

T.E.



Trabajadores /as de la Enseñanza
T treballadors/es de l'Ensenyament
Traballadores/as do Ensino
Irakaskuntzako Langileak
Trabajadores de la Enseñanza
T treballadors/as de l'Amostranza

NÚMERO 250. FEBRERO DE 2004

www.fe.ccoo.es

viste tu
centro
de **lila**

8 de marzo.
Día de las mujeres

Ponencias de nuestro 9º Congreso



ENTREVISTA

Gloria
Ramírez

Editorial

14-M, una oportunidad para cambiar

Fernando Lezcano..... 3

Miscelánea..... 4

Noticias..... 5

Informe

La presencia femenina en las carreras técnicas sigue estancada..... 7

Entrevista

Gloria Ramírez

“Hay un plan para exterminar al movimiento sindical de Colombia”

Jaime Fernández..... 9

Práctica escolar

Una experiencia en un centro diverso

José Checa..... 37

Internacional

“Debe mejorar”: suspenso a la ayuda española en educación

José Luis Pascual..... 38

FIES

Una lección del Instituto Obrero de Valencia

Carmen Perona Mata..... 39

Consultas jurídicas

Carmen Perona Mata..... 40

Libros..... 41

Cultura

Riqueza cultural del Ballet Nacional de España

Víctor Pliego..... 42

Crónica bufa

La visita

Paco Ariza..... 42



TEMA DEL MES

8 de marzo. Día de las mujeres

¡Es hora de participar!

Carmen Heredero..... 12

Velos sobre las mujeres

Mariana Ruiz de Lobera..... 14

El acoso sexual y la negociación colectiva

Juana María Serrano García..... 32

La escuela mixta para una escuela coeducativa

Esther Muñoz..... 35

Ha coordinado el Tema del Mes
Carmen Heredero, *Secretaría de la Mujer FE CC.OO.*

ACTUALIDAD T.E.



Ponencias del 9º Congreso de la FE CC.OO.

Europa y educación.....I	Servicios complementarios.....IV
El servicio público educativo y su función social.....II	Privatización y externalización.....V
El desarrollo profesional de las y los trabajadores de la enseñanza.....III	Diez propuestas de actuación.....V
	Protagonismo de la afiliación.....VI

Universidad.....VII	Asturias.....XI	Extremadura.....XIV
Enseñanza Privada.....VII	Canarias.....XI	Galicia.....XIV
Euskadi.....VIII	Cantabria.....XII	Murcia.....XV
Cataluña.....IX	Castilla y León.....XII	Madrid.....XV
Aragón.....IX	Andalucía.....XIII	País Valencià.....XVI
Navarra.....X	Castilla-La Mancha.....XIII	La Rioja.....XVI



DIRECCIÓN
José Benito Nieto

REDACTOR JEFE
Jaime Fernández

CONSEJO DE REDACCIÓN
Fernando Lezcano, Juan Manuel González, Marisol Pardo,
Luis Acevedo, Marimar Fernández, Rafael Villanueva,
Pedro Badía, Mª Jesús Caudevilla, Miguel Recio,
Bernat Asensí, Diego Justicia

CORRESPONSALES

- Andalucía: Isidoro García • Aragón: Manuel M. Morales
- Asturias: Antonio G. Abúlez • Baleares: Antonio Cícerol
- Canarias: Chaule G. Payser • Cantabria: Iñaki Piñedo
- Castilla-La Mancha: Angel Ponce • Castilla y León: Marcos García
- Catalunya: Luz H. Jabardo • Ceuta: Chico López
- Extremadura: Tomás Chaves • Euskadi: Mila García
- Galicia: Manolo Barreira • La Rioja: Vicente Martínez
- Madrid: Pedro Badía • Melilla: Caridad Navarro
- Murcia: Antonio Rubio • Navarra: Eloy Jordán
- País Valencià: Mª Jesús Pérez

EDITA

Federación de Enseñanza de CC.OO. Pza. Cristino Martos, 4.
28015 Madrid. Teléfono: 91 540 92 06. Fax: 91 548 03 20
E-mail: te@fe.ccoo.es - Páginas web: www.fe.ccoo.es

DISEÑO: IO, Centro de diseño y animática. Telf. 91 542 65 09

PORTADA Y MAQUETACIÓN: Graforama. Telf. 91 725 50 78

PRODUCCIÓN: Paralelo. Telf. 91 369 42 48

PUBLICIDAD: H.G. Agentes. Pza. Conde Valle Suchill, 7.
Teléfono: 91 447 43 19

DEPOSITO LEGAL: M. 4406-1992

ISSN 1131-9615

CONTROL O.J.D.



Difusión gratuita

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

14-M, una oportunidad para cambiar



Fernando Lezcano
Secretario general FECCOO

ANTE LA convocatoria oficial de elecciones generales para el 14 de marzo es el momento de reflexionar sobre los problemas de nuestro sistema educativo, de permanecer atentos a las ofertas electorales de los diferentes partidos y de valorar cuáles se acercan más a los planteamientos de CC.OO. para el mundo del trabajo en general y para la educación en particular.

En el próximo número de TE ofreceremos una valoración más pormenorizada de la política educativa del Gobierno del PP, propondremos nuestras grandes reivindicaciones y compararemos los programas electorales de los principales partidos con el propósito de fijar una posición ante el debate electoral, aportar elementos de juicio para emitir una opinión fundada y estimular a la participación electoral.

Ahora nos limitaremos a comentar tres cuestiones sobre el proceso electoral que no sorprenderán a nuestros lectores más asiduos.

La primera se refiere al tipo de campaña que se nos avecina. En una coyuntura política en la que el PP puede perder la mayoría absoluta, tal como vaticinan algunas encuestas, y dada la trayectoria seguida por este partido, es de esperar que nos sirvan una campaña electoral agresiva y notablemente sucia. Es previsible que tampoco sea pacífica: es difícil saber qué cosas se sacarán de la manga. Igualmente sospechamos que, como en anteriores ocasiones, este partido confunda la campaña electoral con una especie de subasta en la que se trata de demostrar quién puja más. En CC.OO. consideramos que esos espectáculos hablan poco a favor de los proyectos políticos y de la catadura moral de quienes los proponen. Por el contrario, pensamos que los ciudadanos y ciudadanas que votaremos el próximo día 14 nos merecemos un contraste sereno y formativo entre las propuestas que promueven unos y otros, que permita revalorizar la deteriorada imagen de la política en nuestro país y nos ofrezca toda la información necesaria para poder elegir cabalmente.

La segunda cuestión que CC.OO. quiere expresar es su inequívoca voluntad de cambio político en el Gobierno de la nación. Ocho años de gobiernos de la derecha han sido suficientes para comprobar lo que el PP puede hacer en materia económica, social y educativa como para permanecer indiferentes ante la mera posibilidad de que siga gobernando. Si no lo evitamos, este partido amenaza con modificar el paisaje de nuestro país hasta el punto de hacerlo irreconocible, salvo por aquellos elementos que tristemente nos recuerden a un pasado que creíamos superado.

La tercera cuestión que nos preocupa se refiere a la necesaria coherencia que deben mantener los proyectos de cambio que concurren en las elecciones. Después de trece años de gobiernos socialistas parece razonable que quienes anhelamos el cambio político exijamos a quien está en mejores condiciones de favorecerlo que recupere la confianza política de los ciudadanos y ciudadanas, y eso sólo se consigue mediante una autocrítica de su pasada gestión de Gobierno y de coherencia con respecto a sus propuestas de futuro.

El programa educativo del PSOE es amplio y recoge en pocas de las cuestiones que los sindicatos, y en particular CC.OO., hemos venido demandando tradicionalmente.

Destacamos tres de ellas que nos parecen particularmente relevantes: en primer lugar, el incremento de la financiación en un punto del PIB para el sistema anterior a la universidad y de más de medio para la enseñanza superior, con el objetivo de corregir los históricos desequilibrios interterritoriales que viene arrastrando nuestro país, y

CC.OO. quiere expresar su inequívoca voluntad de cambio político en el Gobierno de la nación

que el PP se ha encargado de ahondar. En segundo lugar, su intención de equiparar en derechos y obligaciones a todos los centros sostenidos con fondos públicos, acabando con el trato de favor y la insolidaridad que en no pocos casos ha caracterizado la trayectoria de los centros concertados. Por último, destacamos que los socialistas hayan recogido en su programa electoral la negociación de un Estatuto de la Función pública docente, en el que se contemplarían nuevos incentivos salariales para el profesorado.

Pero lo que nos suscita algunas dudas, creemos que fundadas, acerca de la verdadera voluntad de sacar adelante un programa tan ambicioso como el del PSOE es su propuesta fiscal integrada en el programa general. Más allá de otras consideraciones sobre lo equitativo del planteamiento de ésta, parece evidente que en caso de llevarse a la práctica se produciría una caída drástica de la recaudación y, por tanto, de los recursos económicos disponibles para aplicar las políticas sociales y educativas promovidas por este partido. La pregunta ¿cómo se puede incrementar la inversión reduciendo los ingresos sin generar déficit? no es retórica ni mal intencionada, sino todo lo contrario. Es una pregunta lógica y previsible que formulamos desde esta tribuna para que se nos responda a ella, de manera que podamos confiar en un cambio que es posible y, sobre todo, necesario.

Pilar del Castillo cree que los símbolos religiosos no deben prohibirse en los colegios

La ministra de Educación, Pilar del Castillo, considera que los símbolos religiosos no deberían prohibirse en los colegios, aunque tampoco vea "adecuado" su presencia en ellos. En caso de conflicto, el Ministerio recuerda que debe ser la comunidad autónoma la que lo resuelva. Cataluña y Andalucía son partidarias de garantizar el "laicismo" en los centros públicos y en los concertados. En España los consejos escolares de los centros públicos o concertados tienen autonomía en esta cuestión. Por otra parte, la Plataforma Ciudadana por una Sociedad Laica ha pedido que se supriman los símbolos religiosos en las escuelas públicas, así como la signatura de Religión y su alternativa de Hecho Religioso, aprobadas por el Gobierno.

Durante el Gobierno del PP ha aumentado en siete puntos la temporalidad en las administraciones

Un informe de CC.OO. denuncia que la temporalidad en el conjunto de las administraciones y sector público ha aumentado en siete puntos en los ocho años de gestión del PP. En el segundo trimestre de 2003 y con datos de la Encuesta de Población Activa, la tasa de temporalidad en las administraciones era del 23,59%, mientras que en el año 2000 ésta se situaba en el 21%. Si se excluye al País Vasco, a Navarra y al País Valencià, las comunidades autónomas con mayor tasa de temporalidad coinciden con las de menor desarrollo económico. Extremadura, con un 36,62%, Canarias con un 31,54% o Castilla-La Mancha, Ceuta y Melilla, con tasas superiores al 28%, encabezan una lista en la que le siguen Murcia, con 27,40% y Andalucía, con un 26,33%. CC.OO. exige un acuerdo eficaz por un "empleo público estable" en el conjunto de las Administraciones.

CC.OO. reitera su desacuerdo con la política de inmigración del Gobierno

Tras el balance sobre la política de inmigración en el año 2003, CC.OO. reitera su desacuerdo con el enfoque que el Gobierno ha dado a la Ley de Extranjería por no haber sido acompañado de una reflexión sobre el funcionamiento de los dispositivos relacionados con la gestión de la inmigración, su eficacia, su dimensión etc, ni resolver los aspectos recurridos al Tribunal Constitucional, pendientes de sentencia que según sean, pueden inducir a nuevos cambios en la legislación.

14 DE MARZO
"JUEGO LIMPIO"



¿Por qué...

...el PSOE ha presentado el programa electoral sobre educación dos meses antes de las elecciones?

...en ese programa se habla de financiación adecuada de la enseñanza y, en cambio, se eluden cifras concretas?

...el MECD no dice nada ante el manifiesto firmado por 500 profesores de 44 universidades públicas y privadas titulado "Un cambio necesario para la Universidad"?

...según un informe del Consell de l'Audivisual de Catalunya (CAC), los niños se pasan sentados ante el televisor unas 990 horas anuales mientras que en el colegio están 960 horas?

...el Gobierno no se pronuncia sobre el asunto de los símbolos religiosos en las escuelas?

...el 48% de los españoles piensa que el número de inmigrantes es excesivo?

Rincón de citas

"En lugar de discutir si las mujeres musulmanas deben llevar pañuelo (los grupos inmigrantes suelen aferrarse a costumbres casi religiosas para conservar fragmentos de su identidad cultural anterior), como si un pañuelo pudiera derrumbar la hipótesis cartesiana, Francia debería emprender acciones enérgicas para hacer que su población inmigrante deje de ser invisible y de estar marginadas; hacer que las mujeres musulmanas sean económicamente independientes es la manera más efectiva de darles libertad de elección para usar o no el pañuelo"

Barbara Probst Solomon
"El País" de 2 de enero de 2004

Elecciones generales

El PSOE promete una “financiación adecuada” para la educación

Ante las elecciones generales del próximo 14 de marzo, el secretario general del PSOE y candidato a la Presidencia del Gobierno, José Luis Rodríguez Zapatero, se ha comprometido a hacer de la educación y la cultura el primer instrumento de cohesión social y territorial de España, con una financiación adecuada y medidas concretas para garantizar la igualdad de oportunidades

EL LÍDER socialista dijo que la educación es “nuestra prioridad social número uno y es nuestra prioridad económica básica”. Zapatero calificó la política educativa del Gobierno del PP de “regresiva y autoritaria”. Igualmente, abogó por “un gran compromiso social” entre el Gobierno central y las comunidades autónomas, los sindicatos de profesores y las asociaciones de padres, los representantes de la escuela privada y de la escuela pública, los estudiantes y las universidades.

El PSOE propone 10 reformas radicales para prevenir el fracaso escolar. Entre las medidas anunciadas destacan el aumento de las plazas de primer ciclo de Educación Infantil hasta alcanzar las 300.000 familias y favorecer así la atención educativa temprana; ampliar el

número de horas de clase en Primaria (una hora) y Secundaria (tres horas). En este horario se incluirá una hora de lectura diaria.

Otras medidas consisten en limitar a 15 el número de alumnos por aula en los centros ubicados en zonas desfavorecidas, garantizar que los centros concertados atiendan a todos los alumnos sin discriminación y gestionen sus recursos con control y transparencia y ampliar el horario de los centros escolares hasta once meses al año, siete días a la semana y doce horas al día para atender a las necesidades de las familias.

Por último, el PSOE propone alcanzar una tasa de escolarización del 85% bien en FP o en la Universidad para el año 2010, elaborar un nuevo Estatuto de la Función Docente con incentivos profesionales, nuevos planes



de formación y promoción del profesorado, y medidas para rejuvenecer las plantillas.

El programa del PSOE concluye con el compromiso de potenciar la enseñanza del inglés desarrollando en esta lengua una tercera parte de las actividades escolares de la Primaria.

Universidad

Siete de cada diez titulados consigue empleo al año siguiente de terminar la carrera

SIETE de cada diez estudiantes universitarios consigue un empleo al año siguiente de haber obtenido la titulación y más de la mitad tres meses después de haber concluido la carrera, según una encuesta realizada entre 5.000 titulados de 30 universidades españolas con el objetivo de conocer el grado de adecuación de los estudios a las necesidades del mercado laboral.

Los resultados de la encuesta, que fue presentada por el director de la Agencia de Evaluación y Acreditación (Aneca), Ismael Crespo, indican que sólo uno de cada diez licenciados manifiesta encontrarse en paro. El 65% de los universitarios entrevistados considera que desempeña un trabajo adecuado a su formación y un 71% reconoce una alta satisfacción laboral. La mitad de los jóvenes titulados continúa en su primer empleo. El

sueldo medio de la mayoría ronda los 800 euros mensuales.

Únicamente el 22% firmó un contrato indefinido con su empresa, un 30% logró un empleo temporal y el 12% por obra o servicio. Encontró trabajo a través de cauces informales el 24%, un 20% por iniciativa propia contactando con los empleadores y sólo un 12% en respuesta a ofertas de trabajo.

El prototipo de estudiante universitario español es mujer, tiene 28 años, vive con sus padres, y obtuvo un 6,4 de una nota media en la carrera que deseó cursar y continúa en su primer empleo, con una mejora salarial progresiva, pero no satisfactoria, que ha ido estabilizando su empleo poco a poco.

El 69% de los encuestados eligió la carrera por vocación y el 72% confiesa que volvería a elegirla.

El CCU descalifica el proyecto de decreto sobre evaluación de titulaciones

EL PROYECTO de real decreto que ha preparado el Gobierno sobre evaluación de las titulaciones universitarias, en desarrollo de lo previsto en la Ley Orgánica de Universidades (LOU), ha merecido un informe negativo del Consejo de Coordinación Universitaria (CCU), máximo órgano de planificación de la enseñanza superior. El proyecto establece que será la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) la que fijará los criterios de evaluación y analizará todas las carreras universitarias cada seis años con el fin de determinar si cumplen los requisitos de calidad establecidos y decidir, en su caso, la suspensión temporal o la revocación de los títulos que no los cumplan. El CCU opina que no es correcto que en dicha evaluación se margine a las administraciones autonómicas.

Aprobado el decreto que regula la Prueba General del Bachillerato

El pasado 19 de diciembre el Consejo de Ministros aprobó el real decreto, en desarrollo de la LOCE, por el que se regula la Prueba General de Bachillerato (PGB). Los alumnos deben superar esta prueba para obtener el título de Bachiller y poder acceder a la Universidad. La prueba se implantará en el curso 2005-06

EL OBJETIVO de la prueba, conocida como la reválida, es homologar los conocimientos adquiridos por todos los alumnos en el Bachillerato. En cada curso habrá dos convocatorias de la PGB, una ordinaria y otra extraordinaria, en las fechas que establezcan las comunidades autónomas.

La PGB constará de una parte común para todos los alumnos y de una específica, dependiendo de la modalidad de Bachillerato que se haya estudiado. La parte común evaluará el grado de adquisición de conocimientos y capacidades básicas, como el uso del lenguaje, la comprensión y relación de conceptos, la capacidad de análisis y síntesis, y el conocimiento y expresión, oral y escrita, de una lengua extranjera.

El primer ejercicio consistirá en el análisis y comentario de un texto o de otras fuentes, de tipo histórico o filosófico, y en la respues-

ta a una serie de cuestiones que se planteen al respecto. El segundo ejercicio será el análisis de un texto literario en lengua castellana y el tercero servirá para evaluar los conocimientos de una lengua extranjera.

Cada una de las dos partes de la PGB se calificará de forma independiente. La nota global de la prueba resultará del promedio de las calificaciones obtenidas en las dos partes

que la integran.

Cuando el alumno suspenda la PGB pero haya aprobado una de sus dos partes con cinco o más puntos, el aprobado será válido en las siguientes convocatorias.

La nota final del Título de Bachiller estará compuesta por un 60% por las notas obtenidas en los dos cursos de Bachillerato y en un 40% por la nota global final de la PGB.

Decreto de homologación de planes de estudios universitarios

EL GOBIERNO ha aprobado el real decreto sobre homologación de planes de estudios y títulos de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional, en desarrollo de la LOU. La norma establece una serie de mecanismos que servirán para garantizar que los estudios universitarios en España obedezcan a unas reglas básicas y comunes de contenido, organización y calidad, mediante informes de acreditación que serán realizados cada siete años.

Estudio

La presencia de alumnado inmigrante aumenta en un 50% en el último año

EN ESPAÑA la matrícula de alumnado inmigrante se han incrementado casi en un 50% durante el último año mientras que en los últimos tres años el número de estudiantes provenientes de otros países ha aumentado en un 182%, aunque en Primaria (197%) y en Infantil (189%) se supera incluso este porcentaje.

Si en el curso 1993-94 había en España 50.076 alumnos inmigrantes, el curso pasado ya eran 297.262. Estos datos proceden de un informe de la Fundación de Cajas de Ahorros (Funcas) y han sido publicados en la revista Papeles de economía española.

Aun así en España los alumnos extranjeros representan solamente a un 4,7% de la población escolar, frente al 5,9% de Francia, el 7,9% del Reino Unido y el 39% de EEUU. El estudio de Funcas advierte de que el 48% de los españoles piensa que el número de inmigrantes es excesivo demasados. También recuerda que dentro de diez años residirán 11 millones de extranjeros en España.

Cataluña

El nuevo conseller de Enseñanza anuncia una ampliación de la plantilla docente

EL CONSELLER de Ensenyament, Josep Bargalló, se ha comprometido a ampliar para el curso próximo la plantilla docente en la enseñanza pública en un mínimo de 1.500 docentes, lo que supondrá un aumento del 3% sobre la plantilla de más de 47.000 maestros y profesores que ahora integran la nómina. La gratuidad de los libros de texto para los alumnos de centros públicos y concertados no podrá hacerse realidad hasta el curso 2005-2006.

Por otra parte, está prevista la creación de oficinas únicas de preinscripción escolar que empezarán a funcionar en marzo en algunos ayuntamientos que ya lo han solicitado.

Estas oficinas facilitarán información sobre la oferta existente y, en el caso de los centros privados que reciben fondos

públicos, sobre su ideario, los gastos de todo tipo a los que han de hacer frente los alumnos y la voluntariedad de las actividades complementarias y extraescolares. El conseller se ha comprometido a que en un plazo de cuatro años todos los centros públicos y concertados "sean iguales en derechos y deberes y cubran las necesidades de escolarización". También ha anunciado la aprobación de una Ley de Educación.

Por otra parte, CC.OO. se ha dirigido a los nuevos consellers que tienen competencias en educación (Enseñanza, Bienestar i Familia y Universidades), para expresar la favorable disposición del sindicato a una estrecha colaboración desde el perfil independiente que siempre ha caracterizado a CC.OO., y proponerles medidas urgentes para el periodo inicial.

La presencia femenina en las carreras técnicas sigue estancada

EL CONSIDERABLE aumento porcentual de las mujeres en la universidad española en los últimos 25 años -de un 36,7% se ha pasado a un 53,12% en 1998- no ha tenido una repercusión análoga en la presencia femenina en las carreras técnicas, una circunstancia difícilmente explicable desde una perspectiva práctica si se tiene en cuenta el bajo índice de paro que se registra en este tipo de estudios.

Esta es una de las conclusiones del estudio realizado por la profesora de Psicología Social, Mercedes López, sobre la situación de las mujeres en carreras técnicas, publicado por el Instituto de la Mujer y el Centro de Información y Documentación Educativa (CIDE). El estudio confirma que las mujeres optan en mayor medida que los hombres por las carreras de Humanidades, Ciencias de la Salud o Ciencias Sociales.

El objetivo de la investigación es analizar los significados que las mujeres ingenieras dan a su trayectoria profesional y cómo su profesión ha influido en su proyecto de vida.

