

# Camins per frenar la discriminació de la dona en el món del treball per la maternitat i per l'adopció

## Nous canvis a l'Estatut dels Treballadors.

(Per la seva importància els transcrivim gairebé íntegres).

Malgrat la majoria d'estats que conformen la Unió Europea ja tenguin aquesta legislació, i molt més avançada i beneficiosa tant per a la mare com per al pare, ara ens la publiciten com una gran novetat.

La llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores, ha sortit publicada al BOE de dia 6 de novembre.

Els motius de la seva aparició són, d'una banda, el dret a la igualtat recollit a l'article 14 de la Constitució espanyola i, el principi de no discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió o opinió o qualsevol altra condició.

La incorporació de la dona al treball ha motivat un dels canvis socials més profunds d'aquest segle. Aquest fet fa necessari configurar un sistema que contempli les noves relacions socials sorgits i un nou model de cooperació i compromís entre dones i homes que permetin un repartiment equilibrat de responsabilitats en la vida professional i en la vida privada.

La necessitat de conciliar treball i família ja ha estat plantejada a nivell internacional i comunitari com una condició vinculada inequívocament a la nova realitat social. Ja la IV Conferència mundial sobre les dones, celebrada a Pekín el setembre de 1995, considerarà com objectiu estratègic el fomentar una harmonització de responsabilitats laborals i familiars entre homes i dones i en la Declaració aprovada pels 189 Estats allà reunits es va reafirmar aquest compromís.

Així, podem destacar les següents modificacions a la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret legislatiu 1/1999, de 24 de març.

## CAPÍTOL I

### 1. Permisos retribuïts

La lletra b) de l'apartat 3 de l'art. 37 queda redactada de la següent manera: "Dos dies pel naixement de filla o fill o per la mort, accident o malaltia greu o hospitalització de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan calgui fer un desplaçament a l'efecte, el termini serà de quatre dies". (La majoria de convenis d'ensenyament superen aquests dies de permís)

### 2. Reducció de jornada per motius familiars

L'apartat 4 de l'art. 37 queda redactat així: "Les treballadores per lactància d'una filla o fill menor de nou mesos, tendran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions. La dona, per voluntat pròpia, podrà substituir aquest dret reduint mitja hora de la seva jornada amb la mateixa finalitat. Aquest permís podrà ser disfrutat indistintament per la mare o el pare en el cas que ambdós treballin".

L'apartat 5 del mateix article queda redactat així: "Quan es tenguí la guarda legal o l'esment directe d'un infant menor de sis anys o minusvàlid físic, psíquic o sensorial, que no tenguí una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la minva proporcional del salari, entre, al menys, un terç i un màxim de la meitat de la durada d'aquella.

Tindrà el mateix dret qui necessiti tenir cura directa d'una persona de la família, fins a segon grau de

consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateixa, i que no dugui a terme cap activitat retribuïda.

La reducció de la jornada contemplada en el present apartat constitueix un dret individual de les treballadores i dels treballadors. Malgrat tot, si dues persones de la mateixa empresa tenguessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

S'afegeix un nou apartat, 6, a l'art. 37: "La concreció horària i la determinació del període del permís de lactància i de la reducció de jornada, prevists als apartats 4 i 5, correspondrà a la treballadora o treballador, dintre de la seva jornada ordinària. Haurà de preavisar l'empresari amb quinze dies d'antelació la data en què s'incorporarà a la seva jornada ordinària. Les discrepàncies que puguin sorgir entre empresa i treballadora o treballador seran resoltes mitjançant el procediment establert a l'article 138 bis de la Llei de Procediment Laboral".

### 3. Nou redactat de l'apartat 1.d) de l'art.45

"Maternitat, risc durant l'embaràs de la dona treballadora, i adopció o acolliment, preadoptiu o permanent, de menors de sis anys.

