

Ponencia de Acción Sindical

1.- INTRODUCCION

Transcurridos dos años desde la celebración del Primer Congreso y siendo válidos los planteamientos recogidos en el Programa de la Federación, se hace necesaria una profundización en nuestro análisis de la situación actual de la Enseñanza, tanto desde el punto de vista de los trabajadores como del modelo educativo que propugnamos.

Asistimos a un ataque a las condiciones laborales de los trabajadores, que afecta a su poder adquisitivo, estabilidad y libertad de cátedra. Al mismo tiempo, la supervivencia de un sistema escolar clasista, el papel subsidiario de la Enseñanza Estatal, la potenciación desde el poder y grupos de presión, de la enseñanza privada y una organización escolar burocratizada, ineficaz y generadora de fracaso escolar, son muestras del reforzamiento del sistema escolar dominante.

Consecuentemente, nuestra acción sindical debe vertebrarse en dos direcciones:

a) Lucha por la mejora de las condiciones laborales y de la situación general de los trabajadores/as de la enseñanza.

b) Lucha por la Escuela Pública, que aspire a ser una enseñanza igualitaria, libre, democrática, laica, pluralista y dinámicamente integrada en la sociedad.

2. PLANOS DE LA ACCION SINDICAL

2.1.- PLANOS GENERALES DE LA ACCIÓN SINDICAL

Respecto al punto a): lucha por la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores/as, debe centrarse en la plena normalización de las relaciones laborales y de negociación colectiva.

En el sector de privada nuestra acción debe encaminarse hacia los objetivos siguientes:

a) Lucha por conseguir el reconocimiento y aceptación por parte de la patronal del sector de los derechos sindicales, que permitan el normal desarrollo de la actividad sindical de nuestros/as afiliados/as.

b) Negociación articulada en Convenios en las mejores condiciones para los trabajadores.

c) Lucha por el derecho a la Libertad de Cátedra, evitando los intentos de implantación de un Ideario de Centros que pueda ser utilizado como motivo de despido.

d) Exigencia de estabilidad para el profesorado y personal no docente.

e) Regulación, en lo específico del sector, de nuestras condiciones de trabajo en el futuro Estatuto de Profesorado.

En el sector estatal nuestra acción sindical irá dirigida a:

a) Consecución de los derechos sindicales plenos y particularmente los de elecciones sindicales y negociación colectiva, que permitirán desarrollar al sindicalismo una política de masas.

b) Lucha por un Estatuto del Profesorado, encuadrado en el de la Función Pública, avanzado, que regule la situación laboral (retribuciones, Seguridad Social, jubilaciones...) de los trabajadores/as del sector.

c) Exigencia de estabilidad para todo el profesorado y personal no docente de todos los subsectores.

Respecto al punto b): lucha por la Escuela Pública, debemos centrarnos en los siguientes objetivos fundamentales:

a) Exigir del Gobierno la extensión de la enseñanza estatal hasta que llegue a cubrir, realmente, todas las necesidades educativas del Estado, con una planificación racional según las peculiaridades de cada región o nacionalidad.

b) Caracterización más detallada de nuestro concepto de Escuela Pública, abriendo un amplio debate entre los sectores afectados con el fin de presentarla como una opción alternativa al sistema educativo vigente.

c) Lucha por la calidad de la enseñanza.

2.2.1. POLITICA DE EMPLEO

Debemos fijar para el próximo período una política de empleo basándonos en los siguientes ejes:

a) Planificación de las necesidades educativas en todo el Estado, ampliando la red de centros públicos, potenciando los medios educativos de las regiones y nacionalidades, provincias y municipios. Redefinición de funciones y control efectivo de las Escuelas de Formación del Profesorado de EGB.

b) Negativa, en todos los casos, a los aumentos de jornada. Mantenimiento de nuestra reivindicación de reducción de jornada lectiva. Oposición a cualquier forma de pluriempleo. En consecuencia, mantenemos nuestro rechazo a un trabajo de sustitución por parte de profesores/as que ya tengan su propio puesto docente y reclamamos la fijación, al comienzo de cada curso escolar y de acuerdo con las organizaciones sindicales y tras un cálculo objetivo de las necesidades anteriores, de un cupo fijo para sustituciones del profesorado de cada provincia.

c) Reducción de la edad de jubilación obligatoria a los 64 años y la voluntaria a los 60, para todos los trabajadores/as en sus distintos niveles educativos, tanto para el sector público como para el privado.