La única titulación técnica de ciclo largo en la que la presencia de las mujeres se iguala a la de los hombres es Ingeniería Química, una carrera minoritaria que se imparte en pocas universidades. Con una participación femenina en torno al 40%, Arquitectura y Agronomía son las carreras más cursadas por las mujeres después de Ingeniería Química.

El panorama es similar en las carreras de ciclo corto, donde los únicos estudios en los que la presencia femenina oscila entre un 30 y un 40% son Arquitectura, Diseño Industrial, Ingeniería Técnica Forestal e Ingeniería Técnica Topográfica.



“El machismo ya no está donde estaba”

EL ESTUDIO sobre la incidencia de la Formación Profesional en las mujeres señala que “el machismo ya no está donde estaba, en recluir a las mujeres en su casa”, sino “en aquellos hombres que porfiran en seguir reservando para ellos determinadas ramas de actividad, ocupaciones o posiciones y en aquellos, casi la mayoría que no aceptan ni quieren compartir las obligaciones domésticas y familiares”. “A muchos les ha pillado descolocados esta situación nueva de la incorporación de las mujeres al trabajo en igualdad que ellos”.

La presencia femenina es particularmente baja en carreras como Informática de Sistemas, Telecomunicaciones o Industriales.

A la hora de elegir los estudios, las motivaciones que guían a las chicas que optan por una carrera técnica son las mismas que guían a los chicos. Se consideran buenas estudiantes, les gustan las ciencias y son conscientes de que se trata de carreras que proporcionan estatus y que pueden facilitar el acceso a un empleo de calidad. Sin embargo, las alumnas se enfrentan con algunos problemas que no se presentan en sus compañeros.

Uno de los aspectos que influyen en la elección de los estudios de carácter técnico por parte de las chicas es que carecen de referentes femeninos en el inicio de su carrera, a pesar de que el porcentaje de mujeres profesoras de Ingeniería es alto. También tienen que enfrentarse a críticas por su elección, que reflejan los valores culturales que sostienen la desigualdad entre hombres y mujeres.

Según el estudio, las alumnas de Ingeniería se sienten presionadas a la hora de rendir en la carrera. Al compararse con otras chicas, creen que los

PREPARADORES DE OPOSICIONES

PARA LA ENSEÑANZA

**MAESTROS • EDUCADOR INFANTIL • SECUNDARIA
INSPECCIÓN • EXTERIOR • MENORES PROTEGIDOS
PREPARACIÓN PRESENCIAL Y A DISTANCIA / TEMARIOS PROPIOS**

Tfno.: 91 308 00 32

C/ Génova, 7, 2º Izda. • 28004 Madrid. E-mail: preparadores@arrakis.es
<http://www.preparadoresdeoposiciones.com>

¡ TU ÉXITO ES EL NUESTRO !

demás las perciben como “menos femeninas”. En ocasiones, anticipan dificultades en su trayectoria profesional por el hecho de ser mujeres.

En relación con el concepto de sí mismas que tienen las alumnas de carreras técnicas, el informe señala que no existe un sentimiento de falta de feminidad por ocupar un rol tradicionalmente masculino, se sienten profundamente identificadas con su carrera, por lo que la profesión es un componente importante de su auto-concepto, y se consideran con una gran capacidad y competencia y muy valoradas por los demás en estas aptitudes. Además, se definen como diferentes de sus compañeros en valores e intereses asociados al trabajo.

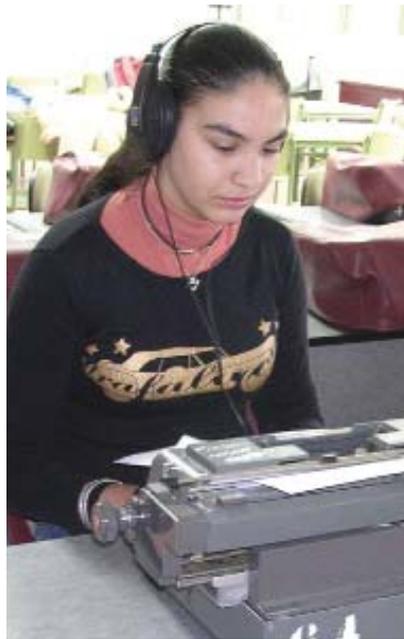
Formación Profesional

Por otra parte, la mayoría de las mujeres que participaron en el trabajo de campo del informe *Trayectorias personales y profesionales. Mujeres con estudios tradicionalmente masculinos*, también del Instituto de la Mujer y realizado por la socióloga Carmen Elejabeitia, hubieran preferido acceder a la universidad en lugar de quedarse en la Formación Profesional. Incluso algunas ya tituladas, o que están ya trabajando, siguen con esa idea o manifiestan las dificultades añadidas que comporta en la actividad laboral carecer de titulación universitaria.

Ese condicionamiento general se agudiza en el caso de las mujeres que cursan estudios y profesiones tradicionalmente considerados masculinos.

Con esta investigación se pretende conocer hasta qué punto las chicas que eligen estudios de FP tipificados como masculinos se perciben durante sus estudios o en su actividad laboral, así como los efectos que de esa percepción se puedan derivar en sus relaciones familiares y sociales.

El informe ofrece un análisis sectorial de los campos de trabajo, que incluye los estudios de Formación Profesional en las especialidades de Edificación y Obra Civil, en centros de Asturias; de Electricidad y Electrónica, en centros de la Comunidad de Madrid; de Informática, en centros de Andalucía; de Actividades agrarias, en



centros de Castilla-La Mancha; y de Mantenimiento de vehículos autopropulsados y fabricación, en centros de Cataluña.

El criterio para delimitar a este colectivo de mujeres es el de sectores profesionales en los que la presencia de alumnas matriculadas no llega al 30%. En cada área se ha seleccionado a los centros más representativos.

Los ciclos medios se asimilan a actividades de tipo manual, a las que “por principio” se considera, incluso por parte del profesorado, que no son aptas para chicas porque se entiende que su desempeño requiere una fuerza física de la que, también “por principio”, carecen las mujeres.

La menor oportunidad de encontrar trabajo acorde con su titulación

fuerza a estas mujeres a buscar otros trabajos o a quedarse en el paro y, a mejorar sus expectativas de empleo mediante cursos no siempre complementarios con el oficio aprendido. El informe añade que, como consecuencia de esta situación, se sienten menos ilusionadas que las mujeres que cursan ciclos superiores de FP.

La titulación previa con la que acceden a estos estudios suele ser muy plural, la más generalizada es el Bachillerato acompañado de COU en los ciclos superiores o los primeros cursos del Bachillerato.

El profesorado considera que, en general, las estudiantes de FP son más ordenadas y laboriosas, responsables y disciplinadas y “se vuelcan más” que los alumnos. Su gusto parece estar relacionado más con el trabajo bien hecho que en disfrutar con lo que hacen. Las alumnas aprecian y valoran que el profesorado se ocupe de ellas, las ayude y las anime.

Una vez colocadas en un puesto de trabajo adecuado a su perfil profesional, se les plantea la necesidad de competir y de demostrar su valía. Esta necesidad deriva, bien de la presión ejercida por el medio de trabajo, o por el deseo de promoción interna. Muchas de ellas consideran que tienen pendiente de la aprobación de los demás la asignatura del trabajo. En sus relaciones con los compañeros estas mujeres no tienen problemas.

Motivadas y satisfechas con el trabajo

EN EL ÁMBITO laboral, las mujeres que participaron en el informe sobre la situación de las mujeres en las carreras técnicas se sienten motivadas y satisfechas con el trabajo que desempeñan. El único conflicto que trasciende de forma mayoritaria en su discurso es el relativo a los horarios. Las mujeres se identifican menos con los ritmos de trabajo asociados a la permanencia de demasiadas horas en el puesto laboral.

En las conclusiones del estudio se observa que no renuncian a alcanzar puestos de responsabilidad, “pero tampoco adoptan un modelo tradicionalmente masculino de lucha por el poder”. Valoran sobre todo la calidad de vida en el trabajo, entendida como una ocupación que les gusta, que nos les exige un horario excesivo y que, además, les proporciona un marco de relaciones personales agradable. Estas condiciones laborales las anteponen a la promoción en la empresa.

Gloria Ramírez / Ex presidenta de la Federación Colombiana de Educadores

“Hay un plan para exterminar al movimiento sindical de Colombia”

por Jaime Fernández



Foto: Fran Lorente

Gloria Inés Ramírez es licenciada en Física y Matemática por la Universidad Tecnológica de Pereira, Risaralda, (Colombia) y “magister” en Desarrollo Educativo y Social por la Universidad Pedagógica Nacional de Bogotá. Dirigente de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), fue presidenta de la Federación Colombiana de Educadores (FECODE). Por motivos de inseguridad personal se ha visto obligada a abandonar su país y solicitar asilo en España, donde piensa residir con su marido e hijos mientras no cese la violencia en Colombia, con la ayuda solidaria de CC.OO. y de la Internacional de la Educación.

En Colombia mueren asesinadas 30.000 personas al año, el mismo número de víctimas de la dictadura de Pinochet, y otras 30.000 están involucradas en las facciones guerrilleras. En esta entrevista, la sindicalista colombiana Gloria Inés Ramírez denuncia, además, que hay un plan para exterminar al movimiento sindical, como lo demuestra el asesinato de 3.500 sindicalistas en los últimos diez años

¿Cuál es la situación de los derechos humanos en Colombia?

Colombia es un país estratégicamente muy bien situado y tiene un interés especial para Estados Unidos, en tanto que abre la puerta a América Latina. Desde hace más de cuarenta años sufrimos un conflicto armado que se traduce en una violencia estructural derivada fundamentalmente de la exclusión política, económica y social que padece la mayoría de los 42 millones de colombianos y colombianas. Según el último Informe de Desarrollo Humano, un 80% de la población vive en un estado de pobreza y seis millones de personas, en la miseria absoluta. A esto hay que añadir los dos millones de desplazados dentro del país. Esta situación se ha agravado con la política de seguridad que está aplicando el actual Gobierno, intensificada tras los atentados del 11 de septiembre de 2001. El presidente de la República, Álvaro Uribe, ha decidido que para solucionar los problemas de Colombia se requiere un pulso militar.

¿De dónde proviene la violencia?

El conflicto es muy complejo. Por un lado, están los grupos alzados en armas, como la guerrilla, que entre todas las facciones agrupa a unas 30.000 personas, lo que obliga a preguntarse qué es lo que hace que una persona decida entregar su vida a un proceso armado. Por otro lado, están los paramilitares, ligados a su vez al narcotráfico, que es el nuevo elemento que articula este fenómeno violento. El problema radica en que el Gobierno ha querido quitarle a los grupos guerrilleros su estatus de revolucionario para tratarlos como si fueran delincuentes o simplemente terroristas.



La violencia política en Colombia se ha convertido en un método habitual para exterminar al adversario político

¿Cuál es su actitud ante esta postura?

Creo que es preciso diferenciar. El que estos grupos cometan algunas acciones de carácter terrorista no significa que su estructura sea terrorista, puesto que tienen más de cuarenta años de existencia y surgieron como resultado de la forma en que nuestra clase dirigente y política ha resuelto las contradicciones de la lucha por el poder. Colombia ha sufrido el azote de varias guerras civiles. Cada vez que aparecía una figura política que iba contra los intereses de la clase dirigente y política o un candidato a la presidencia de la República por opciones populares, se lo asesinaba. Esto demuestra que la violencia política no es un fenómeno espontáneo sino que se ha convertido en un método habitual para exterminar al adversario político.

¿De quién ha recibido la amenazas de muerte?

En octubre de 2003 recibí un escrito de un grupo de paramilitares en el que se nos acusaba de “lacayos comunistas”, de “subversivos camuflados de civiles”, de “apátridas”, de ser “plagas” y “raticidas sindicales”, y de promover una “política izquierdista”, por lo que se nos amenazaba con una “campana de exterminio”. Lo curioso es que según la Fiscalía del Estado el grupo que me amenaza de muerte no existe.

¿Tienen protección policial?

Por medio de la Organización Internacional del Trabajo,

ENTREVISTA / Gloria Ramírez

y con la colaboración del Ministerio del Interior y de Relaciones Exteriores, se ha creado un programa especial de protección a sindicalistas por el que disponemos de chaleco antibalas. A los dirigentes que corremos un riesgo más alto se nos ofrece un coche blindado, escoltas y apartamentos blindados. Nuestra vida se desarrolla en un cuadro, vivimos encajonados. Pero el debate de fondo es que el Gobierno nacional tiene que comprometerse a secundar un mensaje de la legitimidad del movimiento sindical, dando garantías para que puedan ejercerse actividades sindicales y hacer oposición.

¿Ha sufrido algún atentado?

Sí. En 1989 resulté ilesa de un atentado, pero nadie puede librarme de las secuelas que dejó en mi hijo, que durante siete años tuvo que someterse a un tratamiento psicológico. Bajo este clima de violencia, tu vida cotidiana cambia radicalmente. Es evidente que, tanto aquel atentado como las amenazas de muerte que he recibido, se deben al hecho de tener unas ideas claras sobre el proceso político de mi país, postular unos conceptos igualmente claros de oposición y ser militante de izquierdas y dirigente nacional del sindicalismo y de los maestros colombianos.

¿Qué opina de la política antiterrorista de Uribe?

Discrepamos de esta política porque creemos que nuestro país debe tener una salida diferente de la guerra, por lo que estamos trabajando para que haya una salida política negociada. Aunque cuando se habla de Colombia se alude siempre a la guerrilla, al narcotráfico y a los paramilitares, en el fondo se desarrolla una gran lucha social donde jugamos un papel esencial los agentes sociales que trabajamos por reformas políticas, económicas, por derechos y por libertades. El Gobierno ha dictado unas normas a la luz de lo que allí se denomina “seguridad democrática”, el llamado Estatuto Antiterrorista, rechazado por la ONU, la comunidad internacional y por organizaciones como Amnistía Internacional, Human Rights y el movimiento sindical internacional.

¿Cuál es su principal objeción a esta normativa antiterrorista?

Que recorta las libertades individuales y de las organizaciones y otorga al Ejército facultades de policía judicial, lo que se convierte en una arbitrariedad que hace que una persona pueda ser detenida sin orden judicial o que sus teléfonos puedan ser intervenidos, lo que genera la “judicialización de la sospecha”.

“Hemos intentado que se respetase a las escuelas como territorios de paz”

¿Por qué se persigue fundamentalmente a los sindicalistas maestros?

No sólo porque, como enseñantes, somos dirigentes comunitarios sino porque FECONDE, que agrupa a más de 300.000 docentes de todos los niveles educativos, es una

organización que, además de la reivindicación del profesorado, mantiene una lucha clara por la defensa de la escuela pública y por una educación gratuita financiada por el estado y de calidad. Nosotros emprendimos una campaña en la que hacíamos un llamamiento a la guerrilla, a los paramilita-

res y al ejército para que respetasen las escuelas como territorios de paz, de modo que el Gobierno no acantone a los militares en los centros ni la guerrilla convoque reuniones en ellos y que los paramilitares no la utilicen como muralla o pantalla para cometer sus acciones.

Sin embargo, Colombia es una democracia.

En nuestro país se está aplicando con el mismo rigor las políticas de exterminio político contra los opositores que llevaron a cabo las dictaduras latinoamericanas en los años setenta. La diferencia es que Colombia hay elecciones. Pero resulta que en esa democracia tenemos en sólo un año más de 30.000 homicidios, casi la misma cantidad de personas que fueron asesinadas en Chile durante la dictadura de Pinochet. ¿Qué clase de democracia es ésta?

¿Cuál es el papel del movimiento sindical?

Ha sido decisivo en la movilización social y como dinamizador de las luchas sociales, planteando reivindicaciones sociales, pero también políticas. Hay un plan macabro de exterminio del movimiento sindical colombiano. Al Gobierno no le gusta escuchar esto, pero lo sostengo, aduciendo que se han producido más de 3.500 asesinatos de dirigente sindicales en diez años. Levantar un sindicato o ejercer actividades sindicales es un problema muy duro en mi país, como ha declarado la OIT.

¿En qué consiste el modelo de educación que propugna el Gobierno?

En entregar los colegios públicos para que los gestione el sector privado. De esta manera se ahorra una inversión directa y enriquece al sector privado. Esta política sigue las

“El Gobierno ha decretado que los sindicalistas somos posibles auxiliares de los terroristas”

¿Qué garantías de seguridad ofrece el Gobierno?

Que en cuanto organizamos alguna protesta, se nos persigue y encarcela. El Gobierno ha decretado que los dirigentes sindicales y los defensores de derechos humanos somos posibles auxiliares terroristas. Precisamente la amenaza de muerte que he recibido de los paramilitares se basa en el mismo argumento manejado por el Gobierno. ¿Por qué, si no pienso como el Gobierno, tengo que ser una terrorista? No señor, yo defiendo la escuela pública y he dicho claramente que en Colombia hay un problema grave: que mientras el centro de nuestro presupuesto nacional siga siendo la deuda externa, que se lleva el 40% para el pago de sus intereses, en contra de la inversión social, nunca será posible un cambio positivo en el país. Nuestra alternativa es que no se pague la deuda externa, que se aplique una moratoria.

directrices de la Organización Mundial para el Comercio de mercantilizar la educación que, con ello deja de ser un derecho fundamental para todos. También discrepamos del concepto que el Gobierno tiene de la calidad educativa entendida como una materia prima empresarial.

AULA

SALÓN INTERNACIONAL DEL ESTUDIANTE Y DE LA OFERTA EDUCATIVA

Madrid

10 al 14 de Marzo
2004

PARQUE FERIAL JUAN CARLOS I

la decisión es tuya

Estudios Universitarios,
Estudios de Posgrado,
Estudios Profesionales,
Masters, Idiomas, ONGs...

www.aula.ifema.es



IBERIA
Transportista Oficial

Parque Ferial Juan Carlos I
28042 Madrid
Apdo. Correos 67.067
28080 Madrid
Tel.: (34) 91 722 50 92/50 00
Fax.: (34) 91 722 58 04
aula@ifema.es



¡Es hora de participar!

viste tu
centro
de **lila**



Carmen
Heredero
Secretaria de la Mujer
FE CC.OO.

El documento "Informe de situación: Afiliación, representación, participación de las mujeres en la actividad sindical" de Comisiones Obreras, elaborado por la Secretaría Confederal de la Mujer en octubre de 2002, exponía diversos datos en relación con la participación de las mujeres en nuestro sindicato, entre otros, que las afiliadas representan un 34,02% de la afiliación total, lo cual supone un crecimiento constante de la afiliación femenina

8 de marzo. Día de las mujeres

LLEVAMOS muchos años, pero aún nos falta mucho por hacer. Esta es la sensación que tenemos cuando nos enfrentamos cada año a la celebración de un nuevo 8 de marzo.

Como mujeres de CC.OO. son varios los temas que están hoy sobre el tapete de nuestros intereses. Por un lado, nos hallamos inmersos en varios procesos congresuales, en los que la participación de las mujeres constituye una prioridad. Por otro,

una contrapartida negativa: el acoso sexual en el trabajo es un problema que sufren muchas mujeres y en el que nuestra negociación colectiva es bastante deficiente. También abordamos en el Tema del Mes asuntos conflictivos como el anuncio en Francia de una ley que prohíbe el uso del velo y otros símbolos religiosos en los centros escolares de este país. El otro asunto se refiere a la posibilidad de que se incremente el número de centros segregados por sexo.

ESTE crecimiento es paralelo al que experimenta la población femenina ocupada, un 37,59% del total de la población ocupada, aunque algo más lejos del porcentaje que representan las mujeres activas –el 39,83%– con respecto a la población activa¹.

Como puede deducirse de los datos anteriores, ocurre a la inversa en el caso de los hombres: son el 65,98% de la afiliación de CC.OO., porcentaje mayor que el que representan en el total de la población ocupada –62,41%– y todavía más que su representación en el total de la población activa –60,17 % . Es decir, podemos y debemos hacer esfuerzos para que las trabajadoras se afilien a nuestro sindicato.

El Informe de la Secretaría Confederal de la Mujer también daba cuenta de los datos referidos a la representación electoral de las mujeres. Erán datos anteriores a los últimos procesos electorales y es muy probable que en ellos hayamos incrementado la presencia femenina, pero aun así los porcentajes de mujeres delegadas son muy bajos, menores que los de afiliación en prácticamente todos los casos.

En cuanto a la representación de las mujeres en los órganos de dirección confederales y en los de las organizacio-

nes federales y territoriales, el Informe señala que en la gran mayoría de ellos el porcentaje de mujeres es bastante menor que el de su correspondiente afiliación, siendo el relativo a la Comisión Ejecutiva Confederal de un 29,63%.

Se incumple así el mandato estatutario que obliga a la correspondencia entre ambos porcentajes. Además, la participación de las mujeres en el órgano máximo de dirección, el Consejo Confederal, es aún menor, es decir, la participación femenina en la dirección de Comisiones Obreras es muy escasa y está lejos de poder reflejar el principio recogido en nuestros estatutos, sindicato de hombres y mujeres.

Si hablamos de la Federación de Enseñanza², en la Comisión Ejecutiva Federal hemos pasado de un 37,5% de presencia femenina a un 41,2%, lo cual es un avance pequeñito, si tenemos en cuenta que en nuestros estatutos se nos obliga a que en los órganos de dirección haya un 50% de mujeres y que somos una organización mayoritariamente femenina: un 64,24 % de la afiliación. Similar porcentaje –alrededor del 40%– representan nuestras mujeres delegadas.

Pues bien, ante todas estas insuficiencias en la participación de las muje-

1 Datos del mercado laboral referidos al año 2002, extraídos del informe "Mujeres y hombres en España", número cero de una posible publicación anual del INE.

2 Según el documento "Para un balance del Plan de Igualdad aprobado en el VIII Congreso", de mayo de 2003.



res, es importantísima la norma confederal para el presente proceso congresual: "...y para lograr que la participación de las mujeres en las comisiones ejecutivas y en las delegaciones que corresponde elegir en los procesos congresuales sea como mínimo proporcional al número de afiliadas de cada ámbito de la organización sindical de que se trate, las candidaturas deben guardar dicha proporción." Por su parte, las normas de la Federación de Enseñanza, en coherencia con sus propios Estatutos, añaden: "En el caso de que el número de afiliadas sea superior al 50%, la representación será, como mínimo, del 50%."

Por fin las mujeres conseguimos que se imponga la exigencia de la participación femenina. Si bien, con la norma de la proporcionalidad corremos dos riesgos, sobre los que trataré de reflexionar.

En primer lugar, el riesgo de su incumplimiento por parte de las propias mujeres. Sabemos que las costumbres sociales no cambian automáticamente, por el mero hecho de que haya una ley que lo ordene. Desde esta percepción, es muy probable que en muchas asambleas congresuales no haya mujeres suficientes que quieran formar parte de las candidaturas por diversas razones que tienen fundamentalmente que ver con la falta de tiempo,

con la creencia de que no se es capaz de realizar la tarea de delegada o de miembro de un órgano de dirección, con que se tiene una relación escasa con el sindicato... No somos magos que con una palmadita hacen aparecer palomas, por tanto, tendremos que seguir esforzándonos día a día, durante mucho tiempo más, para cambiar nuestras formas de actuación, nuestra imagen masculina y aumentar la afiliación y la participación de las mujeres.