### 4. Excedència per tenir cura de familiars

L'apartat 3 de l'article 46 queda redactat de la forma següent: 3 " Les treballadores i els treballadors tendran dret a un període d'excedència no superior a tres anys per tenir cura de cada filla o fill, tant quan ho sigui per naturalesa, com per adopció, o en els suposats d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, a comptar des de la data de naixement o, al seu cas, de la resolució judicial o administrativa.

També tendran dret a un període d'excedència no superior a un any, llevat que s'estableixi una durada major per negociació col·lectiva, les treballadores i treballadors per tenir cura d'un familiar, fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateixa, i no dugui a terme cap activitat retribuïda. L'excedència contemplada en aquest apartat constitueix un dret individual per als treballadors i les treballadores. No obstant, si dues o més persones treballadores de la mateixa empresa generassin aquest dret pel mateix subjecte causant l'empresari podrà limitar-ne l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant donàs dret a un nou període d'excedència, l'inici d'aquesta provocarà la finalització de la que, en el seu cas, es vengués disfrutant.

El període en el qual la treballadora o el treballador estigui en situació d'excedència conforme a l'establert en aquest article serà computable a efectes d'antiguitat i es tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, la participació del quals haurà de ser convocada per l'empresa, especialment amb l'ocasió de la seva reincorporació. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Passat aquest termini, la reserva estarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

### 5. Article 5. Suspensió amb reserva de lloc de treball

L'apartat 4 de l'article 48 queda modificat de la següent manera: " En el suposat de part, la suspensió tindrà una durada de setze setmanes, que es disfrutaran de forma ininterrompuda, ampliables en el suposat de part múltiple en dues setmanes més per cada fill o filla del segon. El període de suspensió es distribuirà a opció de la interessada sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de la mort de la mare, el pare podrà fer us de la totalitat o, en el seu cas, de la part que quedi del període de suspensió.

No obstant l'anterior, i sense perjudici de les setmanes posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en el cas que el pare i la mare treballin, aquella, en iniciar-se el període de descans per maternitat, podrà optar perquè el pare disfruti d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part bé de forma simultània o successiva amb el de la mare, exceptuant que en el moment de la seva efectivitat la incorporació al treball de la mare suposi un risc per a la seva salut.

En els suposats d'adopció i acolliment, tant preadoptiu com permanent, de menors de fins a 6 anys, la suspensió tindrà una durada de setze setmanes ininterrompudes, ampliable en el suposat d'adopció o acolliment múltiple en dues setmanes més per a cada filla o fill a partir del segon, comptades a l'elecció del treballador o treballadora, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment per la qual es constitueix l'adopció. La durada de la suspensió serà, així mateix, de setze setmanes en els suposats d'adopció o acolliment de menors majors de sis anys d'edat quan es tracti de menors discapacitats o minusvàlids o que per les seves circumstàncies i experiències personals o que per provenir de l'estranger, tenguin especials dificultats d'inserció social i familiar degudament acreditades pels serveis socials competents. En el cas que la mare i el pare treballin, el període de suspensió es distribuirà a opció dels interessats, que podran disfrutar-lo de manera simultània o successiva, sempre amb períodes ininterromputs i amb els límits assenyalats.

En els casos de gaudiment simultani de períodes de descans, la seva suma no podrà excedir les setze setmanes previstes en els apartats anteriors o les que corresponguin en cas de part múltiple.

Els períodes als que es refereix el present article podran disfrutar-se en règim de jornada completa o a temps parcial, previ acord entre els empresaris i els treballadors afectats, en els terminis que reglamentàriament es determinin.

En els suposats d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'adoptat, el període de suspensió, prevís per a cada cas en el present article, es podrà iniciar fins quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció."

#### **6. Article sisè. Suspensió amb reserva de llocs de treball en el suposat de riscos durant l'embaràs**

S'introdueix un nou apartat 5 en l'article 48 de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, en els següents terminis:

"5. En el supòsit de risc durant l'embaràs, en les terminis prevists en l'article 26, apartats 2 i 3, de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, la suspensió del contracte finalitzarà el dia en què s'iniciï la suspensió del contracte per maternitat biològica o desaparegui la impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre compatible amb el seu estat."

