948 / 24 43 11

### Puerto de Sagunto

Tel.: 96 / 268 07 86

Fax: 96 / 268 04 01

### Sabadell

Tel.: 93 / 727 84 71

Fax: 93 / 725 06 55

### San Sebastián

Tel.: 943 / 47 30 12

Fax: 943 / 47 30 12

### Santander

Tel.: 942 / 36 73 35

Fax: 942 / 22 59 21

### Sevilla

Tel.: 95 / 422 30 31

Fax: 95 / 456 13 17

### Tarragona

Tel.: 977 / 23 56 10

Fax: 977 / 23 18 09

### Terrassa

Tel.: 93 / 780 71 66

Fax: 93 / 780 71 66

### Valencia

Tel.: 96 / 391 06 27

Fax: 96 / 391 06 84

### Valladolid

Tel.: 983 / 39 23 11

Fax: 983 / 21 05 05

### Vigo

Tel.: 986 / 22 11 87

Fax: 986 / 22 16 80

### Zaragoza

Tel.: 976 / 21 70 88

Fax: 976 / 21 16 64