Ahora bien, la norma de la proporción nos ayuda en ese camino. Por supuesto, es una garantía cuando las mujeres quieren participar, pero encuentran impedimentos de compañeros. Y, por encima de todo, se trata de una medida que refuerza a las muje-

res para reclamar sus derechos dentro del sindicato.

En segundo lugar, corremos otro riesgo, menos confesable pero que, desgraciadamente, se manifestará quizá en mayor medida: el de la instrumentalización de la norma de la proporcionalidad. Ya ha ocurrido en algún caso y es de temer que siga ocurriendo. El incumplimiento por parte de una candidatura de la norma de la proporcionalidad se convierte en magnífico elemento de impugnación de esa candidatura, por parte de la otra corriente en disputa.

Mucho me temo que si este tipo de cosas abunda, estemos vaciando de contenido el objetivo de la participación de las mujeres y, al final, tirando piedras contra el propio tejado del avance de la igualdad de los sexos. No defiendo el incumplimiento de la norma, muy al contrario, soy la más firme partidaria de la misma y por ello, reclamo que se trate con seriedad y para favorecer aquello para lo que se creó y no para otros intereses. Tratemos el problema mediante el diálogo y la búsqueda de soluciones consensuadas, con la vista puesta en favorecer la presencia de las mujeres y con el objetivo que realmente pretende la norma y no otro: que las mujeres estén claramente presentes en los órganos de dirección y en las delegaciones a las asambleas congresuales y los congresos. ■

Momento para la participación

ESTAMOS en un momento importante para la participación; es el momento en que nuestro sindicato decide sus líneas de actuación para el futuro. Las mujeres tenemos mucho que decir ante ello y CC.OO. necesita que lo digamos. Ahora nos toca exigir nuestra participación y reclamar las medidas organizativas necesarias para ello.

AUNQUE ASHA TRABAJE DÍA Y NOCHE, SU HIJA NO PUEDE IR AL COLEGIO, NI AL MÉDICO, NI...

Trabaja con tus alumnos para construir una sociedad más justa

Intermón Oxfam ha elaborado una colección de **Monográficos** con los que tus alumnos y alumnas podrán reflexionar de forma práctica y vivencial sobre las injusticias sociales. Una oportunidad de pasar de la **concienciación a la acción**, y fomentar un comportamiento solidario y comprometido entre los más jóvenes.



Nuevos títulos de la colección Monográficos:

DERECHOS LABORALES EN BUSCA DE LA IGUALDAD

- Propuesta básica de trabajo adaptada a cada ciclo de Primaria y Secundaria.
- De 4 a 6 horas de trabajo en clase.
- Incluye orientaciones para el profesorado en cada uno de los ciclos.
- Disponible en castellano, catalán, gallego y euskera.

SOLICITA INFORMACIÓN AHORA:

902 330 331
www.intermonoxfam.org





Mariana Ruiz
de Lobera
Experta en Educación
Intercultural

Velos sobre las mujeres

El uso del velo, o hiyab, por parte de alumnas musulmanas en las escuelas públicas ha desatado un debate que, en Francia, ha desembocado en la prohibición de signos visibles religiosos. En este artículo se analiza la polémica desde una perspectiva intercultural, desvelando el conflicto que subyace a ella

LOS FACTORES y dimensiones a considerar son muchos: el suceso se produce en Francia, país de sólida tradición republicana y laica, y tras el 11-S, y dentro de un mundo occidental en el que la política se encuentra formalmente separada de la religión, lo cual no significa que se hayan vaciado realmente de ella. Asimismo, en un sistema democrático, cuya imagen del ciudadano es un individuo racional, movido por su propia voluntad, lo que tiende a ocultar los referentes comunitarios (las comunidades de referencia) de los sujetos, clasificando a menudo como irracionales las conductas de aquellos que no se atienen a una lógica individualista y racionalista.

Pese a todo, la polémica del velo dibuja los contornos de dos comunidades: la de quienes llevan velo o aprueban su uso, y la de quienes no lo llevan y piensan que las mujeres no deben llevarlo. Desde el momento en que tenemos dos comunidades, hay al menos dos percepciones distintas sobre un mismo hecho. ¿Qué significa llevar un pañuelo en la cabeza para alguien que lo desapruueba?; y, ¿qué significa ese pañuelo para quien lo lleva?

Responder a la primera pregunta resulta más o menos fácil. Quienes desapruueban el uso del hiyab interpretan que el velo es una expresión de sumisión y un mecanismo de control sobre la movilidad y visibilidad en público de las mujeres, intolerable en una sociedad que proclama la igualdad del hombre y de la mujer. Pero responder a la segunda pregunta es algo más complicado. Debemos ponernos



en la piel de otro, o mejor, en otras pieles diferentes. Porque desde una actitud de escucha, descubrimos que existen muchas razones, distintos significados sobre el mismo hecho de llevar pañuelo.

En determinadas circunstancias el

Tolerancia igualitaria

LA POLÉMICA del velo permite aprender sobre nuestro temor a otras formas de relación entre cultura, religión y política, pero también puede arrojar luz sobre en qué medida el laicismo republicano occidental puede llegar a funcionar como una religión ortodoxa a primera vista imperceptible. Y sobre todo, nos permite buscar soluciones alternativas. En este caso concreto, permite explorar las ventajas de instituir una verdadera tolerancia igualitaria ante los credos religiosos e ideológicos, y sobre todo ante los usos en el vestir. La clave no obstante es que cualquier solución pasa por la mediación entre las partes.

uso del pañuelo puede significar un salvoconducto para salir de casa a trabajar siendo mujer, sin violentar normas tradicionales y culturales de una comunidad en la que hasta hace poco se recluía a la mujer musulmana en la esfera privada. Según palabras de muchas mujeres en edad de buscar marido, el *hiyab* también funciona como señal para atraer la atención del sexo opuesto, ya que ofrece una imagen de virtuosidad que resulta atractiva. Pero, además, el pañuelo ha sido usado por ejemplo en prácticas de resistencia contra la doble moral de las políticas aperturistas, como en Egipto en los años 70, donde las mujeres mejor cualificadas recuperaron el atuendo islámico en señal de protesta.

En todos estos ejemplos, el velo funciona como un símbolo, pero no necesariamente religioso. Además, y esto es lo más importante, ese símbolo no está codificado de antemano. El problema es que desde fuera el velo se censura desde una codificación concreta y objetivada. Pero el pañuelo

Continúa en la página 31...



9º Congreso, de la Federación de Enseñanza de CC.OO.

Los artículos de las páginas siguientes intentan acercar a los lectores, de forma resumida, los documentos que se debatirán en el 9º Congreso de la Federación de Enseñanza de CC.OO. Somos conscientes de que cualquier resumen deja fuera elementos importantes del texto original. Por ello os animamos a que recojáis los documentos completos en los sindicatos o bien que los descarguéis de la página www.fe.ccoo.es. De igual forma, podéis acceder a los documentos del congreso confederal de CC.OO. en la página www.ccoo.es.

Europa y educación

LA PONENCIA aborda las grandes cuestiones que marcan la dinámica europea en las que la Federación de Enseñanza de CC.OO. debe incidir desde su propia actuación sindical y a través de los organismos supranacionales en los que participa. Se estructura en tres partes:

1ª. Análisis de la situación, desde un contexto general europeo marcado por dos hechos especialmente relevantes: la posibilidad de dotarnos de una Constitución Europea y la ampliación de la UE a 10 nuevos países y sus repercusiones en el terreno laboral y sindical. Un contexto contradictorio, de debilidad del crecimiento económico, que afecta a los objetivos establecidos en la Cumbre de Lisboa, especialmente en relación al empleo, la investigación, la formación y la cohesión social.

rollando criterios y metodologías comparables y la estructuración de la enseñanza universitaria en ciclos de grado, postgrado y master o doctor. Resulta especialmente significativa la ausencia en el proceso de participación sindical como legítimos representantes de enseñantes, investigadores y personal de las universidades.

2ª. La ponencia hace una valoración de la actuación española ante la configuración de esos nuevos espacios educativos europeos compartidos, los compromisos europeos adquiridos ante la Agenda 2010, las nuevas titulaciones y los obstáculos que persisten a la movilidad de las personas; los servicios públicos educativos y una aproximación a los cambios en la profesión docente.

La Federación de Enseñanza se propone como objetivos estratégicos contribuir a reforzar el sindicalismo europeo e internacional

La ponencia analiza la cooperación europea en materia educativa y de formación, acrecentada a partir del objetivo estratégico de Lisboa, fijado en marzo del 2002, que pretende convertir Europa antes del 2010 “en la economía basada en el conocimiento...”. Presta especial atención a la configuración de nuevos espacios europeos de educación y la inminente creación del espacio europeo de Educación Superior, que el proceso Bolonia-Berlín está configurando, mediante la armonización progresiva de un sistema común de titulaciones, desa-

Desde la perspectiva nacional, se valoran los objetivos que se propone la UE, siendo especialmente críticos con los escasos esfuerzos de la política educativa española para converger con Europa. Del análisis de las reformas educativas en España y de los indicadores europeos deriva que se han realizado escasos avances cuando no retrocesos, en relación a los objetivos establecidos por la UE sea en el déficit de inversiones en educación, formación e investigación, sea en el insuficiente nivel de educación y formación inicial o continua en relación a

las necesidades de la sociedad del conocimiento.

3ª. Objetivos, estrategias y propuestas de actuación e instrumentos para la intervención sindical en el ámbito nacional y el europeo en un programa de acción a desarrollar en los próximos cuatro años. La defensa de los servicios públicos educativos y los de interés general en la consolidación del modelo social europeo, asegurar la educación como derecho, evitar la apertura de los servicios públicos esenciales al mercado internacional, la defensa de un servicio público educativo que asegure equidad y calidad; mejorar las condiciones laborales de las y los trabajadores de la educación; eliminar los obstáculos a la movilidad de las personas en Europa y fortalecer los derechos sindicales transnacionales; hacer el seguimiento de los compromisos adquiridos por el Gobierno español para hacer converger las políticas de educación, son objetivos que nos proponemos y para los cuales la ponencia plantea actuaciones concretas.

La Federación de Enseñanza se propone como objetivos estratégicos contribuir a reforzar el sindicalismo europeo e internacional, comprometiéndonos en el desarrollo de la Europa política y social, de la educación y la formación, tratando de articular la acción sindical nacional y la europea en las políticas educativas, profesionales y laborales.

Para CC.OO., la CES y sus respectivas federaciones de educación, el objetivo último es lograr una Europa basada en la paz, la democracia, los derechos fundamentales y la igualdad, la cohesión social, el pleno empleo y trabajo de calidad, la solidaridad, el desarrollo sostenible y una política fiscal redistributiva, con un alto nivel de protección social y derechos asegurados por servicios públicos de calidad, con la negociación colectiva y el diálogo social como mecanismos de regulación.

El servicio público educativo y su función social

EN LA ELECCIÓN de los temas a tratar en el 9º congreso de la Federación de Enseñanza de CC.OO., se consideró necesario abordar la prestación del derecho a la educación a partir de su caracterización como servicio público. Las razones que nos han llevado a ello han sido:

- Los cambios constantes que se producen en el sistema educativo y su incidencia en una sociedad en permanente transformación y muy especialmente en el último periodo con la aprobación de nuevas leyes que tienen como objetivo incorporar las reglas del mercado a la organización del sistema educativo.

Infantil. Defendemos la importancia de la educación infantil como etapa fundamental en la evolución de la persona y en la intervención educativa, considerando que debe ser una etapa de carácter obligatorio y en el caso de que las Administraciones educativas la financien en los centros privados lo deberán hacer bajo la modalidad de concierto educativo en igualdad de condiciones que el resto de etapas financiadas con fondos públicos.

- La vertebración del sistema educativo. En el sentido, de que la responsabilidad de vertebrar el sistema educativo debe recaer en las administraciones

La responsabilidad de vertebrar el sistema educativo debe recaer en las administraciones educativas mediante una planificación adecuada de la oferta

- La constante preocupación de nuestra Federación por dar respuestas actualizadas tanto desde el punto de vista social, ofreciendo un modelo educativo, como desde el punto de vista laboral, proponiendo mejoras en las condiciones laborales de todas las personas que trabajan en la enseñanza.

- El mantener nuestra mayoría sindical en el sector público y aumentar nuestro poder contractual en el sector privado.

Una ponencia donde se fijan unos objetivos y presentan unas propuestas de actuación sindical para que sean objeto de un amplio debate en el conjunto de nuestra organización.

Entre las propuestas que pueden ocasionar un mayor debate se encuentran:

- El valor de la titularidad de los centros a la hora de definir el concepto de servicio público educativo. En la ponencia nos inclinamos por una red mixta superadora de la confrontación entre la red de titularidad pública y la red de titularidad concertada.

- La financiación de la Educación

educativas mediante una planificación adecuada de la oferta educativa para atender las necesidades de escolarización, teniendo como eje la infraestructura de la red pública y evitando que sean exclusivamente las familias, a través de la elección de centro, quienes determinen dicha oferta.

Asimismo, se fijan otras propuestas que giran en torno a la homologación entre los centros sostenidos con fondos públicos respecto a las condiciones laborales, a la escolarización del alumnado, a las formas de gestión y al control de los fondos públicos.

Por último, presentamos un diseño estratégico basado en la necesidad de promover un compromiso político social por la educación, en comprometer a las administraciones educativas en los procesos de negociación en el sector concertado y en la caracterización de un modelo de visitas a los centros además de la implicación de la afiliación y de los trabajadores y trabajadoras en los procesos de elaboración de propuestas y de seguimiento de la negociación.

El desarrollo profesional de las y los trabajadores de la enseñanza

PARTE del contexto que la nueva sociedad del conocimiento y los vertiginosos cambios sociales tienen en los centros educativos y, por ende en sus trabajadores que se ven impelidos a la adquisición de nuevas competencias lo que nos lleva a plantear un nuevo concepto de profesionalización entendido como un proceso constante de mejora que asegure la adaptación a los cambios actuales y futuros.

Define como objetivos:

- Proponer un nuevo modelo de progreso profesional válido para todo el sector que suponga un factor de motivación y la apertura de un horizonte profesional reconocido socialmente.
- Desarrollar un modelo de evaluación del desempeño profesional con garantías de transparencia, objetividad y valoración real de los objetivos que se pretenden medir.
- Formular una propuesta de mejoras ligadas al progreso profesional.

Estadios

Se concibe el modelo de desarrollo como la progresiva consecución y reconocimiento de cinco estadios profesionales consolidados a instancia de parte, de carácter voluntario, tras la valoración del progreso profesional en función de la formación realizada y el reconocimiento del desarrollo profesional. No implica el cambio de puesto de trabajo ya que plantea la promoción en el mismo.

El estadio 1 tendrá una duración mínima de dos años y se valorará la formación generalista destinada a afianzar las competencias básicas relacionadas con el puesto de trabajo.

El resto de estadios tendrán una duración mínima de siete años. Los criterios para consolidarlos estarán relacionados con la profundización en la formación recibida además de valo-



El acceso a cada estadio conllevará un incremento retributivo entre el dos y el diez por ciento de las retribuciones básicas

rar la calidad del desempeño en el puesto de trabajo.

El acceso a cada estadio conllevará un incremento retributivo entre el dos y el diez por ciento de las retribuciones básicas.

Evaluación

Estas propuestas necesitan el desarrollo de un modelo de evaluación distinta a la habitual y con garantías de objetividad. Será colegiada, de procesos y no de productos y partirá de un informe previo de autoevaluación.

La comisión evaluadora estará formada por profesionales del mismo rango que el solicitante y se completará con un representante de la Administración educativa y un compañero o compañera del centro o unidad elegido por el órgano de participación social correspondiente. Estará sometida a control social y sindical.

El sistema y criterios serán consensuados previamente con los agentes sociales y, en ningún caso, estará sometido a coyunturas presupuestarias.

Se dará publicidad a los criterios

de evaluación y a las comisiones evaluadoras.

Estrategia

Lo que se propone en la ponencia es un marco de referencia para empezar a trabajar en la concreción del modelo para los diferentes sectores.

Debido a la heterogeneidad de los colectivos y a las diferencias territoriales y de ámbitos de negociación no se puede plantear una única estrategia.

En la función pública el marco ha de ser la negociación del Estatuto de la Función Pública y el desarrollo de los estatutos de la Función Pública docente y del Personal Docente e Investigador de las universidades.

En el sector privado el desarrollo de esta propuesta pasa por la negociación colectiva. Debemos ir priorizando los distintos elementos de nuestro modelo para poder incluir en las plataformas aspectos parciales. En este sector, más que en otros, la vinculación de la formación con la negociación colectiva debe ser un indicador de calidad de esta última.

Servicios complementarios. Privatización y externalización

LAS NUEVAS necesidades que en materia de educación demanda la sociedad hacen necesario impulsar un nuevo modelo de servicio público educativo que garantice la igualdad de oportunidades. Por ello, uno de nuestros objetivos es aproximarnos a la realidad de los servicios complementarios, existentes y emergentes, que se prestan en los centros educativos y exigir los requisitos necesarios para garantizar que estos servicios públicos sean de calidad. Esto requiere un análisis preciso de los procesos de privatización y externalización que las Administraciones educativas están llevando a cabo con dichos servicios.

Defendemos el carácter universal y gratuito de estos servicios con una financiación presupuestaria que garantice, por un lado, una gestión de calidad y, por otro, los perfiles profesionales adecuados para dar las respuestas precisas a las necesidades educativas demandadas (existentes y emergentes).

Las administraciones educativas, las organizaciones sindicales y sociales han de establecer los criterios y condiciones de calidad de dichos servicios así como determinar los mecanismos de control pertinentes. Para ello proponemos una serie de medidas: transferencia de competencias y recursos económicos, aplicación de los convenios colectivos adecuados, desarrollo de labores de coordinación para mejorar el aprovechamiento de los recursos, definición de criterios formativos que mejoren la profesionalización de los servicios y las condiciones laborales de los trabajadores y las trabajadoras, planificación y dotación presupuestaria, regulación de mecanismos de auditoría y control.

No debemos perder de vista las políticas de privatización de las empresas públicas y el aumento de la externalización de servicios hacia

empresas privadas, cuyas consecuencias más notables se traducen en la precariedad y desregulación laboral para los trabajadores y trabajadoras afectados por estas políticas. Son numerosas las actividades, existentes y emergentes, que sufren los procesos de privatización y externalización, con la particularidad de que, a veces, suelen producirse en cadena a través de los procesos de contrataciones y subcontratas.

Para avalar estas políticas privatizadoras, las administraciones educativas argumentan una serie de razones: ahorro de costes económicos y mayor eficiencia técnica. Pero la realidad desmiente tales argumentos, pues los costes económicos y la mayor especialización se contradicen por las siguientes razones: en primer lugar, las cantidades dedicadas por las administraciones públicas para llevar a cabo estos procesos superan los costes pre-

vios de nóminas de personal; en segundo lugar, la mayor especialización es cuando menos cuestionable, ya que las propias empresas van creando "nuevas divisiones" y nuevos servicios subvencionados sin experiencia previa, como requisito necesario para los concursos de adjudicación.

Todo ello tiene consecuencias en las relaciones laborales y en las condiciones de trabajo: reajuste, reducción y fragmentación de plantillas; disminución de las inversiones; inestabilidad en el empleo; desprotección de los trabajadores y las trabajadoras; pérdida de representación sindical; inconvenientes para una actuación sindical adecuada.

Para enfrentarnos a estos procesos tenemos que partir de criterios concretos de trabajo, establecer formas de colaboración con otras federaciones, defender cambios de normativa legal que regule las contrataciones y subcontra-

Son numerosas las actividades, existentes y emergentes, que sufren los procesos de privatización y externalización



tas; en definitiva, garantizar los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras en cuanto a: condiciones de trabajo, estabilidad laboral y negociación colectiva.

Para lograr nuestros objetivos proponemos las siguientes medidas:

- Introducir en los convenios de comunidades autónomas y convenios de sector las figuras profesionales de los Servicios Complementarios (emergentes) con definición de funciones.
- Negociar con las administraciones de las comunidades autónomas las plantillas necesarias y *ratios* (usuario-profesional) .
- Prohibición por parte de las administraciones de utilizar ETTs.
- Catalogar los nuevos puestos de trabajo en las empresas subrogadas para su inclusión en el Convenio de referencia o la negociación de un nuevo convenio.
- Exigir a las administraciones educativas y local el cumplimiento de los pliegos de condiciones de los contratos administrativos con las empresas de servicios sociales, exigir la rescisión, en caso de incumplimiento por parte de las administraciones, del contrato de adjudicación.
- Incluir en los convenios colectivos cláusulas que garanticen la subrogación de la plantilla en caso de cambio de empresa con contrato administrativo.
- Garantizar la atención sindical a colectivos existentes y emergentes en el área de servicios sociales vinculados al ámbito educativo, favoreciendo la colaboración con otras federaciones de CC.OO.
- Exigir la intervención de la Representación Legal de los Trabajadores en el proceso de externalización de los servicios, estableciendo los controles en estos procesos.
- Promover acuerdos entre las administraciones, patronales, sindicatos para establecer los criterios de calidad de los servicios complementarios y los mecanismos de control de los fondos públicos.

Diez propuestas de actuación

EN ESTAS diez propuestas pretendemos resumir los que deben ser los ejes vertebradores de nuestra actuación en el próximo periodo: organizarnos y presentarnos como un contrapoder en el mundo de la educación, en tanto que expresión mayoritaria de sus trabajadores y trabajadoras; exigir, defender y ayudar a conseguir un compromiso político y social por la educación y extender e impulsar la negociación colectiva.

En los próximos cuatro años la educación debe afrontar un mayor acercamiento e integración con las tesis educativas de la Unión Europea (con sus diez nuevos miembros); será el periodo del desarrollo y plena vigencia de la Ley Orgánica de Universidades (LOU), la

de una educación para todas las personas y en la que la comunidad educativa tenga una participación decisiva.

Por ello reclamaremos participación y diálogo en los desarrollos legislativos vigentes y, a la postre, nuevas normas capaces de dar solución a los problemas educativos; una política de compensación y solidaridad interterritorial respetuosa con las competencias de las administraciones educativas autonómicas e impulsora de mayores competencias para la administración local; una financiación que permita cubrir las carencias educativas actuales y nos sitúe en los niveles de gasto (% del PIB) de la Unión Europea, tanto en educación como en universidad e I+D; y una modificación y

La negociación colectiva debe superar la debilidad organizativa de un gran número de trabajadores/as de nuestro sector

Ley de las Cualificaciones y de la Formación Profesional y la Ley de Calidad (LOCE); llegarán al millón los hijos e hijas de inmigrantes..., y todo ello sin expectativa de crecimiento –en términos de % del PIB- de los recursos financieros, ni de su mejor distribución... Nuestro sindicato, en nombre de su independencia y de su compromiso y como fuerza más votada, va a reclamar la negociación de cuantas propuestas afecten a las condiciones laborales y a las básicas del derecho a la educación, defendiendo con firmeza su posición.