#### **7. Article setè. Extinció del contracte de treball**

*1. La lletra d) de l'article 52 queda modificada de la següent manera:*

"d) Per faltes d'assistència al treball, encara que justificades però intermitents, que arribin al 20 per 100 de les jornades hàbils en dos mesos consecutius, o el 25 per 100 en quatre mesos discontinus dins d'un període de dotze mesos, sempre que l'índex d'absentisme total de la plantilla del centre de treball superi el 5 per 100 en els mateixos períodes de temps.

No es computaran com a faltes d'assistència, als efectes del paràgraf anterior, les absències degudes a vaga legal pels temps de duració de la mateixa, l'exercici d'activitats de representació legal dels treballadors, accident de treball, maternitat, risc durant l'embaràs, malalties causades per embaràs, part o lactància, llicències i vacances, ni malaltia o accident no laboral, quan la baixa hagi estat acordat pels serveis sanitaris oficials i tenguï una duració de més de vint dies consecutius."

*2. L'apartat 4 de l'article 53 queda modificat de la següent manera:*

"4. Quan l'empresari no complís els requisits establerts en l'apartat 1 d'aquest article o la decisió extintiva de l'empresari tengués com a mòbil algunes de les causes de discriminació prohibides en la Constitució o en la Llei o bé s'hagués produït amb violació de drets fonamentals i llibertats públiques del treballador, la decisió extintiva serà nul·la, havent de fer l'autoritat judicial tal declaració d'ofici. La no concessió del preavís no anul·larà l'extinció, si bé l'empresari, amb independència dels altres efectes que procedesquin, estarà obligat a abonar els salaris corresponents a dit període. La posterior observància per l'empresari dels requisits incomplerts no constituirà, en cap cas, esmena del primitiu acte extingiu amb efectes des de la seva data.

Serà també nul·la la decisió extintiva en els següents suposats:

a) La dels treballadors durant el període de suspensió del contracte de treball per maternitat, risc durant l'embaràs, adopció o acolliment al que se refereix la lletra d) de l'apartat 1 de l'article 45 d'aquesta Llei, o la notificada en una data tal que el termini de preavís finalitzi dins de dit període.

b) La de les treballadores embarassades, des de la data d'inici de l'embaràs fins la del començament del període de suspensió a què es refereix la lletra a), i la dels treballadors que hagin sol·licitat un dels permisos als que es refereixen els apartats 4 i 5 de l'article 37 d'aquesta Llei, o estiguin disfrutant d'ells, o hagin sol·licitat l'excedència prevista en l'apartat 3 de l'article 46 de la mateixa.

L'establert a les lletres anteriors serà d'aplicació llevat que, en ambdós casos, es declari la procedència de la decisió extintiva per motius no relacionats amb l'embaràs o amb l'exercici del dret als permisos i excedència senyalats."

*3. L'apartat 5 de l'article 55 queda redactat de la següent manera:*

"5. Serà nul l'acomiadament que tenguï per mòbil algunes de les causes de discriminació prohibides en la Constitució o en la Llei, o bé es produesqui amb violació de drets fonamentals i llibertats públiques del treballador.

Serà també nul l'acomiadament en els següents suposats:

a) El dels treballadors durant el període de suspensió del contracte de treball per maternitat, risc durant l'embaràs, adopció o acolliment al que es refereix la lletra d) de l'apartat 1 de l'article 45 d'aquesta Llei, o el notificat en una data que inclogui el termini del preavís.

b) El de les treballadores embarassades, des de la data d'inici de l'embaràs fins a la del començament del període de suspensió a que es refereix la lletra a), i la dels treballadors que hagin sol·licitat un dels permisos als que es refereixen els apartats 4 i 5 de l'article 37 d'aquesta Llei, o els estiguin disfrutant, o hagin sol·licitat l'excedència prevista en el seu apartat 3 de l'article 46.