La educación es una tarea para la que deben concitarse todos los esfuerzos para alcanzar el máximo acuerdo; esfuerzo y acuerdo que deben realizar no sólo el Estado (Administración Central) y las administraciones de los demás ámbitos territoriales, sino las organizaciones sociales, la comunidad educativa y, a la postre, la sociedad en su conjunto. CC.OO. no se esconderá en la defensa de un interés de parte para dejar de aportar a la búsqueda del máximo acuerdo en educación, siempre que ese acuerdo se base en la construcción

adecuación de los ámbitos de participación institucional (Consejos Sociales, General y autonómicos de Formación Profesional, Consejo Escolar del Estado, autonómicos, provinciales, locales...) que tengan en cuenta la plena competencia de las administraciones autonómicas y sean verdaderos foros de debate, diálogo y acuerdo.

La negociación colectiva debe superar la debilidad organizativa de un gran número de trabajadores y trabajadoras de nuestro sector, abrir un debate en los centros docentes que culmine con la negociación de un Estatuto Docente (y un marco laboral análogo para el profesorado de la privada) y un Estatuto para el Personal Docente e Investigador de las Universidades articulando los acuerdos y convenios de tal manera que los grandes criterios confederales (el empleo de calidad para todos y todas, el cumplimiento de la ley de prevención de riesgos laborales, el desarrollo profesional, el acceso a la formación continua, las mejoras en retribuciones y pensiones, la lucha contra la externalización y subcontratación...) sean una realidad en nuestros centros.

Protagonismo de la afiliación

RESUMIR la ponencia sobre afiliación en una página, apenas da para seguir el hilo conductor de la misma y resaltar algunos de los aspectos que pueden ser motivo de debate en el proceso congresual. La ponencia se fundamenta a partir de la consideración de que la Federación de Enseñanza de CC.OO. cumplirá mejor con los fines que le son propios, en la medida que llegue y organice a mayor proporción de trabajadores y trabajadoras, convirtiéndose éstos en protagonistas de la lucha por las conquistas sociales, laborales y educativas.

Partiendo de esta idea en la ponencia se analizan algunos factores que inciden, de una manera u otra, en el hecho afiliativo, especialmente aquellos que, siendo manifiestamente mejorables, está en la mano del sindicato intervenir para corregirlos. Tal es el caso de la acción sindical, la negociación colectiva, las movilizaciones o elecciones sindicales, vistos como momentos de proximidad a los centros de trabajo y por tanto propicios para incrementar la afiliación.

La estructura organizativa del sindicato, como cauce que dificulta o facilita la participación de los afiliados, es otro factor, que en el caso de la Federación de Enseñanza, se valora como excesivamente centralizada en los sindicatos provinciales, o federaciones uniprovinciales, lo que, además de obstaculizar la participación, supone una saturación de éstos por demanda de información, especialmente aquellos que atienden a plantillas numerosas.

Igualmente se analizan los distintos servicios del sindicato para clarificar que éstos no tienen una finalidad en sí mismos -el sindicato no es una empresa de servicios-, sino que deben tener sentido, tanto en cuanto herramientas para la acción sindical o útiles para mejorar las condiciones



rar la juventud al sindicato e intervenir sobre los llamados “nuevos yacimientos afiliativos”, son los otros objetivos.

Por último, la ponencia establece un conjunto de propuestas de actuación, deducidas a partir del análisis y de los objetivos fijados, que pasamos a enumerar: Las primeras están encaminadas a fomentar y facilitar cauces de participación de afiliados y afiliadas en la vida del sindicato. De entre ellas destacamos la necesidad de descentralizar los sindicatos provinciales progresivamente, desarrollando la estructura orgánica hasta los centros de trabajo, creando secciones sindicales, inicialmente en los centros mayores y

Se apunta la necesidad de hacer un esfuerzo de carácter formativo, para que la afiliación acabe conociendo el modelo global de sindicato en el que está encuadrado

laborales, sociales, retributivas, de los trabajadores y trabajadoras y, al mismo tiempo fortalecer la implantación del mismo. En este repertorio, la ponencia no deja de repasar otros factores, a veces determinantes para afiliarse, como son el concepto de sindicato que llega a los trabajadores, la imagen, el reto de las nuevas tecnologías de la información, la cuota, la “profesionalidad” de los permanentes sindicales, etc.

Conocidas las conclusiones de la parte de análisis, la ponencia fija unos objetivos concretos en materia de afiliación, y en función de los mismos, establece una batería de medidas para su consecución. Los objetivos giran en torno a la consolidación de la afiliación, fijación de un crecimiento mínimo en siete tramos entre el +0,5 y el +1 sobre tasa de afiliación, que se corresponden con +30% y -10% de la plantilla afiliada, por provincias. Incrementar la participación, incorpo-

con mayor número de afiliados, igual que el resto de federaciones en sus respectivos ámbitos.

Sobre la política de servicios, las medidas tienen el denominador común de no bajar la guardia en su mejora permanente, especializando a las personas que los llevan, al tiempo que se deben descentralizar, en la medida de lo posible, acercándolos a los centros. Se apunta la necesidad de hacer un esfuerzo de carácter formativo, para que la afiliación acabe conociendo someramente, el modelo global de sindicato en el que está encuadrado, su trayectoria, las políticas sociales y educativas que defiende, etc.

Otro conjunto de medidas están relacionadas con el desafío de las nuevas tecnologías, con la imagen, la denominada “fidelización”, la cuota, etc. Finalmente, se señalan algunas pautas de trabajo sindical en una relación de “buenas prácticas afiliativas”.

Negociación colectiva en la Universidad de Zaragoza

Cada año en las empresas de la Administración del Estado, comunidades autónomas, ayuntamiento o en las universidades públicas tenemos el mismo problema a la hora de negociar las subidas salariales de los trabajadores, ya que sólo nos permiten las que establecen los Presupuestos del Estado o de las comunidades autónomas

YA SABEMOS que dicha subida salarial no es acorde con el coste real de la vida. Los sindicalistas nos vemos obligados a negociar con imaginación, bordeando la Ley de Presupuestos y el susodicho IPC anual, en forma de complementos de puesto o específico, o incrementando los niveles de los puestos. Como primera medida retributiva, CC.OO. se planteó en su programa electoral para la Universidad de Zaragoza recuperar el poder adquisitivo de los salarios. La medida número 10 del programa es el establecimiento del quinquenio para el Personal de Administración y Servicios (PAS) vinculado a formación y antigüedad.

En la Universidad de Zaragoza acabamos de abrir una vía, que no es nueva en otros sectores, y que asegura cierta estabilidad y perspectiva a la negociación de cada año.

Estamos en plena negociación de un complemento de formación para el PAS, y que en el 2003 se ha denominado "formación asociada al complemento por participación en proyectos o realización de tareas especiales", pues tal concepto está recogido en el Pacto/Convenio. El acuerdo se basa en la necesidad de incrementar el nivel de formación de todo el PAS de la Universidad, para lo cual se establece una planificación por tramos, de carácter quinquenal, que permita cumplir con los objetivos de mejora de la calidad de los servicios. También incluye una percepción por formación, que retribuya su consecución, asociado en estos momentos al complemento por participación en proyectos o realización de tareas especiales recogido en el vigente Convenio/Pacto.

Con el fin de reconocer el esfuerzo de formación realizado hasta la fecha por el PAS de la Universidad, en el año 2003 se reconocerá un primer tramo que será percibido por el PAS de la Universidad (laboral, funcionario, interino o eventual que a la fecha tenga las 60 horas) que haya cursado 60 horas de formación entre 1999 y

2003. El importe individual de dicho tramo será de 384 euros, cantidad no consolidable y que se ha cobrado en la nómina de diciembre de 2003. Uniendo estos incrementos a los conseguidos este año, la subida media ha sido del 4,5%.

El personal funcionario de carrera, funcionario de empleo eventual y personal laboral fijo de plantilla que no acredite las 60 horas de formación exigidas para poder percibir dicha cantidad, deberá firmar un compromiso para alcanzar las 60 horas de formación durante el periodo 2004-2006. Básicamente, el acuerdo supone que los 1.200 trabajadores de la plantilla cobren dicho complemento, incluyendo a los interinos más antiguos.

A partir del año 2004 la cantidad anual prevista será de 280 euros, a percibir en doce mensualidades. Dicha cantidad podrá ser incrementada en años sucesivos si así se acuerda, previa negociación. La propuesta que ha presentado la Gerencia es de 405 euros para el 2005 y sucesivos años.

Para poder acceder a un segundo tramo del complemento de formación, a partir del año 2009 se deberá cumplir con el requisito de haber realizado 100 horas de formación, fuera de la jornada de trabajo, en un periodo de cinco años (2004-2008) en aquellas áreas que establezca la Gerencia: idiomas, informática, atención al cliente, calidad, etc. en función de los puestos de trabajo que se desarrollen.

Se debe negociar la concreción de los cursos (20 horas anuales) y la cantidad a percibir en tal concepto para el segundo tramo. Para ello debemos plantear que la formación no sea únicamente la que ofrezca la Universidad, sino que se abra el abanico de posibilidades y homologaciones. Asimismo, la cantidad futura a percibir no debe ser inferior a los 600 euros anuales.

Paco Pérez

Secretario de la Sección Sindical de CC.OO. en la Universidad de Zaragoza.

Ante la próxima negociación de los convenios colectivos

COMO TODOS los años por estas fechas, CC.OO. ha promovido la negociación de los convenios cuyo ámbito temporal vencía el pasado 31 de diciembre de 2003. Para este año está prevista la negociación de los convenios de Concertada, Educación Especial, Educación Infantil, Colegios Mayores y Autoescuelas. Asimismo, deberán negociarse las revisiones salariales de los convenios de no Concertada, No Reglada y Peluquería, Música, etc.

Durante todo el primer trimestre de este curso escolar hemos desarrollado un amplio proceso participativo de cara a la negociación de los distintos convenios, de forma que recogiese las aspiraciones del conjunto de cada uno de los sectores. Fruto de ese trabajo es la elaboración de propuestas que son el texto que CC.OO. va a presentar inicialmente a la negociación de los convenios que comenzarán próximamente. No obstante, queremos dejar claro que no se trata de un documento totalmente cerrado.

Aunque desde principios de febrero ya están disponibles en todos los sindicatos provinciales todas las plataformas de texto articulado elaboradas, queremos aprovechar la revista para explicar y difundir los aspectos fundamentales de nuestras propuestas, empezando en este número por los de concertada:

- Reducción de jornada.
- Redefinición de hora lectiva curricular y hora lectiva no curricular.
- Reducción de jornada del personal docente y del PAS.
- Equiparación salarial entre los diferentes niveles educativos y con los empleados públicos.
- Inclusión de la cláusula de revisión salarial para impedir la pérdida de poder adquisitivo.
- Equiparación retributiva con los funcionarios docentes.
- Exigir soluciones a la paga de antigüedad a las patronales y a la Administración.
- Exigir un complemento retributivo ligado a la formación para la mejora profesional, equiparable a los sexenios de la enseñanza pública.
- Constitución de mesas tripartitas (patronal, sindicatos y administración) en los ámbitos estatal y autonómico y participación de la Administración, en las negociaciones.

CC.OO. consigue un importante acuerdo retributivo

El acuerdo suscrito por CC.OO. y el Gobierno vasco el pasado 17 de diciembre de 2003, al que se sumó UGT en el último momento, responde satisfactoriamente a los objetivos que nos habíamos marcado, porque mejora la capacidad adquisitiva de nuestros salarios y fija el compromiso de implantar un nuevo modelo de Previsión social complementaria, de gestión transparente y participativa y que invierta con criterios de responsabilidad social

ADEMÁS, este acuerdo consolida un modelo de negociación colectiva que atribuye a la Mesa General de la Función Pública el cometido de regular y homogeneizar las condiciones laborales del personal incluido en su ámbito de aplicación. Este modelo, cuestionado por el sindicato mayoritario de la CAPV y los sindicatos corporativos, amén de que nos parece el más justo y solidario para todo el personal que depende de los Presupuestos Generales, es el que se ajusta a la legalidad vigente ante la que algunos pretenden realizar permanentes actos de soberanía e insumisión en cada reunión de Mesa General, olvidando los intereses de los trabajadores y escondiendo, bajo cortinas de humo de insultos y artificiosa radicalidad, sus particulares intereses de poder como organización. Una actitud que los deslegitima ante sus representantes y ante la sociedad.

En la reunión del día 10 de diciembre, a la que no asistieron ELA y LAB, propusimos a la Administración negociar un acuerdo bianual que incorporara el incremento del 0,5% previsto en los Presupuestos Generales de la CAPV de 2003 y la subida salarial correspondiente al 2004. A pesar de que la Administración había dado por cerrada la negociación del año 2003 y, ante la novedosa propuesta de CC.OO., tras un receso aceptó abordar la negociación de un acuerdo para los años 2003 y 2004, acuerdo que se cerró el 17 de diciembre y cuyo contenido vemos a continuación.

Retribuciones

■ Para el año 2003, además del 2% de la masa salarial bruta y del 0,7% correspondiente a las pagas extraordinarias en virtud de incorporar el 20% del complemento de destino en las mismas -ya cobrado-, se fija el 0,5% adicional correspondiente al fondo de 11.262.000 euros previsto en los Presupuestos vascos. Este 0,5% desde el 1 de enero de 2003 está

pendiente de cobro y se materializará en la nómina de enero de 2004. Este 0,5% se consolida en el sueldo y forma parte de la masa salarial sobre la que se aplican los incrementos retributivos del 2004. El personal docente verá incrementados sus haberes con una partida adicional correspondiente a la llamada "capitalización de sexenios" que se incorpora pasado el año al complemento específico y que está por cuantificar por el Departamento. En definitiva, la subida del 2003 será en el caso de los docentes más del 3,2% y supondrá con arreglo a la inflación del 2003 (2,6%) una mejora en la capacidad adquisitiva de nuestros salarios superior al 0,6% en el caso de docentes y del 0,6% en el resto de los colectivos.

■ Para el año 2004, las retribuciones tendrán un incremento general del 2% sobre las retribuciones del 2003, más el 0,7% adicional correspondiente a los incrementos de las pagas extraordinarias (40% del complemento de destino) y un 0,3% más con cargo de un fondo adicional de 6.974.000 euros. En definitiva, una subida en salario directo del 3% sobre la masa salarial de 2003, lo que representa sobre el IPC pasado de 2003 (2,6), una mejora de la capacidad adquisitiva de salario directo del 0,4%. Además y, en concepto de salario diferido, el Gobierno vasco hará una aportación de un 0,5% de la masa salarial del personal de toda la función

pública vasca al Sistema de Previsión Social Complementaria que se crea mediante una Entidad de Previsión social voluntaria, a constituir con efectos desde el 1 de enero de 2004. Con ello la mejora de capacidad adquisitiva sobre el IPC pasado sería del 0,9%. Si tomáramos como referencia la previsión de inflación del Gobierno central para el 2004 (2%), mejoramos nuestra capacidad adquisitiva en un 1% en salario directo, y teniendo en cuenta el 0,5% de salario diferido, esta mejora sería del 1,5%.

La Administración se ha comprometido a seguir negociando la aplicación efectiva del contrato de sustitución y relevo, la consolidación en su puesto de trabajo del personal que ocupa puestos estructurales, la limitación de la interinidad y el establecimiento de un porcentaje máximo, la defensa de la mejora de los servicios públicos, etc. que deberán trasladarse posteriormente en las diferentes mesas sectoriales para su materialización.

Frente a la estéril acción sindical del sindicato mayoritario, que lleva tres años sin suscribir acuerdo alguno, se ha impuesto el sindicalismo confederal, que mejora los salarios del personal de las Administraciones públicas y complementa sus pensiones futuras.

Javier Nogales

Secretario general de la Federación de Enseñanza de CC.OO. Irakaskuntza.

Sistema complementario de pensiones

PARA COMPENSAR la pérdida de poder adquisitivo de los empleados públicos cuando se jubilan (en torno al 40% en el caso de los docentes) se pone en marcha un Sistema de Previsión social complementaria para todo el personal de función pública representado en la Mesa General (funcionarios y laborales). Para gestionar este fondo, que responde a la fórmula de sistema de empleo y aportación definida, se creará una Entidad de Previsión Social Voluntaria (EPSV) conforme a la regulación de la Ley 35/1993 de 2 de octubre del Parlamento vasco. Las condiciones principales de este sistema de previsión no difieren de las establecidas con carácter general en el Acuerdo de 12 noviembre de 2002.

CC.OO. alerta sobre el envejecimiento del profesorado de la red pública

LA FEDERACIÓN de Enseñanza de CC.OO. de Catalunya ha presentado un informe, elaborado a partir de los datos del último censo base para las pasadas elecciones sindicales de profesorado de la enseñanza pública, que pone de manifiesto el gradual envejecimiento de los docentes y el peligro del relevo generacional en un próximo futuro.

La media de edad del profesorado catalán es de 44'10 años. El 42% se encuentra entre los 40 y los 55 años, el 27% tiene más de 50 y el 66% supera los 40.

Los docentes de Cataluña tienen una edad superior a la media europea y española. En Europa el 35'5% del profesorado se sitúa entre el tramo de edad de los 40 a los 50 años. En el Estado español esta media se encuentra en el 32'8% y en Cataluña el 42'8%. Por niveles, el profesorado de mayor edad es

el de Secundaria y, por sexos, las mujeres son más jóvenes que los varones, lo que confirma la feminización del sector.

De estos se desprende que Cataluña se está acercando a la situación de peligro establecida por el Informe Eurydice respecto al relevo generacional, pero agravado por la ausencia de políticas adecuadas de medidas que mejoren la cualidad de vida de los profesionales, entornos propicios y favorables de desarrollo de su tarea y del fomento de la salud y el bienestar.

CC.OO. plantea una serie de medidas encaminadas no únicamente a la salud de los individuos sino a potencia factores ambientales, la prevención, la atención a las prácticas laborales, al entorno y a las condiciones en las que se desarrolla el trabajo del profesorado. Estas medidas se traducen en estrategias de acción sindical.

Ensenyament convoca 950 places de oposicions con el sistema actual

EL 13 DE enero se reunió la Mesa de Negociación con los nuevos responsables de la Consejería (que pasará a llamarse de Educación). En esta Mesa la Administración ha decidido convocar las oposiciones con el sistema actual, con el temario B.

CC.OO. y el resto de sindicatos han pedido retrasar en un mes la convocatoria para que se publique la normativa estatal. A pesar de la insistencia, el Departament no cree que la normativa de MECD llegue a tiempo para garantizar técnicamente su realización, por lo que convocará unilateralmente.

CC.OO. ha demandado que se den instrucciones más precisas a los tribunales, para que no queden plazas sin cubrir y para que el sistema selectivo sea realmente de concurso y no sólo de oposición. Las pruebas comenzarían a partir del 8 de mayo, para acabar aproximadamente el 3 de julio.

ARAGÓN REORDENACIÓN

Un decreto convierte en funcionarios a los auxiliares de Educación Especial

EL 29 DE diciembre de 2003 el Boletín Oficial de Aragón publicó el Decreto 319/2003, de 16 de diciembre, por el que se crea la clase y especialidad de auxiliares de Educación Especial para funcionarios de la Administración de Aragón, lo que significa, la funcionalización de los "cuidadores" o auxiliares técnicos educativos en el MEC y en otras comunidades.

Este decreto es consecuencia de una reordenación de la Educación Especial que se está planteando desde hace años a nivel estatal y que en varias comunidades autónomas ya se realizó en la década de los 90. A raíz del traspaso de competencias a las comunidades de "vía lenta" éstas han iniciado un proceso similar.

En Aragón, esta reordenación se discutió en

las Cortes por iniciativa de las fuerzas políticas progresistas, con un pronunciamiento unánime de todos los diputados y diputadas elaborado en junio de 2002, en el que se instaba y obligaba al Departamento de Educación a que negociara antes del 31 de diciembre de ese año una reclasificación acorde con las nuevas necesidades de la Educación Especial, modernizando el catálogo de funciones y, en consecuencia, reformando la estructura profesional de los trabajadores de atención educativa de estos centros.

Como consecuencia de este mandato de las Cortes, el 19 de diciembre de 2002 se firmó un acuerdo encaminado a reordenar en distintas fases el sector de Educación Especial.

El primer paso debía concretarse en la funcionalización; seguidamente se procedería a la reclasificación al nivel 16 del mismo grupo profesional de funcionarios y a la elaboración del catálogo de sus nuevas funciones.

El Acuerdo de diciembre de 2002 obliga al Departamento de Educación a que, una vez concluido este proceso, proponga la creación y la correspondiente reclasificación al Grupo Ejecutivo C mediante la correspondiente promoción. Ante el retraso de un año en la aplicación del acuerdo, las fuerzas sindicales firmantes y las propias Cortes exigieron que se agilizará el proceso que concluyó con la publicación en el BOA del Decreto 319/2003, de 16 de diciembre.

Por un sistema de incrementos retributivos ligado a la carrera docente

CC.OO. ha propuesto un sistema de incrementos retributivos ligado a la carrera docente con el convencimiento de que deben establecerse incentivos al personal docente, por encima del actual sistema retributivo y compensar el desempeño de determinadas tareas

ASIMISMO, el sindicato sostiene que cualquier aumento retributivo para el profesorado debe perseguir el cierre del abanico salarial y la eliminación de situaciones de agravio entre los colectivos docentes. De ahí que este sistema de carrera profesional pretenda aplicarse igualmente al personal funcionario y el personal contratado.

CC.OO. justifica su propuesta de carrera docente argumentando que el sistema retributivo del personal docente en Navarra es poco incentivador; las personas que acceden por primera vez a la enseñanza consolidan un buen nivel pero su promoción económica se basa exclusivamente en la antigüedad o en la ocupación temporal de cargos.

En algunas comunidades autónomas ya funciona un sistema de sexenios en el que se valora la formación continua; en otras se han aprobado complementos para tutorías en Secundaria o la consolidación del complemento por cargo directivo.

Las distintas leyes educativas y, en concreto la LOCE, aluden a la valoración de la labor docente, la evaluación y las medidas de apoyo al profesorado.

Este sistema afectaría al personal docente, tanto a fijos como eventuales. La carrera docente se traduciría en la consolidación de una serie de tramos valorados económicamente. Los tramos se consolidarían a los 10, 20 y 30 años de servicios efectivos como docente.

La traducción económica de cada tramo sería la misma para todos los cuerpos: 150 euros el primero, 125 euros el segundo y 100 euros el tercero, con las actualizaciones correspondientes a partir de la finalización del periodo transitorio (2004-2009).

Los tramos se percibirían en catorce pagas. Se establecería un sistema transitorio para alcanzar las cuantías de cada tramo (tabla final). Aquellos que reúnan los años de servicio necesarios, pero no cumplan los requisitos exigidos, no lo consolidarían y deberían esperar un tiempo determinado (6 meses, un año), para volver a solicitarlo.

El personal que se incorporase a Navarra por concurso de traslados debería cumplir los requisitos establecidos para consolidar los tramos

Los servicios prestados se entenderían como efectivamente prestados en un puesto docente (se considerarían como efectivamente prestados los años en excedencia especial, los años como liberado sindical u otros similares). Habría que estudiar el trata-

Un sistema voluntario y universal

EL SISTEMA propuesto por CC.OO. es voluntario y universal, aunque no generalizado, ya que a cada docente puede o no interesarle esforzarse para conseguirlo o no. Tampoco sustituye a ningún concepto retributivo actual, premia la labor docente, ya que se cuentan los servicios efectivamente prestados como docente, y es un plan asumible en lo económico dado que se implantaría entre 2004 y 2009.

miento de los periodos de permiso sin sueldo y alguna situación especial más. Los periodos en reducción de jornada contarían como a jornada completa, pero los requisitos habría que cumplirlos de igual manera.

En cuanto al periodo de implantación, transitoriamente se percibirían las cantidades fijadas. Para poder consolidar los tramos en este sistema transitorio (años 2004, 2005 y 2006) los requisitos serán menos exigentes que para consolidar los tramos una vez implantado el sistema. Sólo se exigirían los criterios para el último de los tramos consolidados.

Para consolidar cada tramo habría que llegar a un mínimo de puntos que se conseguirían de diversas maneras (esta relación

es simplemente ilustrativa y no todas serían para el profesorado de todas las etapas): acción tutorial, impartición a más de un grupo de alumnos, formación permanente, cargos directivos y de coordinación, participación en órganos de gobierno y de representación de los trabajadores, participación en planes de mejora, publicaciones y otras cuestiones a determinar.

Cada apartado se valoraría en un porcentaje de los puntos a conseguir. Sumando el máximo de todos los apartados se podría conseguir un 200% de los puntos exigidos.

El personal que se incorporase a Navarra por concurso de traslados debería cumplir los requisitos establecidos para consolidar los tramos.

Se constituiría una comisión para valorar los méritos de acuerdo con el baremo establecido, que determinaría la consolidación o no de cada tramo. Esta comisión estaría formada por técnicos del Departamento y docentes, y estaría sometida al control sindical.

Planificar la escolarización para acabar con la discriminación del alumnado con necesidades educativas

CUATRO AÑOS después de la asunción de las competencias educativas, la Consejería de Educación ha elaborado el primer borrador de decreto de escolarización del alumnado en el que se aprecian grandes carencias, numerosas ambigüedades y un marco de participación muy escaso. Los centros y sus consejos escolares son ignorados, como lo son también los consejos escolares municipales. El Consejo Escolar Autonómico tendrá que elaborar su preceptivo informe en trámite de urgencia.

CC.OO. ha venido demandando de la Consejería un decreto de escolarización para abordar ésta con criterios de planificación democrática y acabar con la discriminación que sufre el alumnado con necesidades educativas específicas (minorías étnicas, inmigrantes, los socialmente desfavorecidos y los de necesidades educativas especiales).

A través de diferentes plataformas ha pedido también un proceso de debate participativo, que pudiese contribuir al logro del mayor consenso posible en torno a un tema de enorme trascendencia socioeducativa.

Para CC.OO. con el proceso de consulta, que no de participación democrática, la Consejería " se

supera a sí misma cuando elaboró los currículos asturianos". " No estamos ante una cuestión de falta de tiempo, como alega, sino de modelo de participación. La LOCE degrada a los consejos escolares, pero la Consejería los ignora, que es más grave aún", añade el sindicato.

Asimismo, CC.OO. considera que en la escolarización del alumnado con necesidades educativas específicas han de regir preceptivamente los principios de equidad, discriminación positiva, igualdad, integración y cohesión social, procurando resolver la distribución equitativa de este alumnado entre todos los centros sostenidos con fondos públicos, con la salvedad de aquellos supuestos en que sea aconsejable otro criterio para garantizar una mejor respuesta educativa al alumnado.

El sindicato subraya que es preciso asegurar que en todos los centros educativos se den las mismas condiciones de calidad, a través de un reparto homogéneo en la proporción del alumnado en general y del alumnado con necesidades educativas específicas, por aula y grupo. Según CC.OO., el decreto de escolarización debe recoger estos aspectos esenciales:

- Creación de una Junta de Escolarización Autonómica y permanente a lo largo de todo

el curso escolar, integrada por la Consejería de Educación, representantes de las AMPAs, de la Federación de Ayuntamientos, Consejería de Asuntos Sociales, Consejo Escolar Autonómico y representación sindical. Su finalidad sería velar y resolver las situaciones de conflicto que pudieran darse en la aplicación de los criterios de escolarización.

- Establecer zonas de escolarización en la red concertada como ya existen en la red pública, que garanticen una matriculación de acuerdo con criterios de necesidades de escolarización y no de simple demanda.
- Reserva de un número de plazas por centros y zonas en el primer curso, para que los centros escolaricen de acuerdo con la realidad de su zona; y flexibilidad en la aplicación de este criterio a la hora de atender al alumnado de minorías desfavorecidas.
- Garantías para evitar la creación de "centros gueto", sean estos de la red pública o concertada.
- Compromiso de reforzar con más recursos, sobre todo con nuevos profesionales no docentes y formación del profesorado, a los centros que se vean en la necesidad de escolarizar un elevado número de alumnado de minorías desfavorecidas.

Hacia la elección democrática de la dirección escolar

CON LA publicación oficial de la Orden de 26 de diciembre de 2003, por la que se aprueban las bases y se convoca concurso de méritos entre los funcionarios de carrera docentes para la selección de directores de los centros públicos no universitarios, la Consejería de Educación ha vuelto a demostrar su talante antidemocrático. Dicha orden se aprobó en contra del Consejo Escolar de Canarias.

Por ello, CC.OO. iniciará una campaña de presión y protesta desde los órganos actualmente consultivos para recuperar, " en la línea de lo que parece va a suceder en el resto del Estado", la elección democrática de la dirección en los

centros docentes. El sindicato mantuvo en el Consejo Escolar de Canarias una postura que pretendía devolver a la comunidad educativa un derecho que le ha sido denegado por la LOCE, la elección por los sectores que esta comunidad del director o directora de los centros escolares. CC.OO. propone que la comisión de selección esté compuesta por un 80% de representación de la comunidad educativa y de un 20% de la Administración. De los cinco miembros que la componen, cuatro serían representantes de los diferentes sectores de la comunidad educativa y uno de la Administración, siendo este último el inspector de la zona por la que se presenta el

candidato. CC.OO. entiende que la propuesta no se contradice con el artículo 88 de la LOCE.

En cambio, considera que la propuesta de la Administración -un 60% de representantes de la misma y un 40% de la comunidad educativa-, aunque tampoco incumple dicho artículo, conculca el derecho de la comunidad escolar de elegir a la persona que gobernará el centro escolar en los cuatro años siguientes. Finalmente, CC.OO. acusa a Coalición Canaria de haber consumado "su talante antidemocrático y de seguidismo al Partido Popular, como ha venido haciendo con otros desarrollos de la mal llamada Ley de Calidad".

CANTABRIA
NEGOCIACIONES

Primer balance de la gestión de la nueva Administración educativa

Aunque la nueva Administración educativa asumió sus responsabilidades hace seis meses, una vez transcurrido el primer trimestre del curso se dispone de una perspectiva suficiente para hacer un balance de su gestión y situar las propuestas de futuro. CC.OO. considera que se han producido algunos progresos

ASÍ, HA mejorado el clima de diálogo, se ha reconocido la necesidad de afrontar una nueva adecuación retributiva y se ha elaborado un plan plurianual de inversiones en los centros públicos. Por lo que se refiere a las retribuciones, CC.OO. exige el inicio de las negociaciones en el primer trimestre de 2004, de manera que puedan reflejarse en los Presupuestos de 2005.

El sindicato demanda incrementos retributivos que sitúen el salario del profesorado en los niveles medios de las tres comunidades autónomas en las que el colectivo docente percibe mejores retribuciones.

La Consejería se ha planteado el comienzo de la escolarización de los niños y niñas de 2

años en los centros públicos. Aunque la aplicación de esta medida supone un cambio sobre el proyecto inicial de una red de centros de 0-3 años, para CC.OO. es aceptable, sobre todo desde la perspectiva de la ligazón a los centros públicos.

Sin embargo, el sindicato propone una serie de condiciones, como que antes de que los niños entren en el aula, las instalaciones estén acondicionadas y con una dotación de suficiente personal docente y no docente. La Consejería estudia también la puesta en marcha de un plan de apertura de centros que se puede solicitar a través de un proyecto educativo.

CC.OO. exige que los medios financieros

necesarios para que el plan funcione adecuadamente.

Finalmente, está pendiente la negociación anual de las plantillas en los centros públicos, en la que deberán despejarse numerosas incertidumbres relacionadas en algunos casos con el desarrollo de la LOCE, tales como el futuro de los profesores de ámbito y los maestros de Garantía Social, la definición de unas plantillas mínimas para los institutos de Enseñanza Secundaria y los centros de Primaria de menos de dos líneas. No obstante, todavía habrá que abordar cuestiones como el modelo de elección de director, las fórmulas de implantación de los Programas de Inserción Profesional o el futuro de los equipos de orientación.

CASTILLA Y LEÓN

P S E C

Acuerdo sobre clasificación de categorías profesionales

Los avances conseguidos para el colectivo del PSEC benefician a todas las categorías existentes (excepto las categorías a extinguir, correspondientes al Grupo I y II), que suben un grupo profesional. Esta subida y reordenación de categorías viene motivada por la reestructuración de los grupos profesionales, (en el anterior Convenio Colectivo eran siete y en el vigente pasan a ser cinco)

ESTE ASCENSO de grupo supondrá una mejora sustancial en las retribuciones básicas de todos los trabajadores de los centros educativos. De hecho, en la nueva definición de sus funciones en casi todas las categorías que trabajan en la educación se recogen las específicas que se realizan en los

centros educativos, como es el caso de las fisioterapéuticas o de los enfermeros.

A pesar de los esfuerzos de los representantes de CC.OO. en la Comisión Paritaria y de defender "el carácter educativo" de las funciones del Ayudante Técnico Educativo, no fue posible plasmar las propuestas del sindi-

cato. La LOCE añade dificultades a la negociación al reforzar el carácter asistencial de los centros y cuestionar el modelo de integración de los alumnos con necesidades educativas especiales.

Por lo que respecta a las categorías vinculadas a Oficios, se reordenan en dos grandes grupos: Oficiales de 1ª y Oficiales de 2ª, desapareciendo la multitud de categorías existentes. En el caso de los Oficiales de 2ª, podrán acceder por la vía de promoción interna aquellos trabajadores y trabajadoras que, careciendo de la titulación requerida, acrediten dos años de experiencia en el puesto de origen. En el resto de categorías profesionales no se ven incrementadas sus funciones con la subida de grupo profesional.

Prorrogado el Acuerdo de homologación retributiva para el profesorado

El pasado 14 de enero CC.OO. ratificó el compromiso de acuerdo alcanzado con la Consejería de Educación el pasado mes de diciembre por el que se prorroga el Acuerdo de homologación retributiva para el profesorado de la enseñanza concertada andaluza que ha estado vigente durante los últimos cuatro años

EL SINDICATO exige, además, que la homologación se extienda a otros colectivos de trabajadores y trabajadoras de la enseñanza concertada y que no se ciña exclusivamente al aspecto retributivo, sino a otras condiciones de trabajo para las que demanda mejoras en el marco de la negociación del nuevo convenio y cuya responsabilidad atañe especialmente a las patronales.

El Acuerdo supondrá durante este año unos 70 euros por paga, adicionales al incremento general del convenio, y representa la mayor subida salarial que el profesorado en pago delegado andaluz haya tenido jamás. Dicho incremento será aproximadamente el doble del que se registre en la enseñanza pública, y supondrá un paso para acercarse a

su nivel salarial, hasta superar el 97% del de un profesor interino en el 2004 (100% en el caso del Bachillerato concertado).

Asimismo, el Acuerdo implica que en el 2005 o 2006 todo el personal de la concertada andaluza de nuevo ingreso cobre, al menos, como un profesor interino. Y ese es el límite superior que, en los mejores Acuerdos, existe en toda España. La aplicación del acuerdo se traducirá en un incremento presupuestario de más de 20 millones de euros, sólo en 2004, frente a las raquíticas subidas del 2% impuestas anualmente por el Gobierno central y que si no fuera por los acuerdos suscritos desde 1999, implicarían cada año pérdidas de poder adquisitivo.

No obstante, CC.OO. recuerda que en los centros concertados el personal de administración

y servicios y complementario no se verá beneficiado por este acuerdo, por lo que aún está pendiente su homologación retributiva.

El sindicato subraya que la homologación de las condiciones de trabajo -jornada de trabajo, ratios, libertad de expresión- involucra a las patronales del sector y deberá concretarse en el convenio colectivo, cuya negociación ha comenzado ya.

Por ello, CC.OO. espera que la patronal, especialmente Educación y Gestión, muestre un talante diferente del habitual. Recientemente esta patronal se negó a firmar el Acuerdo de Mantenimiento de Empleo así como el acuerdo retributivo suscrito en enero, mientras se resiste a cumplir los compromisos recogidos en el convenio aún vigente.

CASTILLA-LA MANCHA

O P O S I C I O N E S

CC.OO. propone a Educación convocar 3.500 plazas de Secundaria en dos plazos

Ante el elevado nivel de precariedad laboral de los docentes alcanzado en Castilla-La Mancha, con un 25% de profesorado interino, la Federación de Enseñanza de CC.OO. propone a la Consejería de Educación la convocatoria de 3.500 plazas de Secundaria en Oferta de Empleo Público que se lograría en dos convocatorias (1.750 plazas en cada una de ellas)

EL OBJETIVO de la propuesta es que el número de interinos en la enseñanza se reduzca al 7%, por lo que habría que ofertar mediante concurso-oposición el 93% de las vacantes ocupadas durante el curso escolar 2003-2004, más las reposiciones del profesorado por jubilación, así como la creación de nuevos centros docentes y programas educativos.

Para la convocatoria de concurso-oposición

de 2004 el sindicato propuso en la Mesa de negociación una oferta de empleo en Secundaria, Profesores Técnicos de FP y Conservatorios. También solicitó que la oferta en Conservatorios y Profesorado de Formación Profesional sea amplia y que no tenga en cuenta la oferta en dos convocatorias; en el primer caso, por el número reducido de oferta posible, y en el segundo caso, dado que muchos opositores de esas especialidades

consumen convocatorias por la titulación por la que acceden.

Además, CC.OO. ha planteado la necesidad de revisar el decreto de interinos con el fin de modificar las condiciones laborales de este colectivo. Según el sindicato, la revisión debería centrarse en la vigencia de la nota de oposición, la estabilidad de las listas y mecanismos de acceso a las mismas y en una mayor valoración de la experiencia docente.

EXTREMADURA

PROYECTO DE DECRETO

Regulada la escolarización y admisión de alumnos

El pleno del Consejo Escolar de Extremadura ha valorado positivamente en su dictamen el proyecto de decreto que regula la admisión del alumnado en centros sostenidos con fondos públicos

EL DICTAMEN sobre el proyecto, que CC.OO. respaldó plenamente, propone varias recomendaciones que los representantes de la propia Administración, en su explicación de voto, se comprometieron a introducir. Estas recomendaciones mejoran el texto original y orientan hacia una escolarización más equitativa, más compensadora y más planificada, con el fin de que el alumnado tenga la posibilidad de cursar su itinerario educativo con mayor certidumbre sobre el centro o centros y el proyecto educativo para cursarlo.

En este sentido se insiste en la necesidad de adscribir los centros en zonas geográficas reducidas en un proceso de planificación y programación por parte de la Administración educativa, para que la oferta se

adecue a la demanda de manera equilibrada. Aquellos centros que resulten desfavorecidos en el reparto contarán con los recursos necesarios para compensar sus necesidades especiales.

Además, el proyecto potencia las comisiones de escolarización, con la presencia de organizaciones sindicales y de padres y madres, así como su capacidad de control a lo largo del tiempo y no sólo en el momento de la admisión.

El baremo de admisión considera la proximidad como un elemento fundamental y reduce de manera significativa el valor de la puntuación de la renta.

Asimismo, previene sobre todo tipo de discriminación, incluyendo la de sexo, omitida en el texto de la LOCE.

Negociación de las plantillas y de la oferta de empleo docente

LA MESA sectorial de Educación abordará los temas relacionados con las plantillas para el próximo curso y la oferta de empleo público para la convocatoria de 2004.

Con respecto al primero de estos asuntos, CC.OO. espera un cambio de actitud por parte de la Dirección General de Personal, al considerar que las propuestas de los servicios técnicos, así como los criterios, deben ser conocidos por los sindicatos, de manera que se puedan estudiar y negociar arreglos que se adecuen a las verdaderas necesidades de los centros y a

las condiciones de trabajo del personal.

En cuanto a la Oferta de Empleo Público, el sindicato considera que debe negociarse con las restantes organizaciones sindicales en el marco de la propuesta intersindical suscrita. Esta propuesta incluye los objetivos de bajar la temporalidad a tasas del 8 % y la creación de empleo en el sector para reducir las *ratios* y la inestabilidad. Además, deberá atender a la necesaria coordinación con el entorno próximo para evitar los efectos derivados de la descompensación interterritorial en algunas especialidades.

GALICIA

Los docentes gallegos se sitúan entre los mejores pagados del Estado

Con el acuerdo retributivo de Galicia, CC.OO. ha conseguido cumplir una de las propuestas centrales que presentó en las últimas elecciones sindicales: corregir las diferencias retributivas con el resto del Estado

EN LAS RETRIBUCIONES de este año se aprecia ya con claridad la ruptura de un ciclo que estuvo caracterizado por las pérdidas en el poder adquisitivo de los funcionarios docentes. Ya en el año 2003 el acuerdo firmado con el Ministerio de Administraciones Públicas sobre mejoras por encima de la previsión del IPC significó un beneficio sustancial para las retribuciones. Gracias al acuerdo retributivo éstas se consolidan y aumentan con el pago del 40% del complemento de destino en nuestras pagas extras, lo que significa la cantidad de 359,92 euros para el nivel 21 y de 443,25 euros para el nivel 24 y de 530,91 euros para el nivel 26.

A este acuerdo se suma el firmado por CC.OO. y la mayoría de los sindicatos con la Consellería de Educación, que corrige las diferencias retributivas con el resto de las comunidades autónomas y sitúa de nuevo a Galicia entre las comunidades en las que mejor se paga al profesorado. Este pacto supondrá una subida de 1.200 euros anuales cuando termine de implantarse. Para este año ya significa un incremento de 268,48 euros anuales.

Las retribuciones básicas y complementarias crecen anualmente un 2%.

Estos dos importantes acuerdos suman un aumento anual de nuestras retribuciones de:

Incrementos retributivos anuales en base a acuerdos

maestros	prof. técnico	prof. sec.	cated. Sec.
648,40	731,73	731,73	819,39

Suscrito el Acuerdo sobre profesorado interino

El pasado 19 de diciembre se alcanzó en Mesa sectorial de enseñanza pública no universitaria un acuerdo sobre profesorado interino que sustituye al que finalizó en agosto de 2003

EL PACTO, firmado por todas las organizaciones sindicales, salvo SIDI (sindicato de interinos) sin representación en la Mesa, responde casi en su totalidad a las propuestas de la Federación de Enseñanza de CC.OO., consiguiendo la prórroga de las actuales listas hasta 31 de agosto de 2009 y mejorando la oferta inicial de la Consejería, que prorrogaba hasta 2008.

También establece el compromiso de la Administración de convocar ofertas de empleo público durante estos años para situar el porcentaje de interinos por debajo del 7%.

Aquellos que acrediten experiencia docente mantendrán su puesto en lista hasta la fecha aprobada. Los opositores sin experiencia se podrán incorporar a las listas por detrás de quienes ya están trabajando.

Para permanecer o ingresar en las listas habrá que presentarse al primer ejercicio de las oposiciones. Los interinos que conservan su puesto en listas por haber trabajado en algún momen-

to, podrán continuar en dicho puesto presentándose en cualquier comunidad autónoma. El Acuerdo pone punto final a una polémica en la que, a juicio de CC.OO. "no han faltado

buenas dosis de demagogia y donde han quedado al descubierto las falsedades y el oportunismo de quienes han antepuesto sus propios intereses a los del colectivo de interinos".

ENSEÑANZA PÚBLICA

CC.OO. abandona la Mesa de negociación sobre plantilla de profesorado

COMO YA advirtiera el curso pasado, CC.OO. ha abandonado el Grupo de Trabajo de Plantillas y hace un llamamiento a la Consejería de Educación para que cumpla su compromiso de proponer las bases de un Acuerdo Global de Plantillas en lugar del habitual "arreglo escolar". Mientras tanto, el sindicato participa en el proceso de negociación de la oferta pública de empleo para Secundaria con la que se espera reducir la tasa de interinidad por debajo del 7%, tal como establece el

acuerdo de interinos. CC.OO. acusa a la Consejería de eludir las aportaciones sindicales relativas a un posible acuerdo sobre plantillas y de incumplir sus propios criterios y acuerdos unilaterales cuando le conviene. "Para colmo - añade el sindicato- deja que Inspección por un lado y Atención a la diversidad por el otro, hagan y deshagan lo que estimen pertinente en base a sus propios criterios, nunca negociados ni consultados y discrepantes con los de la Dirección General de Personal".

MADRID

DENUNCIA

La Comunidad debería gastar al año 950 millones de euros más en educación

EL GASTO público en educación de la Comunidad de Madrid representa un 2,7% de su Producto Interior Bruto (PIB) frente a la media nacional del 3,5%. Según el secretario de Política Institucional de CC.OO. de Madrid, Jaime Cedrún, la Comunidad tendría que gastar 950 millones de euros más para igualarse a la media nacional.

A su juicio, este déficit confirma "que el proceso de transferencias educativas se realizó económicamente infradotado y obedeció a criterios políticos más que a necesida-

des reales". Cedrún sostiene que Madrid "se encuentra no sólo lejos de la media nacional, sino de regiones como el País Vasco, con el 3,7%, o Andalucía, Asturias y Canarias, con el 4,4%". "La media madrileña del 2,7% del PIB contrasta además con la media de la OCDE, que se sitúa en el 5,9% del PIB.