L'establert en les lletres anteriors serà d'aplicació, llevat que, en ambdós casos, es declari la procedència de l'acomiadament per motius no relacionats amb l'embaràs o amb l'exercici del dret als permisos i excedències senyalats."

## **CAPÍTOL II**

Modificacions que s'introdueixen en el text refós de la Llei de Procediment Laboral, aprovat per el Real Decret legislatiu 2/1995, de 7 d'abril

### **Article vuitè. Extinció del contracte de treball**

1. *L'apartat 2 de l'article 108 queda redactat de la següent manera:*

"2. Serà nul l'acomiadament que tenguí com a mòbil alguna de les causes de discriminació previstes en la Constitució i en la Llei, o es produesqui amb violació de drets fonamentals i llibertats públiques del treball.

Serà també nul l'acomiadament en els següents suposats:

a) El dels treballadors durant el període de suspensió del contracte de treball per maternitat, risc durant l'embaràs, adopció o acolliment."

2. *L'apartat 2 de l'article 122 queda redactat de la següent manera:*

"2. La decisió extintiva serà nul·la quan:

a) No s'hagués complert les formalitats legals de la comunicació escrita, amb menció de causa.

b) No s'hagués posat a disposició del treballador la indemnització corresponent, llevat d'aquells suposats en els que tal requisit no vingués legalment exigit.

c) Resulti discriminatòria o contrària als drets fonamentals i llibertats públiques del treballador.

d) S'hagi efectuat en frau de llei eludint les normes establertes pels acomiadaments col·lectius, en els casos a què es refereix l'últim paràgraf de l'article 51.1 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

Serà també nul·la la decisió extintiva en els següents suposats:

a) La dels treballadors durant el període de suspensió del contracte del treball per maternitat, risc durant l'embaràs, adopció o acolliment.

b) La de les treballadores embarassades, des de la data d'inici de l'embaràs fins a la del començament del període de suspensió a què es refereix la lletra a), i dels treballadors que hagin sol·licitat un dels permisos a què es refereixen els apartats 4 i 5 de l'article 37 de l'Estatut dels Treballadors, o n'estiguin disfrutant, o hagin sol·licitat l'absència prevista en l'apartat 3 de l'article 46 de l'Estatut dels Treballadors.

L'establert en les lletres anteriors serà d'aplicació, llevat que, en ambdós casos, es declari la procedència de la decisió extintiva per motius no relacionats amb l'embaràs o amb l'exercici del dret als permisos i excedència assenyalats."

## **CAPÍTOL VI**

Modificacions que s'introdueixen a la Llei 30/1984, de 2 d'agost, de Mesures per a la Reforma de la Funció Pública.

### **Art. 19è. Excedència per tenir cura de familiars**

L'apartat 4 de l'article 29 queda redactat de la forma següent:

"4. Els funcionaris tendran dret a un període d'excedència de duració no superior a tres anys per tenir cura de cada fill, tant si ho és per naturalesa com per adopció o acolliment permanent o preadoptiu, a contar des de la data de naixement o, en el seu cas, de la resolució judicial o administrativa.

També tendran dret a un període d'excedència, de duració no superior a un any, els funcionaris per tenir cura d'un familiar que es trobi al seu càrrec, fins a segon grau inclòs, de consanguineïtat o afinitat que, per raons d'edat, accident o malaltia, no pugui valer-se per si mateix, i no realitzi activitat retribuïda.

El període d'excedència serà únic per a cada subjecte causant. Quan un nou subjecte causant donàs lloc a una nova excedència, l'inici del període de la seva posarà fi al que s'estès gaudint.

Aquesta excedència constitueix un dret individual dels funcionaris. En cas que dos funcionaris generassin el dret a gaudir-lo pel mateix subjecte causant, l'Administració podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades relacionades amb el funcionament dels serveis.

El període de permanència en aquesta situació serà computable a efectes de triennis, consolidació de grau personal i drets pasius. Durant el primer any, els funcionaris tendran dret a la reserva del lloc de treball que desenvolupaven.

Passat aquest període, l'esmentada reserva ho serà al lloc en la mateixa localitat i del mateix nivell i retribució."

#### Article vintè. Permís per maternitat i paternitat

L'apartat 3 de l'article 30 queda redactat de la forma següent:

"3. En cas de part, la duració del permís serà de setze setmanes ininterrompudes, ampliables en el cas de part múltiple en dos setmanes més per cada fill a partir del segon. El permís es distribuirà a opció de la funcionària sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de mort de la mare, el pare podrà fer ús de la totalitat o, en el seu cas, de la part que quedi del permís.

A pesar de tot, i sense perjudici de les sis setmanes immediates posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en cas que mare i pare facin feina, aquesta, en iniciar-se el període de descans per maternitat, podrà optar perquè el pare gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, bé de manera simultània o successiva amb el de la mare, excepte que en el moment de la seva efectivitat la incorporació al treball de la mare suposi un risc per a la seva salut.

En els casos d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent, de menors de fins sis anys, el permís tindrà una duració de setze setmanes ininterrompudes, ampliables en el cas d'adopció o acolliment múltiple en dues setmanes més per a cada fill a partir del segon, contades a l'elecció del funcionari bé a partir de la resolució judicial per la que es constitueix l'adopció. La duració del permís serà, tanmateix, de setze setmanes en els casos d'adopció o acolliment de menors, majors de sis anys d'edat, quan es tracti de menors discapacitats o minusvàlids o que per les seves circumstàncies i experiències personals o que, per venir de l'extranger, presentin especials dificultats d'inserció social i familiar, degudament acreditades pels serveis socials competents. Cas que el pare i la mare treballin, el permís es distribuirà a opció dels interessats,

que podran gaudir-lo de manera simultània o successiva, sempre amb períodes ininterromputs.

En els casos d'ús simultani de períodes de descans, la seva suma no podrà excedir les setze setmanes previstes en els apartats anteriors o les que corresponguin en cas de part múltiple.

En els casos d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'adoptat, el permís previst per cada cas en el present article, podrà iniciar-se fins quatre setmanes abans de la resolució per la que es constitueix l'adopció."

#### CAPÍTOL VII

Modificacions que s'introdueixen dins la LLei de Funcionaris Civils de l'Estat, text articulat aprovat per Decret 315/1964, de 7 de febrer.

#### Article vintiuè. Llicència per risc durant l'embaràs

S'introdueix un nou nombre 3 dins l'article 69 amb la següent redacció:

"3. Quan la circumstància a què es refereix el nombre 3 de l'article 26 de la LLei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, afectàs una funcionària inclosa en l'àmbit d'aplicació del mutualisme administratiu, podrà donar-se llicència per risc durant l'embaràs en els mateixos termes i condicions que les previstes en els nombres anteriors." □

EL VIATGE DEL SEUS SOMNIS AL SEU ABAST AMB



**SERRA NORD**

NOUS CAMINS PER VIATJAR

C/ 31 de Desembre, 12 - 07004 PALMA

tel.- 20 46 00 - fax.- 20 44 50

PERQUÈ ELS OFERIM  
ELS MILLORS VIATGES  
ALS MILLORS PREUS!

AMB LA QUALITAT DE

**framufana**

BAL 078 MM

*Des del setembre de l'any passat,  
l'STEI participa com a part impulsora  
i potenciadora de la plataforma 0-3.  
Així treballa i reivindica per  
aconseguir els seus objectius*

### **Manifest de l'escola infantil 0-3**

La Reforma Educativa que suposà la LOGSE semblava en un principi una gran passa endavant del nostre Sistema Educatiu. Després d'un temps de la seva aprovació, l'anàlisi de les diferents realitats, ens fa sentir inquiets per la situació en què es troba actualment l'Educació Infantil i especialment el primer cycle 0-3: la seva adscripció als serveis socials en algunes CA, la no inclusió en el mapa escolar, la ruptura dels dos cicles, l'inexistent increment de l'oferta pública, la regressió pressupostària de les administracions, la creixent demanda social desatesa...