CC.OO. cree que si se recauda en función de la renta, el gasto debe ser proporcional a la recaudación, y esto necesariamente debe elevar las inversiones en el bienestar de la ciudadanía madrileña.

4.000 jóvenes no pueden cursar el ciclo de FP elegido

UNOS 4.070 alumnos se han quedado sin plaza en los cursos de FP de Grado Superior que habían solicitado. En ciclos como Educación Infantil o Imagen y Audiovisuales la demanda supera a las plazas existentes. Según datos de la Federación de Enseñanza de CC.OO., uno de cada cuatro solicitantes no puede cursar los estudios deseados. Por otra parte, la mala planificación lleva a un exceso de ofertas en ciclos con escasas salidas profesionales.

Por todo ello, CC.OO. ha exigido al Gobierno de la Comunidad de Madrid la puesta en marcha del Plan Regional de FP a fin de corregir los desajustes existentes.

En opinión del secretario general de Enseñanza de CC.OO., Francisco García, "los datos demuestran que hace falta ajustar la oferta de Formación Profesional a la demanda de los estudiantes y la del mercado laboral". García subraya que el acuerdo educativo de 1999-2003 prevé la elaboración de un Plan regional de FP consensuado con los agentes sociales, que, sin embargo, no ha sido diseñado todavía.

La subida salarial de los docentes será de un 0,8% por encima del IPC previsto

Gracias al acuerdo firmado, entre otras organizaciones, por CC.OO. con la Administración en otoño de 2002, se ha visto paliada la pérdida de poder adquisitivo de los docentes públicos valencianos de los últimos años

CON EL INCREMENTO de las pagas extraordinarias en un 20% del complemento de destino en 2003 y de otro 20% en 2004, el salario de los docentes valencianos para este año se incrementará en un 2,8%, un 0,8% por encima del IPC previsto. Con el pago de los 25 euros en cumplimiento del Acuerdo de homologación retributiva firmado en 1999, el incremento rondará el 4%.

En futuras negociaciones con la Administración, CC.OO. seguirá exigiendo, además de los incrementos salariales por encima del IPC, avanzar en tramos consolidables del complemento de destino y del específico, hasta conseguir el 100% en las pagas extraordinarias. Sin embargo, CC.OO. insiste en criticar a la Generalitat por su negativa a sentarse a negociar las retribuciones en el ámbito de la Mesa General. Así, el Gobierno valenciano viene incrementando los salarios según el índice de previsión de la inflación, marcado por la Ley General Presupuestaria del Estado. Solamente las negociaciones salariales secto-

riales, o el acuerdo con el Ministerio de Administraciones Públicas, con el incremento de las pagas extraordinarias, compensa en parte la política de incrementos salariales según el IPC - normalmente el 2%- previsto que el Gobierno ha determinado en los últimos años.

En el País Valencià también está pendiente de aplicación un fondo de pensiones para todos los empleados públicos, que supondría destinar un mínimo del 0'5% de la masa salarial, constituyendo un salario indirecto destinado a mejorar las prestaciones de los empleados públicos.

Por otra parte, estos acuerdos repercuten en la enseñanza privada concertada, ya que, pese a tener un convenio colectivo propio, en realidad las retribuciones de sus trabajadores están igualmente marcadas por la Administración, en el caso valenciano por sucesivos acuerdos de homologación retributiva firmados por la Consellería y los sindicatos de la Mesa de Privada, en la que está presente CC.OO.

Incumplimiento del primer convenio autonómico de menores

LA CONSELLERÍA de Bienestar Social no está respetando el primer convenio colectivo para empresas de atención especializada en el ámbito de la familia, la infancia y la juventud en la Comunidad Valenciana. En la Orden de Ayudas dirigidas al sostenimiento de los programas de acogimiento familiar para el 2004, la Consellería de Bienestar Social dota con una cuantía inferior la partida presupuestaria a percibir por las entidades para el pago de los profesionales contratados. No ha tenido en cuenta el acuerdo entre la patronal APIME y CC.OO. de un incremento del 2% a

partir del 1 de enero de 2004, independientemente de la subida a negociar en la revisión salarial anual. La decisión de la Consellería de no respetar el Convenio ha provocado que las entidades que llevaban a cabo estos programas en el País Valencià no se hayan presentado al contrato administrativo (excepto dos), ya que se han negado a infravalorar salarialmente a los profesionales. En opinión de CC.OO., esta Orden vulnera la dignidad de las entidades y de los trabajadores y trabajadoras del sector de atención al menor, así como los derechos de los menores acogidos.

Firmado el convenio del PAS laboral de la universidad

Después de meses de una dura negociación y de movilizaciones que incluyeron un día de paro, el pasado 23 de diciembre se acordó la firma del Convenio del PAS Laboral de la Universidad de La Rioja, previamente decidida en asamblea por mayoría. El Convenio afecta al personal con relación jurídico-laboral, excluye formalmente al personal docente laboral y abarca el período 2004-07

EN LO QUE se refiere a retribuciones, se aplica la subida de IPC (estatal) desde el 2002 aunque sólo se cobran los atrasos del 2003. Se aplicará el incremento del IPC estatal para el 2004. Aunque no figura en el texto del convenio, durante la negociación se acordó el compromiso de que en el período comprendido entre 2005-2007 se alcanzen en la Mesa mixta acuerdos análogos a los que pacte en su ámbito el personal al servicio de la comunidad autónoma. También se prevé aplicar la subida del complemento de destino de funcionarios en las pagas extras., aunque no se precisa de qué manera. El convenio contempla el reparto lineal de la partida de producción por objetivos.

Asimismo, consolida la flexibilidad de horario recogida en el acuerdo de flexibilidad previo y la primera tarde libre incluida en dicho acuerdo, no así la segunda. Otro aspecto que figura en el convenio es el compromiso de iniciar un estudio de promociones en el caso de que en junio de este año no se haya empezado un estudio de cargas de trabajo o de que no esté concluido en diciembre.



...Viene de la página 14.

sobre la cabeza en sí mismo no es nada. El velo no es el problema sino la expresión de un problema.

Desde una perspectiva intercultural el conflicto resulta positivo si su regulación es satisfactoria. La idea negativa del conflicto se debe a que imaginamos su resolución por la vía de la imposición y la violencia, y éste es el problema, no el hecho de que exista un conflicto. La clave radica en que debe ser abordado sin obsesionarse con darle una solución. Las soluciones rápidas y drásticas nunca son buenas. Es decir, se trata de dejar de lado adoptar un pronunciamiento -estoy en contra de que se prohíba el uso del pañuelo o estoy a favor- para adentrarse en el análisis y comprensión del conflicto. Hemos de comenzar preguntándonos cuáles son las claves y referentes desde donde se interpreta. Y a partir de ahí profundizar en los intereses y necesidades que tiene cada una de las partes que mantienen posturas contrarias. ¿Por qué defienden esa postura? ¿qué necesidades existen detrás de la postura de prohibir el velo?; y, ¿qué necesidades existen detrás de los que defienden su uso?.

Conocer las necesidades implica profundizar bastante: es preciso bucear en el lado no visible de los comportamientos, donde las comunidades de referencia, el bagaje cultural, los modos de entender lo justo, lo bueno, lo decente, etc. adquieren su significado profundo. Para llegar a conocer al otro diferente es preciso dejar de lado el bagaje propio, dejar de lado valoraciones y juicios, e interpelar a las personas.

Un acercamiento de este tipo probablemente nos haga caer en la cuenta de que no es lo mismo llevar el velo en Argelia que en París; que no es lo mismo llevarlo en edad casadera que a los 60 años. Incluso hace caer en la cuenta de que una persona procedente de Argelia que vive en Francia no es una argelina, tal y como viviría en Argelia trasplantada a Francia, sino otra cosa. La experiencia migratoria supone un proceso de reidentificación psicosocial en el que las comunidades

de origen y de destino juegan un papel fundamental, y en la que el reconocimiento positivo del extranjero posibilita su actitud de apertura, de relación con la nueva comunidad y hasta de contagio por parte de las culturas de acogida.

En este contexto llevar pañuelo responde a la necesidad que tiene todo el mundo de expresar quién es; pues la cultura es también procedimiento, una vestimenta, una lengua, una religión forman parte de la identidad cultural de las personas. Una necesidad que remite a un deseo de libertad de expresión.

¿Qué necesidades existen detrás de la postura que prohíbe el velo? La comunidad que interpreta el velo como una discriminación negativa hacia las mujeres, como un signo de sumisión hacia el hombre, realiza su propia codificación independiente-

mente de los distintos contextos y motivaciones que puedan existir por parte de quien lleva el hiyab. Se trata de una postura radical, en la que no hay matices: el velo es siempre el velo. Sobre este elemento se proyecta todo lo que significa atraso y sometimiento de la mujer por el hombre. El triunfo de esta perspectiva en el debate público es lo que aboca a soluciones excluyentes y de imposición. En el caso de Francia, al decretarse la prohibición impone una determinada apariencia, una ortodoxia: el laicismo se muestra como cualquier religión, con sus creencias y sus símbolos.

Hay algo más que reflexionar sobre esta postura: su efecto contraproducente respecto de los aparentes objetivos de quienes la defienden. La suposición de que el velo es una señal que anula a la mujer, que la deja sin voz, es lo que realmente la está dejando sin

La escuela, espacio de mediación intercultural

EL ARTÍCULO 42 de la LOCE establece que la escolarización de extranjeros "supondrá la aceptación de las normas establecidas con carácter general y de las normas de convivencia de los centros educativos en los que se integren", y otorga en principio un gran poder disciplinario a cada consejo escolar. La clave puede estar en los mecanismos de participación de este organismo y en la incorporación al mismo de padres de alumnos extranjeros. La escuela podría ser parte activa, como espacio de mediación intercultural, ante futuros conflictos difícilmente solucionables por decreto.

No fuerce su voz utilice la técnica



El Amplificador Personal SPOKEMAN le permite, gracias a su sorprendente sistema de amplificación, dirigirse a sus alumnos sin necesidad de aumentar su tono normal de voz.

Regule el volumen del pequeño amplificador y su voz sonará clara y potente en el aula.

Incluye baterías recargables y cargador para 220V.

 916347786

Mencione este anuncio y podrá adquirir el conjunto a un precio de 125 euros, IVA y gastos de envío incluidos



AMPLIFICADOR PERSONAL DE VOZ
Utilice SPOKEMAN





voz, la está velando ante este debate. Las suposiciones de lo que significa el velo actúan a su vez como velos que se echan sobre estas mujeres impidiendo que sean ellas mismas las que hablen de sus necesidades e intereses.

Desde una perspectiva intercultural, si creemos en la igualdad debemos comenzar por lo que la mujer es, no por lo que debiera ser. Si una mujer se expresa con velo, partamos de ahí, reconozcámosla, démosle voz, busquemos una comprensión profunda de sus motivaciones; si no comenzamos por aquí no hay emancipación posible. Detrás de los velos de las mujeres puede haber mujeres libres y progresistas, si tienen la oportunidad de ser ellas mismas. El diálogo comienza cuando cada parte es reconocida y legitimada. Ninguna vestimenta de "mujer libre" puede por sí misma transformar o liberar a nadie.

Los conflictos son el escenario privilegiado para la creación de una ciudadanía intercultural. A partir del choque entre lo que uno piensa y la realidad del otro descubierta, se pone de relieve algo del contorno de creencias de uno que permanecía hasta entonces oculto, sin cuestionamiento. El choque nos permite el distanciamiento de nosotros mismos, necesario para aprender y crecer.

En España la situación es distinta, no sólo porque no vaya muy en aumento el uso del velo islámico sino porque aquí nos encontramos en una cultura de tradición fuertemente católica e intolerante, y por tanto existe una gran desventaja de partida para otras religiones. Precisamente la sobrerrepresentación de signos católicos en el espacio público en España puede favorecer que determinados sectores de la sociedad se pronuncien a favor de una medida como la que se acaba de adoptar en Francia.

"Lo importante no es lo que la mujer lleve encima de la cabeza sino lo que tenga dentro", se reivindicaba en una manifestación protagonizada por mujeres procedentes del mundo de la política, la academia y el espectáculo en Francia. Ese "lo que tenga dentro" sigue siendo el gran reto, pero también la gran incógnita. ■

El acoso sexual y la negociación colectiva

El acoso sexual es una expresión muy actual a través de la cual se designa un problema antiguo que atenta principalmente, aunque no en exclusiva, contra el colectivo femenino del mundo laboral. Este hecho revela que tras este problema se encuentra, además de una diferencia de sexo, un desequilibrio de poder en la empresa y en la propia sociedad

Juana María Serrano García

Profesora Titular (EU) CEU Talavera de la Reina
Universidad de Castilla-La Mancha

EL ACOSO sexual empieza a ser una realidad muy extendida, aunque escasa e inadecuadamente tratada tanto legal como convencionalmente.

Desde hace tiempo existe a nivel comunitario la intención de dar un tratamiento jurídico al acoso, prevenirlo y sancionarlo, pese a que la primera regulación comunitaria vinculante para los Estados miembros de la Unión Europea venga dada por la reciente Directiva 2002/73/CE. Esta normativa adopta las definiciones de acoso sexual y acoso moral, sin embargo, esta interesante y clarificadora diferenciación entre ambos tipos de acoso no se realiza, desgraciadamente, de forma habitual en la negociación colectiva, salvo algunas excepciones como la del Convenio Colectivo (CC) estatal de las Administraciones de Loterías 2002-2003 -artículo 47- o el CC del Comercio Textil de Barcelona 2002 -artículo 36-.

La distinción entre ambas conductas es importante, pero antes habrá que conseguir que la norma colectiva

se ocupe de definir la conducta de acoso sexual, sin más. A estos efectos, la negociación colectiva debe dejar claro que existen ciertas conductas que pueden derivar en situaciones de acoso y por tanto, de ilegalidad. Así lo hace el Convenio Colectivo de limpiezas de Sevilla 2001-2002, al concretar algunas de las conductas constitutivas de acoso (observaciones sugerentes, chistes o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o trabajadora; peticiones de favores sexuales, incluyéndose todas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo, o la estabilidad en el empleo del trabajador o trabajadora, a la aprobación o denegación de dichos favores; exhibición o uso de pornografía en el centro de trabajo; cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador por razón de su sexo; toda agresión sexual), lo cual sirve para orientar a los destinatarios del convenio respecto al tipo de conductas que -si bien hasta hace escaso tiempo se han considerado normales- actualmente son constitutivas de falta muy grave -artículo 42-.

La negociación colectiva debería disponer tanto de métodos para la resolución del acoso, partiendo de la premisa de que la mayoría de las personas afectadas desean que éste cese y que se garantice su intimidad



Con el fin de lograr una definición adecuada, los agentes negociadores deben evitar estrictas definiciones del concepto de acoso para impedir que sólo determinadas conductas producidas en condiciones muy particulares puedan calificarse de acoso sexual, como sucede en el CC de Arceixo Telecom 2000-2002 o en el CC para

Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social califica como falta muy grave "el acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma". Respecto a la conducta tipificada hay que señalar, por un lado, que la citada norma no se

Garantías durante la tramitación de la denuncia

LA SOLUCIÓN colectiva más adecuada pasaría por que la denuncia del acoso se tramitara ante los organismos internos de solución de conflictos en la empresa, se ofrecieran alternativas para los supuestos en que el procedimiento informal de solución de conflictos no resultara adecuado –por ejemplo, cuando la persona a quien se imputa el acoso es el jefe directo de la trabajadora- y se garantizara durante la tramitación del oportuno expediente contradictorio, así como para la imposición de la sanción, la intervención junto a la dirección empresarial de los representantes legales de los trabajadores.

La multitud de situaciones que deben calificarse de acoso hace imprescindible definir con claridad el concepto, las conductas, las causas y los efectos del mismo

la industria siderometalúrgica de La Coruña 2002-2003. En ambos casos se estima que sólo nos hallamos ante situaciones de acoso sexual cuando la conducta se lleve a cabo prevaleciendo de la posición de superioridad del acosador o cuando esta conducta sea ejercida sobre personas especialmente vulnerables ya sea por su situación personal –padre de varios hijos, madre soltera...– o por su situación laboral –por ejemplo, los contratados temporales.

Tampoco son adecuadas las cláusulas excesivamente inconcretas o vagas como la que contiene el CC estatal de empresas de entrega domiciliaria 2001-2002 o el CC del Campo de Albacete 2001-2002 que en la cláusula "otras disposiciones" indica que "el acoso sexual es una conducta basada en comportamientos culturales y educativos basados en el sexo que afecta a la dignidad de las mujeres y los hombres en el trabajo. Comprende una diversidad de supuestos que engloban conductas verbales o físicas ofensivas para la víctima y no deseadas por ella".

La multitud de situaciones que deben calificarse de acoso hace imprescindible definir con claridad el concepto, las conductas, las causas y los efectos del mismo. Sólo así se puede conseguir una mejor comprensión del término y una mayor eficacia en la prevención y en la actuación.

Ahora bien, tan importante como su definición es la sanción de este tipo de conductas. El artículo 8.13 de la

detiene en su delimitación, por lo que hay que acudir al art. 4.2 e) del Estatuto de los Trabajadores, con las dificultades que ello implica, porque este precepto se refiere "al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual", sin incluir las conductas no verbales sin agresión física, como la colocación de póster pornográficos en el centro de trabajo o la invasión del espacio físico reser-

vado a un tipo de trabajadores, como, por ejemplo, los vestuarios. Mientras que, por otro lado, la citada disposi-

SOLUCIONA TU FUTURO PARA DOCTORES, LICENCIADOS, INGENIEROS, ARQUITECTOS, I. TECNICOS, DIPLOMADOS, MAESTROS, ETC.

OPOSICIONES A PROFESORES

PREPARAMOS PARA TODAS LAS COMUNIDADES AUTONOMAS

PROFESORES DE ENSEÑANZA SECUNDARIA

*Latín	*Economía	*Geografía e Historia	*Org. y Gestión Comercial
*Griego	*Tecnología	*Lengua C y Literatura	*Formación y Orient. Laboral
*Dibujo	*Informática	*Historia y Turismo	*Administración de Empresas
*Música	*Matemáticas	*Procesos de Industria Alimentaria	*Org. Proc. Mant. de Vehículos
*Inglés	*Educación Física	*Sistemas Electrónicos	*Sist. Electrónicos y Automáticos
*Francés	*Física y Química	*Procesos Sanitarios	*Intervención Sociocomunitaria
*Alemán	*Psicología y Pedagogía	*Org. P. de Fabric. Mecánica	*Constituciones Civiles y Filiación
*Filosofía	*Biología y Geología	*Proc. Diagnósticos Clínicos	*Procesos y Medios de Comunicación

PROFESORES TECNICOS DE F.P.

*Servicios a la Comunidad	*Procesos de Gestión Administrativa
*Cocina y Pastelería	*Procedimientos y Diagnóstico Clínico
*Servicios de Restauración	*Sistemas y Aplicaciones Informáticas
*Equipos Electrónicos	*Oficina del Proyecto de Construcción
*Mantenimiento de Vehículos	*Procedimientos Sanitarios
*Instalaciones Electrotécnicas	*Mantenimiento Máq. Especiales
*Procesos Comerciales	*Y OTRAS ESPECIALIDADES

E. O. IDIOMAS

*Inglés *Español *Francés *Alemán

MAESTROS DE PRIMARIA

*E. Infantil *E. Física
*F. Inglés *A. y Lenguaje
*P. Terapéuticas *E. Musical

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

CEDE C/ CARTAGENA 129 - 28002 MADRID. TLF.: 91 564 42 94
<http://www.cede.es> e-mail: oposiciones @cede.es
 AV. S. FRANCISCO JAVIER, 9 Ed. Sevilla 2 pta 5 mod. 10 - 41018 - SEVILLA



ción deja claro que nos hallamos ante una situación de acoso siempre que ésta se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial. Esto significa que no es el sujeto activo del acoso sexual lo que permite calificar la conducta de laboral sino la conexión con la relación de trabajo en la medida que esta se origine dentro del ámbito de organización del empresario. De esta

de los trabajadores o con una Comisión creada al efecto, teniendo en cuenta que la complejidad de la conducta dificulta su calificación y que la intervención de los representantes evitaría que el empresario pudiera aprovechar cualquier denuncia de acoso para despedir a un trabajador sin atender a la intensidad de la falta, porque no olvidemos que esta conducta justifica el despido automático.

de 1990, que contiene una serie de recomendaciones a efectos de evitar este tipo de conductas como la elaboración de una declaración de principios en la que se muestre el compromiso de la dirección en la prevención y eliminación del acoso sexual, que sea comunicada a todos los trabajadores y que incida en la responsabilidad de cada una de las partes de la relación laboral. Además, propone ofrecer formación específica a directivos y personal que tenga alguna competencia en los procedimientos de denuncia, de manera que se garantice la resolución eficaz del problema y finalmente se plantea la promoción de procedimientos de resolución del problema, asesoramiento, asistencia, investigación y denuncia.

La mayoría de los convenios analizados califican como falta muy grave los delitos contra la libertad sexual o el acoso, siendo un agravante el hecho de que el acoso provenga de un superior jerárquico

forma, nada impide que el empresario sea responsable administrativamente por los actos cometidos en el seno de su empresa aunque sea por otros trabajadores. Lo importante no es el sujeto activo del acoso sexual sino la infracción de la obligación empresarial de protección.

En cumplimiento de dicha ley la mayoría de los convenios analizados califican como falta muy grave los delitos contra la libertad sexual o el acoso, siendo un agravante el hecho de que el acoso provenga de un superior jerárquico, es decir, lo que se denomina chantaje sexual o acoso medio-ambiental. La sanción por acoso coincide en la mayoría de los convenios analizados, pues siempre conlleva suspensión de empleo y sueldo de un periodo que puede ir entre 10 y 60 días o el despido. En algún convenio se incluyen también entre las sanciones por acoso la amonestación al trabajador o el traslado forzoso.

En relación con la sanción hay que resaltar que la elección de ésta corresponde al empresario que disfruta de la potestad sancionadora. Ningún convenio colectivo revisado otorga legitimación para sancionar, o al menos participar en la selección de la sanción a otros sujetos diferentes del empresario; y ello pese a que entiendo que dicha facultad debería ser compartida, ya sea con los representantes legales

En cualquier caso, la mejor respuesta que puede recibir el acoso es la prevención. En este sentido se manifiesta la Directiva 2002/73/CE, cuyo artículo 8 ter. obliga a los empresarios a presentar información suficiente a los representantes de los trabajadores sobre la situación de los hombres y mujeres en las empresas y cuyo artículo 25 establece que "los Estados miembros, de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o las prácticas nacionales, alentarán a los empresarios y a los responsables del acceso a la formación a adoptar medidas para prevenir todas las formas de discriminación por razón de sexo, y en particular, el acoso y el acoso sexual en el lugar de trabajo".