Per això ens veim obligats a denunciar aquesta realitat i a reivindicar com a punt de partida els següents aspectes:

#### **Extensió de l'oferta**

- La consolidació d'una xarxa pública 0-6
- Reclamar la inclusió del primer cycle 0-3 en el mapa escolar de cada localitat, contemplant els centres que funcionen amb voluntat de servei públic i planificant l'extensió a partir d'ells.
- Establir de forma prioritària la continuïtat dels nins i de les nines del primer al segon cycle en el procés de matriculació.

#### **Finançament**

Exigim a les administracions educatives que assumeixin el finançament de l'Educació Infantil per mitjà d'una xarxa pública d'acord amb les demandes de cada localitat.

Exigim la retirada de les polítiques de finançament que no vagin dirigides a garantir el funcionament global dels centres. Rebutjam els bons escolars com a forma de finançament.

#### **Model Educatiu**

Una Escola Infantil de qualitat implica un context educatiu on l'infant se sent persona entre persones, que garanteix la cobertura de totes les necessitats de l'infant (fisiològiques, afectives, educatives, relacionals, cognitives), que disposa d'un adult com a referent d'atenció, comunicació i afecte. Aprèn i es desenvolupa a partir de la pròpia activitat i iniciativa en el joc, les rutines i la seva participació en les activitats planificades o experiències orientades, segons les propostes curriculars, el desplegament de competències o l'enriquiment de vivències i coneixement de l'entorn. Vol dir també una escola democràtica, dialogant i participativa, oberta a la comunitat, a les famílies i a barri.

la implantació d'aquest model requereix unes característiques determinades en relació a les condicions materials del centre, a l'organització i funcionament intern, a la formació inicial i permanent dels educadors.

- **Una infraestructura** d'espais i equipaments segons la normativa del decret de mínims.
- **Condicions laborals dignes per als treballadors:** horàries i retributives equiparades a la resta d'etapes educatives.
- **Formació i titulació dels educadors:** exigim l'establiment de plans de formació conjunts entre els

professionals dels dos cicles per garantir els mateixos criteris educatius a tota l'etapa.

- **Un nombre de nins per educador** que faci possible tenir una atenció individualitzada als infants. Aquestes ràtios haurien de ser:

0-1 anys:	5 infants per educador
1-2 anys:	8 infants per educador
2-3 anys:	14 infants per educador
3-4 anys:	18 infants per educador

- **Programa d'integració:** capaç d'acceptar i integrar la deficiència i diversitat (ètnica, religiosa, cultural, social, psíquica, física, etc.) amb educadors de suport i assessorament d'un equip psicopedagògic.
- **Horari restringit** que respecti les necessitats i els drets dels infants (no només de vuit hores)

## Plataforma 0-3 anys

La Plataforma 0-3, que compta amb el suport de les escoles infantils municipals i privades amb voluntat de públiques de Mallorca, la Federació d'Associacions de Veïns de Palma i associacions de pares i mares d'alumnes, a més d'organitzacions especialment qualificades com sindicats i partits polítics, ha treballat durant els darrers mesos en l'elaboració d'un document unitari que contempla la millora de l'educació infantil a partir de canvis substancials en la gestió i la legislació actualment vigents.

Durant aquest període s'han recollit prop de 4000 firmes de persones afectades per la problemàtica que planteja aquest tram educatiu.