No obstante, la mejor ordenación de la prevención la encontramos en el Código de Conducta de 29 de mayo

El carácter no vinculante del citado Código es la razón de su ignorancia por parte de los Estados miembros y de los propios agentes sociales, salvo algunas excepciones como la del CC de Telemarketing 2002-2003 o el CC de hostelería de las Islas Baleares 2002-2005 –Disposición Adicional 9ª– que crea una Comisión de trabajo para evitar el acoso sexual en el seno de la Comisión Paritaria del Convenio, antes del vencimiento de tres meses desde la firma del mismo, para tratar las medidas que propicien la evitación del llamado acoso sexual en el ámbito de aplicación personal, funcional y territorial del presente Convenio. Dicha Comisión de trabajo deberá acordar un Protocolo para reglamentar un procedimiento especial para tratar estos casos. ■

Procedimientos sancionadores

EL ÚLTIMO aspecto del que debe ocuparse la norma colectiva es de la negociación de procedimientos, a ser posible internos, claros y precisos para sancionar la conducta de acoso sexual. La negociación colectiva debería disponer tanto de métodos formales como informales para la resolución de este problema, partiendo de la premisa de que la mayoría de las personas afectadas por el acoso simplemente desean que éste cese y que se garantice su intimidad y la confidencialidad de sus declaraciones. El CC de la Televisión de Cataluña SA 2001-2002 es un ejemplo de buenas prácticas en este aspecto, al garantizar estricta confidencialidad durante toda la investigación de la denuncia y la no explicación repetida de los hechos por parte del acosado, salvo que sea estrictamente necesario.



Esther Muñoz
Secretaría de la Mujer
FE CC.OO.

Una escuela mixta para una escuela coeducativa

Cuando acabamos de celebrar el 25 aniversario de la promulgación de la Constitución, la segregación del alumnado por razón de sexo en numerosos centros escolares financiados con fondos públicos nos traslada a épocas pasadas al tiempo que nos obliga a recordar la historia

LA ENSEÑANZA mixta fue prohibida en España por ley en 1939, al término de la Guerra Civil y bajo la dictadura de Franco. No fue hasta los años 70 cuando empezó a reivindicarse la escuela mixta, en un intento por normalizar el trato entre niños y niñas. Ya en la democracia, y con un Gobierno socialista, en 1984, se establece por ley la obligatoriedad de la enseñanza mixta. Parecía era la solución para conseguir la igualdad entre los sexos.

Sin embargo, pronto se observa que la escuela mixta sigue reproduciendo en el lenguaje, en los libros y materiales, en las actitudes del profesorado, etc., las estructuras sexistas presentes en la sociedad y que universaliza el modelo androcéntrico, modelo en el que las chicas tienen que aprender a sentirse incluídas y aludidas en un lenguaje masculino que no las incluye, tienen que estudiar una Historia, Filosofía, Literatura, Ciencias, Matemáticas... que ignoran las aportaciones realizadas por las mujeres a lo largo de la historia de la humanidad, tienen que aprender a rellenar el espacio periférico no ocupado por los chicos y el escaso tiempo de atención que éstos no acaparan al tomar la palabra, en debates, al preguntar. Entonces se constata la necesidad de buscar otro modelo de escuela para educar en igualdad, así va surgiendo el modelo de escuela coeducativa.

La escuela coeducativa intenta educar en igualdad de derechos y oportunidades a niñas y niños, sin que las diferencias sexuales supongan subordinación o exclusión. La coeducación pretende que las actitudes y valores tradicionalmente considerados como mas-

culinos o femeninos puedan ser aceptados y asumidos por personas de cualquier sexo. Está claro que partimos de una realidad en condiciones de desigualdad, discriminatoria para las chicas, y es necesaria una acción positiva, entendida como tratamiento temporalmente preferente, para la corrección de esas desigualdades. Pero para conocer la realidad de la que partimos debemos observar cómo reproducimos en el aula diariamente los roles que a lo largo de nuestra vida hemos ido interiorizando y que inconscientemente ofrecemos como modelo.

Aunque el modelo coeducativo no está implantado de forma generalizada, muchos profesores y profesoras llevan años trabajando la coeducación, a pesar de no haber sido apoyados por las administraciones educativas. Si bien en el ámbito teórico se introdujo el modelo en algunas leyes, como la LOGSE, no se hizo lo necesario para garantizar que estos planteamientos teóricos se convirtieran en una realidad práctica: formación del profesorado, elaboración y difusión de materiales coeducativos, revisión del contenido de las disciplinas, creación de condiciones y medios para que los docentes puedan realizar una práctica reflexiva (sobre sus comportamientos respecto a las alumnas y a los alumnos, sobre los materiales que utilizan, el lenguaje que usan, el contenido de las disciplinas...).

Frente a este profesorado que trata de eliminar barreras discriminatorias y formar personas -hombres y mujeres- que desarrollen sus capacidades sociales, afectivas, culturales e intelectuales al máximo, independientemente de su

sexo, nos encontramos los centros escolares que han mantenido segregado a su alumnado. En los últimos años muchos de estos centros han logrado ciertos educativos y subvenciones públicas, a pesar de lesionar gravemente el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo defendido por la Constitución y, hasta ahora, por la LOGSE.

Esta segregación del alumnado no prepara para la vida, donde la diversidad, la heterogeneidad y la convivencia entre los géneros están a la orden del día. Se trata de grupos de alumnas o de alumnos que permanecen a lo largo de su escolaridad en condiciones artificiales de sociedad de laboratorio y están cada vez más lejos de desarrollar características, conductas, emociones y capacidades que les permitan adaptarse a los distintos entornos y las diversas personas que forman la sociedad real.

Actualmente nos encontramos en quince autonomías con centros que mantienen al alumnado separado, por razón de sexo, en diferentes colegios o en diferentes aulas, cuando los centros son pequeños. En diez de ellas (Asturias, Cantabria, Castilla y León, Cataluña, Euskadi, Galicia, Madrid,

OPOSICIONES DOCENTES
Infantil, Primaria, Secundaria y P.T.F.P.

Preparación presencial y a distancia
NUEVO TEMARIO LOCE

La mayoría de
nuestros alumnos/as ya
son funcionarios

Enhorabuena a todos
Reserva tu plaza ya
ACADEMIA GLOBAL

Alicante, Cádiz, Granada, Madrid,
Málaga, Sevilla, Almería

Tlf.: 902 333 365
www.academiaglobal.info



Navarra, País Valenciá y La Rioja) todos o casi todos estos centros están concertados.

En algunos casos son frecuentes las clases con una *ratio* superior a lo permitido por la ley como consecuencia de esta distribución segregada. Por ejemplo una clase de primero con 32 niñas y otra con 17 niños, en el Colegio Alcaste de La Rioja; la separación por sexos es prioritaria, no importa que el sexo numéricamente más numeroso en cada nivel educativo se vea perjudicado por tener en el aula una *ratio* superior. Sólo en Educación Infantil se permite en algunos de estos colegios que niños y niñas de ambos sexos compartan el espacio del aula.

Todos los centros localizados hasta ahora están vinculados al Opus Dei y su filial Fomento, y parece ser práctica habitual que en los centros femeninos el profesorado sea exclusivamente femenino y en los centros masculinos el profesorado exclusivamente masculino; y el personal femenino, si lo hay, ocupe puestos en secretaría, recepción, cocina y limpieza, llegando en algún caso a tener censados en un centro de chicos 93 trabajadores, 92 hombres y 1 mujer.

Desde nuestro sindicato se han interpuesto recursos en Inspección educativa, Comisiones de Concertos... porque con dinero público se están concertando centros que realizan prácticas segregadoras, aunque, desgraciadamente, no ha habido hasta ahora ninguna sentencia condenatoria a esta discriminación por razón de sexo.

Lo peor es que esta situación se va a ir agravando con la aplicación de la LOCE, ya que ésta reconoce, por omisión, que el sexo puede ser causa de discriminación para la admisión del alumnado en los centros mantenidos con fondos públicos, en contra del art. 14 de la Constitución, que dice "Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social", permite idearios de centro que defienden una educación diferenciada para chicos y chicas y consiente que centros con este tipo de proyectos estén implantándose en el sistema educativo con nuestro dinero.

Un ejemplo evidente del riesgo de que este tipo de centros se incremente en el futuro se ha vivido en Madrid con la compra, ya en pleno curso, del colegio Virgen del Bosque, en Villaviciosa de Odón, por parte de la congregación Legionarios de Cristo. Hasta ese momento el centro era laico y estaba dirigido por una cooperativa. En la reunión de presentación de los nuevos propietarios del colegio surgieron los primeros problemas con un grupo importante de familias, cuando se conoció el cambio de titularidad y de ideario, en el que se incluye la segregación por razón de sexo.

Si te preguntas, como yo, ¿qué

podemos hacer?, la respuesta no puede ser otra que: sigamos defendiendo un modelo educativo donde cada persona tenga la posibilidad de desarrollarse de la forma que más le convenga, independientemente del sexo al que pertenece, donde se luche contra los estereotipos, que limitan la comprensión del mundo en que vivimos, y se ofrezcan puntos de vista alternativos, donde se hagan visibles las aportaciones de las mujeres a la historia de la humanidad, y a los distintos saberes. Y denunciemos a estos centros, que con dinero de nuestros impuestos mantienen discriminaciones por razón de sexo y una educación diferente para chicos y chicas. ■

RELACIÓN DE COLEGIOS SEGREGADOS POR RAZÓN DE SEXO

CONCIERTO	CENTROS de CHICOS	EN...	CENTROS de CHICAS	CONCIERTO
	Tabladilla	SEVILLA	Entreolivos	
	El Romeral	MÁLAGA	Sierra Blanca	
	Ahlzahir	CÓRDOBA	El Encinar	
	Montearagón	ZARAGOZA	Sansueña	
		GIJÓN	Valmayor	Sí
Sí	Los Robles	OVIEDO	Peñaubiña	Sí
	Garoe	LAS PALMAS	Guaidyl	
Sí	Peñalba	VALLADOLID	Pinoalbar	Sí
		BARCELONA	Canigó	Sí
Sí	Xaloc	HOSPITALET	Pinadas	Sí
Sí	Viaró	SAN CUGAT	La Vall	Sí
Sí	La Farga	SAN CUGAT		
		TARRASA	Airina	Sí
Sí	Bell Iloc	GIRONA	Les Alzines	Sí
Sí	Gazpelueta	VIZCAYA	Ayalde	Sí
Sí	Manube	VIZCAYA		
Sí	Erain	GUIPUZCOA	Eskibel	Sí
Sí	Peñarredonda	A CORUÑA	Montespiño	
Sí	Montecastelo	VIGO	Las Acacias	Sí
Sí	Tajamar	MADRID	Mater	Sí
Sí	Retamar	MADRID	Salvatoris	Sí
	Aldovea	MADRID	Senara	
	El Prado	MADRID	Aldeafuente	
	Los Olmos	MADRID	Montealto	
	Monteagudo	MURCIA	Nelva	
Sí	El Redín	NAVARRA	Miravalles	Sí
Sí	Iridia	NAVARRA		
Sí	El Vedat	VALENCIA	Guadalabiar	Sí
Sí		VALENCIA	Villavella	
	Aitana	ALICANTE	Altozano	Sí
	Miralvent	CASTELLÓN	Torrenova	

RELACIÓN DE COLEGIOS CON AULAS SEGREGADAS POR RAZÓN DE SEXO

COMUNIDADES	Nombre del Centro	CONCIERTO
CANTABRIA	Torrevelo	Sí
LA RIOJA	Alcaste	Sí

Una experiencia en un centro diverso

Creado en 1997, el IES “Miquel Tarradell”, de Barcelona, se encuentra ubicado en el centro de Ciutat Vella y sus aulas representan fielmente a la población de este barrio: dos tercios de su matrícula corresponden a alumnos y alumnas hijos de inmigrantes que determinan la identidad del centro, con una gran diversidad de lenguas y culturas

José Checa

IES “Miquel Tarradell”. Barcelona

EL CLAUSTRO tomó la decisión de trabajar el Programa de Competencia Social porque vio en la asertividad (capacidad de dar una respuesta no inhibida o no agresiva) una herramienta de uso cotidiano muy conveniente para la convivencia, dentro y fuera del centro, de nuestros alumnado, convenciéndole el que hubiera un método estructurado para trabajarla. El programa, que imparten dos profesores conjuntamente, se lleva a cabo durante dos horas semanales en segundo y en tercero de ESO.

En el inicio del programa surgieron algunas reticencias entre el alumnado (“¿Pero aquí qué se aprende?”, “¡Vaya rollo, esto no sirve para nada!”). Esta actitud se da, generalmente, en los alumnos y alumnas que tienen menos “experiencia” en la actividad fundamental del programa: pensar.

La aprensión implícita de la metodología que propone el programa y los temas trabajados crean un ambiente relajado y agradable. Pero no nos engañemos, hay sesiones “intensas”.

A partir de los dilemas morales y cuando se trabaja la alfabetización emocional, el clima de las sesiones experimenta un cambio. Hay una mayor implicación afectiva, se expresan valores, emociones y concepciones de la vida; se hace una mayor introspección; el alumnado habla de cuestiones que no expresarían en otro contexto: la nostalgia de su tierra y la percepción de sentirse divididos (cuando están aquí añoran su origen y, cuando van allí, tienen ganas de volver), o el sentimiento del paso de la

vida y lo importante y desoladora que ha sido su primera experiencia de pérdida de una persona querida.

Se da un proceso donde este espacio les sirve para aprender a reflexionar sobre ellos mismos, sobre los otros y a expresar sus emociones.

Este instrumento se ha utilizado, aún no con la constancia deseable, para resolver conflictos en tutoría aplicando el SOC (poner sobre la mesa el mayor número de factores que inciden en una *situación*, buscar *opciones* para solucionarla, analizar las *consecuencias* de cada una y elegir la que parezca más justa y eficaz) y también ha sido utilizado por el claustro para afrontar situaciones complejas. Valga como ejemplo la siguiente:

Después del atentado del 11 de septiembre contra las Torres Gemelas de Nueva York, y el posterior ataque a Afganistán, en nuestro centro se creó una situación compleja derivada de la presencia de alumnado sudamericano con familia en Estados Unidos y alumnado musulmán (pakistaníes principal-

mente). El claustro consideró necesario tomar una posición en defensa de la libertad y la vida y promover una reflexión del alumnado en torno a ello. Se encomendó a la competencia social, como instrumento y espacio, para que preparase y desarrollase actividades con este objetivo.

Para crear empatía con el sufrimiento de las víctimas, tanto de los atentados contra los Torres Gemelas, como de las de la guerra de Afganistán, se utilizó como recurso un hecho histórico: el bombardeo por la aviación franquista de la escuela que ocupaba nuestro edificio durante la Guerra Civil. Las actividades que se desarrollaron permitieron expresar y compartir emociones. Los sentimientos de soledad, pena, miedo, tristeza, injusticia y dolor se plasmaron en textos en prosa y en verso, que llenaron murales contra cualquiera de esas barbaridades.

Son actuaciones de este tipo, de tutoría o claustro, las que dan carta de naturaleza a la competencia social, como espacio e instrumento educativo, para afrontar situaciones colectivas mediante la reflexión el diálogo y la corresponsabilidad y, por tanto, como herramienta para la construcción de un buen clima de centro.

Nuestro contexto está marcado por una destacada presencia de estudiantes inmigrantes. El espacio de la competencia social nos ha permitido reflexionar y actuar sobre la comprensión oral y escrita, las distintas concepciones que nuestros alumnos tienen de la escuela y la diferencia entre convivir y obedecer.

Para implicarse en las sesiones de competencia social es necesario interiorizar las situaciones y los dilemas que se proponen, así como compren-

Interacción entre iguales

EN NUESTRO centro utilizamos a fondo la estrategia de interacción entre iguales en la que se fundamenta el programa. Para ello hacemos que, con suavidad y constancia, intervengan sobre ellos otros compañeros y compañeras, hasta que, con el tiempo, se abren. Todo lo anterior se da en el contexto de un claustro cuyo objetivo es conseguir un clima de centro cívico, participativo y acogedor.

der las actividades que se llevan a cabo sobre ellos. También es indispensable la expresión de los pensamientos, de los sentimientos y las emociones que producen, así como saber escuchar activamente las de los otros.

Por tanto, cuando un alumno o alumna tiene dificultades con las lenguas que utilizamos en competencia social (castellano o catalán) hay riesgo de que desconecte. Para evitarlo se afronta esta situación con un grupo de ayuda de alumnos y alumnas de la misma lengua que, además de traducirle y *tutorarle* en las sesiones, comparten con los profesores las dificultades y ayudas que necesita el alumno o alumna. Asimismo se utilizan sistemas para construir colectivamente la comprensión: desde la dramatización de textos hasta la reconstrucción oral de las situaciones. Todo ello permite que una de las valoraciones frecuentes de nuestro alumnado sea: "he aprendido a hablar y escribir mejor el castellano y/o catalán".

Las dos horas semanales de competencia social plantean a alumnos y alumnas recién llegados contradicciones con su anterior modelo de escuela. Los más aplicados se dedican a copiar todo lo que se escribe en la pizarra; los menos toman actitudes pasivas o disruptivas. La interiorización que tiene el grupo de los mecanismos de las sesiones de competencia social y la convicción del profesorado, avalada por la práctica, de que conseguir y mantener una dinámica ágil y participativa es la mejor manera de reconducir estas actitudes, son los instrumentos que ayudan a cambiarlas y conseguir la participación que necesitan las sesiones de competencia social.

También nos encontramos con un sector de alumnado para el cual la obediencia es uno de los pilares de la relación familiar y no contemplan que el hijo o la hija, el alumno o la alumna, el menor o la menor, manifiesten diferentes alternativas a una situación, y menos si las consideran discrepantes con las de la "autoridad". Esto hace que mantengan una posición pasiva a la hora de pensar y expresar las opiniones.



José Luis Pascual
Secretaría de Relaciones Internacionales
FE CC.OO.

"Debe mejorar": suspenso a la ayuda española en educación

LA INICIATIVA internacional "Campaña Global por la Educación" ha examinado a los líderes políticos de 22 países de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) sobre su apoyo a la educación de base en los países en vías de desarrollo. En el boletín escolar del presidente del Gobierno español, José María Aznar se puede ver la siguiente anotación: "El trimestre de José María ha sido decepcionante. Está aún lejos de contribuir equitativamente a resolver la crisis de financiación de la educación." En el futuro "debe mejorar", añade el boletín emitido por la Campaña Global.

El colectivo que impulsa la campaña está integrado por sindicatos de la educación, ONGs y otras organizaciones sociales de carácter mundial. El Gobierno español tiene adquirido el compromiso internacional de dedicar a la ayuda de cooperación el 0,33% del PIB para el año 2006. Actualmente, su aportación está muy lejos de esa cifra: la aportación de España a la ayuda bilateral supone el 0,25% del PIB, lo que la sitúa en la posición 17 de un total de 22 países.

Si las organizaciones internacionales responsables de la campaña están reclamando insistentemente un reforzamiento sustancial de la ayuda por parte de los países ricos, ello se debe a la urgencia del problema en amplias zonas del planeta. Hoy día son más de 100 millones los niños que no reciben ningún tipo de educación. A ellos hay que sumar otros 150 millones que abandonan la escuela sin certificado escolar. Para erradicar esta injusticia sería necesario invertir más de 5 mil millones de dólares al año, según estimaciones de la UNESCO. Exactamente el gasto militar de 3 días en todo el mundo.

Las "notas" del estudiante José María Aznar se sitúan entre el Suspenso y el Muy Deficiente. Situado en el puesto 17 de 22 en resultados globales, la calificación del Gobierno español es muy negativa especialmente en las casillas "participación en la financiación de la campaña *Educación para todos*" y "concentrar los esfuerzos en los países más pobres".

Algunos datos objetivos que acompañan a estas calificaciones son aterradores: de los 2875 millones de dólares que por su PIB correspondían a España en el reparto de la aportación a la campaña *Educación para todos*, España sólo ha entregado 7 (posición 19 de 22). Si comparamos esta cantidad con el PIB del país, descubrimos que dedicamos el 0,002 % del mismo a la ayuda para la educación de base de los países empobrecidos.

Los compromisos de la comunidad internacional para erradicar la pobreza y el analfabetismo constituyen la Agenda 2015. La campaña *Educación para todos* se enmarca en este contexto. Los escasos progresos obtenidos en los tres años transcurridos desde la aprobación de los objetivos del milenio (2000) hacen presagiar que algunos países no los verán realizados hasta 2050.

Para quebrar esta tendencia se ha ideado un plan de choque, la iniciativa Fast Track o de la Vía Rápida, auspiciada por el Banco Mundial. Para la realización de este programa de urgencia los países ricos se comprometieron a aportar sustanciosos préstamos a largo plazo para la aceleración de las reformas educativas en los países empobrecidos. Hasta el momento, las aportaciones reales son escasas. En el caso de España, escasísimas.

Puedes ver el informe de Global Campaign for Education 2003 en: www.campaignforeducation.org

Una lección del Instituto Obrero de Valencia

Los pasados 27 de noviembre y 4 de diciembre, se celebraron en Valencia unas jornadas en reconocimiento de la labor del Instituto Obrero organizadas por la Fundación Primero de Mayo de Valencia, la FIES y la Federación de Enseñanza de CC.OO. del País Valenciano

EN NOVIEMBRE de 1936, el Gobierno de la II República, presidido por Manuel Azaña, decretó la fundación de estos centros. Era la primera vez, y quizá única, que los obreros podían acceder gratuitamente a la enseñanza secundaria y se les compensaba económicamente para mantener a sus familias. Esta experiencia educativa constituyó un hito relevante de la democratización del sistema escolar en España. Además de Valencia, se abrieron en Barcelona, Madrid y Sabadell.

Sin duda, recuperar la memoria colectiva del sistema escolar es siempre útil para el presente, más aún en

estos momentos. Las conferencias de Juan M. Fernández, José Beltrán, Cristina Escrivá, M^a Luisa Pérez, Juan Gil y Manuel Zamorano nos han permitido conocer las enormes diferencias entre la concepción de la cultura del esfuerzo desde una sensibilidad democrática y desde el autoritarismo de la LOCE.

Al Instituto Obrero accedían después de unas pruebas de selección. Estudiaban desde las 7.30 de la mañana hasta las 11 de la noche, con descansos y cambios de actividad. Era su elección y su compromiso con una educación democrática. Sabían que el aprendizaje escolar les permitiría vivir

mejor. Las relaciones entre profesores y alumnos eran responsables y llenas de autoexigencia, de respeto mutuo y de una confianza en el futuro, en una ciudadanía libre y solidaria.

Frente a este compromiso ciudadano, las autoridades educativas actuales nos presentan una oferta escolar en la cual el esfuerzo se define en relación directa con el castigo. Los que no aprueben en la ESO serán condenados al itinerario del Plan de Inserción Profesional y los que no superen la reválida no tendrán derecho al título de Bachillerato. En vez de propiciar un sistema escolar en el cual se reconozca y valore el esfuerzo por estudiar para ser mejor ciudadano y demócrata, se ofrece una cultura escolar enciclopédica, anclada en esquemas conceptuales de la primera mitad del siglo XX, con bifurcaciones que terminan en el castigo y en el trabajo profesional poco valorado, sin camino de ida y vuelta.