Entre les reivindicacions més rellevants, hi ha la promulgació (amb caràcter d'urgència) d'un Decret-Llei per part del Govern Balear que contempli l'assumpció de la gestió de les escoles infantils en el tram 0-3 per part de la Conselleria d'Educació del Govern, com a pas previ a l'aprovació pel Parlament d'una Llei que desenvolupi la LOGSE en el sentit d'adequar-la a la nostra realitat territorial i a les característiques de la societat insular, i que contempli els següents requisits bàsics:

- a) La Conselleria d'Educació assumirà totes les competències en l'etapa educativa 0-6.
- b) Al cicle educatiu 0-3, els recursos materials i humans exigibles i els corresponents Serveis d'Inspecció amb capacitat sancionadora seran gestionats exclusivament per la Conselleria d'Educació.

- c) Es promouran convenis amb els consells i els ajuntaments per garantir els recursos necessaris per a una bona prestació dels serveis educatius corresponents. Qualsevol tipus de finançament haurà de revertir directament al propi centre.

Com a exigències primordials, complementant el Decret-Llei esmentat, reclama que s'aprovi una resolució parlamentària que inclogui els següents acords:

1. Crear una comissió formada per representants de l'administració, dels grups parlamentaris, de les associacions municipalistes i del Marc Unitari de la Comunitat Educativa per tal de definir les línies d'actuació en el repartiment de l'oferta pública per al 1r Cicle de l'Educació Infantil (0-3 anys) i en la recerca de noves fórmules del funcionament de les escoles infantils, pas previ per a la posterior elaboració del Mapa Escolar corresponent.
2. Assumpció immediata per part de la Conselleria d'Educació de les escoles infantils que siguin actualment competència del Govern.
3. Augmentar segons les necessitats les partides pressupostàries de la Conselleria d'Educació destinades a les escoles infantils pròpies, les escoles de les corporacions locals i les escoles infantils promogudes per escoles o cooperatives d'iniciativa privada sense afany de lucre.
4. Incrementar l'oferta educativa de les Escoles Infantils, sota la titularitat i la tutela de la Conselleria d'Educació.
5. Elaborar un currículum propi per al cicle 0-3, que contempli la nostra realitat lingüística i cultural, la qualificació professional dels mestres i les ràtios màximes d'alumnes per educador i aula.
6. Cercar els mecanismes adients perquè el professorat adscrit al tram educatiu de 0 a 3 anys tingui la consideració de docent, igualant el seu horari lectiu al dels docents del cicle 3-6 i augmentant la plantilla a cada Escola Infantil dependent de la Conselleria d'Educació (la gestió no pot recaure en cap altre organisme del Govern).
7. Prendre les mesures necessàries per tal que la inspecció educativa disposi d'uns criteris clars en el control organitzatiu i pedagògic de les escoles infantils privades, que, si incompleixen la normativa legal, no podran rebre cap tipus d'ajut procedent dels recursos públics ni podran seguir desenvolupant la seva tasca docent. □

# Casa Pomar Flores

## ARTICLES PER A ARTISTES

PAPERS PINTATS  
PINTURES  
MARCS I MOTLLURES

Sant Miquel, 77  
Tel. 971 72 14 83  
07002 Palma de Mallorca

SERVEI DE  
LLIBRES  
ESTRANGERS  
LLIBRES  
DELS PAÏSOS  
CATALANS  
JOGUINES  
I LLIBRES  
INFANTILS

Carrer d'en Rubí, 5  
Tel. 971 71 38 21  
07002 Palma



Institut superior  
d'estudis  
psicològics



isep  
formació

## SESSIONS CLÍNIQUES

- 25 de febrer** *Intervenció psicopedagògica en un nin sord*  
A càrrec de Pepa Medina  
**Lloc:** Escola de Formació en Mitjans Didàctics  
C/. Marià Canals, 13  
**Hora:** 19 hs.
- 31 de març** *Intervenció psicopedagògica en un cas amb retard mental*  
A càrrec de Núria Gordón  
**Lloc:** Escola de Formació en Mitjans Didàctics  
C/. Marià Canals, 13  
**Hora:** 19 hs.