Luces y sombras en el camino hacia una escuela coeducativa

LA PROFESORA de Sociología en la Universitat Autònoma de Barcelona, Amparo Tomé, participó en el ciclo de conferencias organizado por la FIES en Gijón (Asturias), con el apoyo de la Consejería de Educación del Principado, *“Construyendo alternativas: el peso del pasado en nuestro sistema educativo”*.

Recordó Amparo Tomé “las resistencias sociales a la educación de las niñas” y cómo “la escuela segregada con diferentes espacios, contenidos y metodologías se ha mantenido –con la salvedad de la II República– hasta la Ley de 1970, que aprueba la escolarización mixta y los mismos contenidos curriculares para niños y niñas”.

“Durante el período de transición democrática”, afirmó la socióloga, “los MRPs no reivindicaron nada sobre la educación de las niñas; tampoco lo hicieron los movimientos feministas que pusieron el acento en el divorcio, el aborto y la igualdad legislativa”. A partir de finales de los 70, la sociología cri-

tica cuestionó el carácter neutro de los centros, reflexionando acerca de los efectos que tienen sobre las mujeres. A lo largo de la década de los 80, se produjeron las primeras investigaciones sociológicas en nuestro país. Recordó Amparo Tomé las realizadas por Montserrat Moreno en 1986 (“Cómo se enseña a ser niña”) y por Marina Subirats dos años después (“Rosa y azul: La transmisión del género en la escuela mixta”).

Se discute entonces la escuela mixta y se inicia la reflexión y la presión para conseguir la escuela coeducativa. “Podremos hablar de una escuela coeducativa”, dijo la profesora, “cuando el sistema educativo incluya en sus contenidos curriculares la historia de las mujeres, las haga visibles e incorpore sus saberes como legítimos de ser aprendidos y transmitidos. Podremos hablar de una escuela coeducativa cuando las mujeres puedan acceder a los puestos de responsabilidad en igualdad de condiciones a sus compañeros

en los ámbitos públicos y laborales, cuando la división sexual del trabajo y el empleo sea parte de la historia y cuando los hombres y mujeres tengamos las mismas responsabilidades en los ámbitos públicos y familiares”. Y concluyó: “es necesario mucho empeño –además de leyes– y mucho trabajo de investigación, experimentación y reflexión para transformar la realidad actual”.

Más información en www.fieseducacion.org.

AGENCIA MATRIMONIAL

NAZARET

*Seriedad, rapidez, eficacia.
Decana de las Agencias
Matrimoniales de España.
¡33 años formando nuevas
parejas y nuevos hogares!*

Virgen de los Peligros, 11 - 1^o Dcha.
28013 Madrid
91 523 32 13 - 91 531 65 58



Carmen Perona
Abogada
de CC.OO.

■ Despido y contrato de obra y servicios

Soy profesora ayudante de la Universidad Carlos III, de Getafe (Madrid). Desde hace dos años he tenido contratos de obra y servicios, ahora me han cesado ¿puedo reclamar por despido?

A.G.M. (Madrid)

Para responder a esta cuestión nada mejor que transcribir la Sentencia del Juzgado de lo Social nº 35 de Madrid, por la que se condena a la misma Universidad Carlos III por un despido improcedente en un supuesto idéntico.

“La relación jurídica de la profesora con la Universidad Carlos III se ha llevado bajo dos contrataciones de naturaleza distinta, una propiamente administrativa para actividad docente y otra de carácter laboral, cuyo objeto era la labor de investigación en dos proyectos concretos.

La primera cuestión es si debe o no tacharse de fraudulenta su contratación administrativa como personal docente universitario y la respuesta es que no, puesto que los contratos, al ser anteriores a la LOU, estaban amparados en la LRU y en el Real Decreto 898/1985, de 30 de abril que regula este tipo de contratación de carácter administrativo.

Diferente cuestión es el contrato de obra, contratación sumamente laboral (artículo 15 Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 2720/989, su objeto se centraba en dos proyectos bien concretos, pero la trabajadora solo participó en uno de los Proyectos, impartiendo el resto del año escolar actividad docente tanto teórica como práctica.

Por ello se desnaturaliza el contrato de obra, pues la Universidad y al socaire del mismo ha utilizado a la trabajadora para realización de activida-

des y cometidos de carácter permanente y habituales perdiendo así virtualidad el requisito de que la obra tenga naturaleza y sustantividad propia” lo que nos aboca a una situación de fraude de ley (artículo 6.4 Convenio Colectivo) y por ende a que la contratación devenga con carácter de indefinido, lo que conduce a que su cese sea considerado como despido improcedente.”



■ Maestros y Seguridad Social

Soy profesor en Euskadi. Accedí al Cuerpo de Maestros por concurso oposición. En ese momento pertenecía al Régimen Especial de la Seguridad Social, pero al transferirse las competencias educativas a la Comunidad Autónoma del País Vasco automáticamente me pasaron al Régimen General de la Seguridad Social, ¿puedo presentar alguna reclamación?

I.B.C. (San Sebastián)

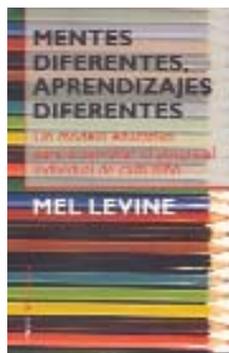
El acto administrativo por el que se acuerda el alta en el Régimen General de la Seguridad Social y su baja en el Régimen Especial se rigen por la Ley 30/92, de 26 de noviembre, por cuanto que la Tesorería General de la Seguridad Social está incluida en el ámbito subjetivo de aplicación de esta Ley y sus actos en materia de afiliación, altas, bajas de los trabajadores son inequívocamente actos administrativos en

materia de Seguridad Social.

Así el artículo 62 f) de la Ley referida dice: “Son actos nulos los dictados prescindiendo total y absolutamente del procedimiento legalmente establecido”. Se encuentran en esta categoría los actos en cuya adopción se omiten los trámites de ordenación del procedimiento, privando por completo al administrado de la posibilidad de efectuar el trámite de alegaciones, esto es, si a usted. Le interese o no el cambio de régimen de la S.S., actualmente no resulta posible que la Administración dicte un acto de plano, sin previamente oír lo que al respecto tenga que manifestar el interesado. Cuando así se actúa el acto administrativo correspondiente adolece de vicio de nulidad. Entendemos que en su caso ha quedado indefenso en el marco del proceso administrativo por el actuar de la Administración, pues los actos en virtud de los cuales se le ha incluido en el Régimen General de la Seguridad Social y, simultáneamente, han supuesto la salida del régimen de funcionarios civiles del Estado, se han adoptado sin haber sido oído y han repercutido, desde un primer momento y en forma real, en un derecho sustantivo del que ya son titulares, como es la elección del sistema de asistencia sanitaria por el que podrían optar, al margen de otros posibles derechos que se podrían ver potencialmente afectados (singularmente, los que derivan del régimen de clases pasivas).

En resumen, nos encontramos ante actos de la Tesorería General de la Seguridad Social en materia de seguridad social dictados, prescindiendo totalmente del procedimiento legalmente establecido, que incurre en vicio de nulidad y causa indefensión, de modo que debe impugnarlos en vía administrativa a través de una reclamación previa.

CC.OO. ya ha defendido este tema ante los tribunales habiendo obtenido sentencias estimatorias. La más reciente es la emitida por el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de 27 de noviembre de 2003.



Mentes diferentes, aprendizajes diferentes

Mel Levine. Traducción:

Editorial Paidós. Barcelona, 2003. Precio: 24 euros

En el cerebro humano hay unos treinta billones de sinapsis o conexiones nerviosas que permiten una combinación prácticamente infinita de posibilidades neuroevolutivas. Para que los niños puedan adquirir diversas actitudes concretas es preciso que se unan varias funciones neuroevolutivas. Cuando alguna de estas funciones faltan o no cumplen su cometido, la actuación del niño sufre, lo que puede provocar alteraciones emocionales que lo más probable es que afecten a su motivación.

Este libro intenta ofrecer a los padres y al profesorado una especie de guía que, a medida que los niños se desarrollan y maduran durante su etapa de formación, les permite observar el despliegue de ciertas facultades mentales, que desempeñan un papel fundamental en el rendimiento escolar y de este modo detectar problemas de aprendizaje. Con treinta años de experiencia como pediatra en programas clínicos y en centros educativos, el autor hace un llamamiento a padres, enseñantes y políticos para que reconozcan que los niños tienen diferentes tipos de mentes y "para que comprendan que debemos satisfacer sus necesidades de aprendizaje y reforzar sus cualidades". Para ello propone como subtítulo del libro: "Lo que los niños que no aprenden nos permite aprender sobre el aprendizaje".

Es interesante constatar que Melvine ofrece algunos apuntes sobre su experiencia escolar. El historial de un buen estudiante pero nefasto para la educación física y los deportes y con un bloqueo académico en el quinto curso por culpa de una asignatura "atravesada" y de una profesora que le humillaba delante de sus compañeros de clase.

Melvine analiza a lo largo del libro los ocho sistemas neuroevolutivos o componentes fundamentales del aprendizaje.

Abusos sexuales en la infancia

Jennifer J. Freyd. Traducción: Pablo Manzano

Editorial Morata. Madrid, 2003. Precio: 16,90 euros



Este libro plantea el bloqueo de información que acompaña al fenómeno del abuso infantil. La autora intenta demostrar que la represión de la memoria no aparece porque reduzca el sufrimiento sino porque a menudo el hecho de desconocer el abuso cometido por el adulto es necesario para la supervivencia.

¿Asimilar o integrar? Dilema ante el multilingüismo en las aulas

Varios autores

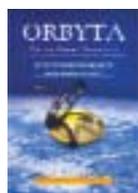
EditMECED (CIDE)



En un contexto de integración de alumnado procedente de ámbitos multiétnicos y plurilingües, los centros escolares se han convertido en lugares privilegiados en los que mejor se observa la correlación entre variabilidad lingüística y selección social. Este estudio ahonda en tres ámbitos, el sociolingüístico, el educativo y el de la política y planificación lingüística, con el fin de seguir esa línea de investigación.

Cuadernos Orbyta

Fundación Formación y Empleo Miguel Escalera (FOREM)

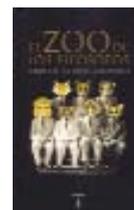


Orbyta es una serie de tres cuadernos de orientación laboral editado por Fundación Formación y Empleo Miguel Escalera (FOREM), de CC.OO., pensados tanto para el profesional como para el usuario que acude a recibir este servicio. Cada cuaderno se complementa con documentación de consulta sobre temas relacionados con los contenidos y con un soporte metodológico.

El zoo de los filósofos

Armelle Le Bras-Chopard

Editorial PTAurus. Precio: 21,50 euros



La idea de la supremacía del hombre sobre el animal ha servido, entre otras cosas, para legitimar discriminaciones entre la propia humanidad. En esta obra la autora analiza de qué forma el elemento humano ha llegado a ser eliminado de las personas desde el momento en que se ha asociado a éstas a determinadas bestias. Este libro recibió el Premio Médecis 2000 de ensayo en Francia.

La muerte de Iván Ilich. Historia de un caballo

Lev Tolstói

Editorial Siruela. Madrid, 2003. Precio: 11,50 euros



La Colección Escolar de Filosofía, de Siruela, presenta dos relatos breves del gran escritor ruso Lev Tolstói: el estremecedor La muerte de Iván Ilich e Historia de un caballo. Los textos van precedidos de una invitación a la lectura. El libro concluye con una sección dedicada a actividades tras la lectura.

El botiquín filosófico

Aljoscha A. Schwarz y Ronald P. Schweppe. Traducción: Vicente Volana Taix

Editorial Diálogo. Valencia, 2003. Precio: 9 euros



Recetas y estrategias de Confucio a Schopenhauer es el subtítulo de esta obra en la que se muestra que la filosofía es un saber que incide en las preocupaciones y en los problemas vitales de las personas, por lo que puede ayudar a comprenderlos e incluso a solucionarlos. En el libro sus autores han incluido pensamientos de la historia de la filosofía tanto occidental como oriental comentados en un estilo sencillo y accesible.

Riqueza cultural

del Ballet Nacional de España



Victor Pliego

EL BALLET Nacional de España cumple veinticinco años. Poco reconocido por aquí, ha cosechado sin embargo grandes éxitos internacionales, especialmente en Japón, y es una de nuestras principales embajadas culturales. Durante febrero y marzo del 2004, el Ballet Nacional de España realiza una gira por Asia y Oceanía con actuaciones en Singapur, Wellington (Nueva Zelanda) y Adelaida (Australia). Es una de las compañías nacionales creadas por el Ministerio de Cultura y hoy adscritas al de Educación, Cultura y Deportes. Su primer director fue Antonio Gades. Otros grandes artistas que han colaborado con la agrupación son José Granero, Manolo Sanlúcar y Antonio Canales.

Entre el centenar de creaciones, recogidas en un libro conmemorativo, recordamos Bodas de Sangre (Gades), Fandango (Mariemma), Concierto de Aranjuez (Pilar López), El sombrero de tres picos (Antonio), Los Tarantos (Felipe Sánchez), La Celestina (Oller), Ilusiones F.M. (Pagés)... El rigor y la calidad han sido constantes en su trayectoria, a pesar del desigual apoyo recibido de las instituciones, incluso de aquella que ostenta su titularidad. La mayor contrariedad tal vez provenga de su denominación, tan exacta como indisputada con las consignas políticas de los últimos años: ¿Ballet? ¿Nacional? ¿de España? Cada término parece contener resonancias añejas, motivo de ocultas desconfianzas que solo se diluyen en el extranjero. El ballet es un género que la incultura musical asfixia en nuestras tierras; lo nacional se ha trocado en provinciano; y España es el grito confiscado por la caverna. Pero la danza

española responde a una antigua tradición que recibió el impulso definitivo con Antonia Mercé "La Argentina" en los tiempos épicos de los Ballets Rusos de Diaghilev. Este género de danza es una maravillosa combinación de bailes populares, flamenco y escuela bolera.

Las creaciones del Ballet Nacional de España siempre han dado cuenta de la riqueza cultural de las distintas comunidades autónomas, con una perspectiva plural y abierta.

La existencia del propio Ministerio de Cultura, nacido bajo el entusiasmo constitucional en la etapa de regeneración democrática, es hoy cuestionada. Cada una de las autonomías le disputa el servicio a la cultura, mientras las grandes instituciones del Ministerio, ubicadas en Madrid, son víctimas de la desidia o de una gestión nefasta. Es el caso de la Biblioteca Nacional, del Museo del Prado, del Museo Arqueológico Nacional, de la Orquesta Nacional de España... El Centro Dramático Nacional y la Compañía Nacional de Teatro Clásico han tenido la suerte de ver renovadas sus respectivas instalaciones gracias a la insustituible colaboración de las voraces termitas, en un caso, y, en otro, a la realización de unas reformas tan necesarias como inaplazables para preservar la integridad física de sus componentes. Han pasado unos lustros y estas importantes empresas cuentan los años con la pesadumbre de unas hijas no deseadas, a las que nadie quiere pero a las que, lógicamente, tampoco se atreve nadie a eliminar. Todo ello es consecuencia de confundir la cultura con la propaganda, de pensar que todos los gobernantes son iguales. Y entre Malraux y Goebbels hubo algunas diferencias... ¿o no?

La visita



Paco Ariza

EN MIS primeros años de ejercicio profesional, la Inspección siempre me producía desasosiego e inquietud, sobre todo cuando anunciaba su visita al centro.

Ahora era yo quien las realizaba, y esa faceta de mi trabajo me hacía salir de la rutina del despacho, de los fríos formularios, de los burocráticos estadillos, de aquellas tediosas instrucciones de principio y final de curso y de las interminables reuniones con aquel delegado.

¿Qué méritos tenía él que no tuviera yo? Ni Zapatero había contado conmigo para su gobierno en la sombra. Yo, que podría ser delegado, consejero, rector o ministro, me deprimía pensando en los incapaces que ocupaban cargos que yo añoraba.

De vuelta a la realidad, me gustaba visitar los centros, notaba que me escuchaban, tenían en consideración mis aportaciones acaso porque mi impronta pedagógica era clara.

Visitaba el colegio General Pola Vieja.

La Directora comenzó a plantearme problemas del centro.

“¿Ratios de Infantil de tres años?”. “Preescolar Julia”, corregí. “Las leyes están para conocerlas y por supuesto para cumplirlas”.

“¡Inmigrantes!”. “Comprensión y mucha dedicación, aun fuera del horario escolar. Nosotros también fuimos pueblo de inmigrantes y ¡ya ve ahora!”.

“¡Violencia!” “¿Nunca os habéis planteado una escuela de padres? Hablar con la APA y vosotros mismos podríais impartirla por las tardes”.

Posteriormente reuní al claustro. Era uno de esos momentos importantes en mi vida. Les hablé de los retos que la sociedad demanda del profesorado, de los maestros en particular. Les hablé de educación vial, sexual, hábitos de consumo, violencia de género, aquí me gustó especialmente. Concluí con un recordatorio a esta profesión profundamente vocacional, donde la entrega, dedicación y militancia pedagógica incluso debieran anteponerse a horarios, frenando comentarios sobre antiguas reivindicaciones sindicales de horarios y jornada.

Una muchachita comentó en voz baja: “¡Qué lástima de sueldo!”.

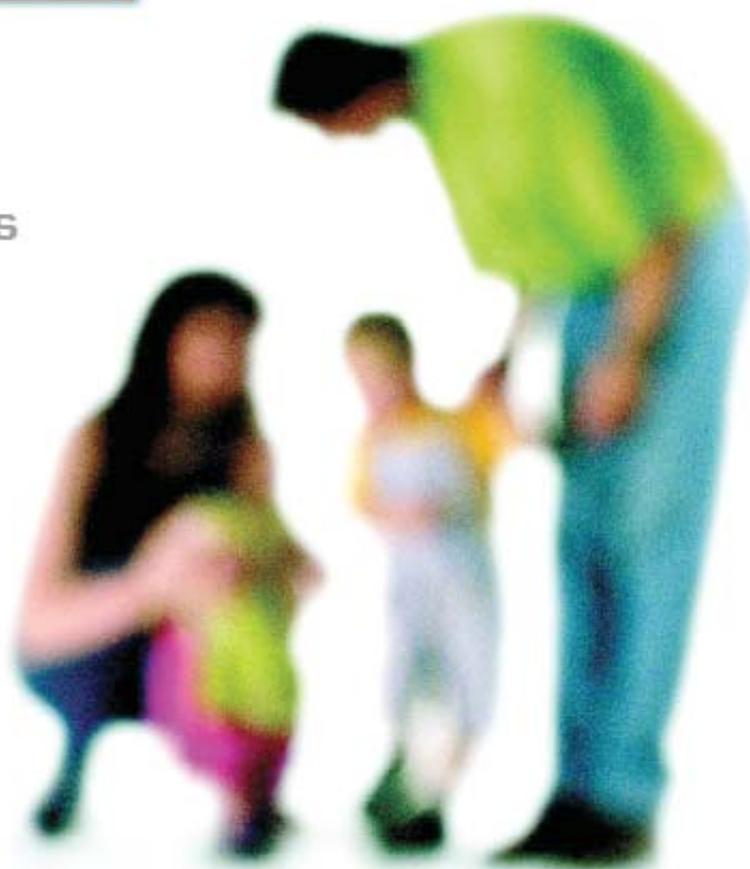
Al salir, le pregunté por ese comentario. Me miró con descaro y me respondió: “Me llamo Angie y Mick Jagger me escribió una canción”.

Está claro que deberemos ser más cuidadosos al seleccionar al profesorado. Entra gente sin vocación.

la aseguradora de la familia

Condiciones especiales para todos
los afiliados/as a **CC.OO.**

- Auto
- Accidentes personales
- Caravanas
- Hogar
- Seguro de Vida
- Plan de Ahorro
- Plan de Pensiones



**PROFESORES Y TRABAJADORES DE CENTROS DE ENSEÑANZA
REGLADA HASTA UN 40% DE REDUCCIÓN EN LA PÓLIZA AUTO**

Teléfono de atención al afiliado/a
901 400 600
www.atlantis-seguros.es



VEN CON NOSOTROS A

CUBA

Saldremos el día 2 de julio desde Barajas y estaremos de nuevo en Madrid el día 12

En colaboración con el SNTCED de Cuba hemos elaborado un programa de turismo sindical que ofertamos a la afiliación de CC.OO. para hacer posible un acercamiento al sistema educativo de Cuba.

Un 40% del tiempo, aproximadamente, lo dedicaremos a visitar diferentes centros educativos, en zonas rural y urbana y el resto es de libre disposición.

Residencia en la ciudad de La Habana – Hotel Habana Libre **** en régimen de alojamiento y desayuno.

Precios por persona incluyendo tasas aeropuerto Madrid, visado, billete avión, seguro turístico, traslados al aeropuerto, alojamiento, dos viajes en autobús con aire acondicionado a centros escolares

Habitación doble 1.070 euros	Habitación triple 1.062 euros	H. individual 1.340 euros
---------------------------------	----------------------------------	------------------------------

Si deseas inscribirte deberás realizar las siguientes fases:

A) Ingresar 650 euros en la cuenta 2100-2119-13-0200274444 a nombre de la F. de Enseñanza de CC.OO. antes del 1 de mayo. Enviar: copia del ingreso bancario, fotocopia del pasaporte y la ficha de datos rellena por alguna de estas vías:

- 1.- Dirección de correo postal
Tini Andrés / Enseñanza. Plaza de Cristino Martos 4, 4ª planta. 28015 Madrid
- 2.- Al Fax 91.548.03.20
- 3.- Al correo electrónico: tandres@fe.ccoo.es

B) Ingresar la cantidad restante (dependiendo del tipo de habitación elegida) y remitir el comprobante por cualquiera de los métodos, antes del 15 de junio.

Si alguien desea hacer el ingreso completo en la primera fecha, podrá hacerlo. La devolución del dinero se realizará únicamente por causas de fuerza mayor debidamente justificadas.

FICHA INSCRIPCIÓN VIAJE A CUBA 2004

Apellidos:

Nombre:

Dirección :

Teléfono:

Móvil:

e-mail :

Fax

Tipo habitación a reservar.

Si deseas compartirla con persona conocida indica su nombre

Contacto: Tini Andrés.
Tfno.: 91 540 92 04
y tandres@fe.ccoo.es

Recibirás información en las señas que nos facilites. Si tienes e-mail o fax la recibirás con mayor rapidez.

En la página web (www.fe.ccoo.es) puedes consultar la memoria del viaje 2002