d) Dotación específica de plantilla para la EPA, oponiéndonos a que sea considerada como una enseñanza residual, impartida en las horas extraordinarias del profesorado que ya ha cumplido su jornada laboral.

e) Consecuentes con nuestra lucha por la consecución del ciclo único, manifestamos nuestra oposición a la actual concepción de la Formación Profesional como una enseñanza para los menos dotados y propugnamos una F.P. de calidad, basada en una formación humanística y tecnológica que prepare integralmente a los alumnos técnica y socialmente, a la vez que les posibilita el desarrollo de la profesión elegida, sin imposibilitarles la continuación de sus estudios a nivel superior.

f) Reducción del número de alumnos por aula, aproximándonos a la ratio 1/28, teniendo en cuenta las especiales características de la escuela rural.

g) Ampliación de la red pública de centros y reconstrucción de los existentes que no reúnan condiciones. Reconsideración de la política de concentraciones escolares, de acuerdo con los ciudadanos/as de la zona afectada. Nueva puesta en funcionamiento de las instalaciones abandonadas para las que hubiera demanda social.

h) Mantenimiento y ampliación de los cursos de nocturno en los I.B., con adaptación de los programas.

i) Ampliación de la edad de escolarización obligatoria de los 4 años a los 16 años.

j) Regulación progresista de las Incompatibilidades.

k) Siguiendo con nuestra reivindicación del Ciclo Único y mientras éste no sea posible, debe hacerse incidencia en una mayor atención y adecuación del subsector de Enseñanza Especial para que de una vez por todas pierda la consideración de "mal menor y marginado". Para ello exigimos:

1) Que se adecue el número de niños por aula, aumentando la relación profesor/alumno.

2) Capacitación del personal que imparte dicha enseñanza o asistencia. Reciclaje para el personal no titulado.

3) Reconocimiento y, por lo tanto, dotación de todo el personal necesario para la asistencia y/o educación de los afectados/as. (Nos referimos tanto al personal docente como al especializado).

4) Plazas escolares para todos los afectados/as, bien sea en Centros, Residencias, etc., especiales, como Aulas de Educación Especial o puestos escolares en Centros de educación ordinaria.

5) Gratuidad de la asistencia y/o educación. El financiamiento de este subsector debe entrar en el Presupuestos Generales del Estado, dejando de nutrirse exclusivamente de la Tasa del Juego.

l) Que se facilite la integración de los nuevos titulados en puestos docentes o de investigación a nivel universitario.

m) Contratación de médicos, psicólogos y asistentes sociales.

n) La Federación de Enseñanza de CC.OO., como respuesta organizativa al paro de los enseñantes procurará que sus afiliados en paro y el Sindicato como tal participen en la vanguardia de las reivindicaciones contra el paro; cuando no sea posible que dicha organización de parados se movilice teniendo al frente a CC.OO., trabajará activamente en todas aquellas comisiones de que se hayan dotado los enseñantes/as en paro por la lucha y la defensa del puesto de trabajo.

ñ) Establecimiento generalizado del año sabático para los docentes, de manera que puedan tener acceso a un período prolongado de puesta al día en el terreno profesional. Transcurrido el mismo, habrán de dar cuenta de la labor desarrollada, mediante la correspondiente memoria o trabajos.

2.1.2. RELACIONES CON GRUPOS SOCIALES, POLITICOS E INSTITUCIONALES DEMOCRATICAS

Las relaciones que se establezcan con los grupos sociales, políticos e institución es democráticas tienen una importancia singular en el desarrollo de la vertiente socio-política de nuestro sindicalismo para el logro de la transformación democrática de la enseñanza.

La puesta en práctica de alternativas renovadoras exige el concurso de cuantos/as puedan estar implicados/as en el fenómeno educativo. Por eso, nuestra Federación y los Sindicatos integrados en ella establecerán formas de relación continua con las APAS, AAVV, organizaciones de estudiantes y grupos políticos de izquierda. Singularmente se impulsará la creación y desarrollo de Consejos de Educación en cuantas instituciones de representación política sea posible (en los ámbitos nacionales, regionales y locales).

Los objetivos de este conjunto de relaciones será la extensión y mejora constantes de la escolarización pública, las campañas en defensa de la Escuela Pública y cuantas iniciativas coincidan con los rasgos que definen esa alternativa. De manera especial, esta relación contribuirá a frenar las concepciones corporativas hoy muy extendidas.

De manera especial e inmediata, dentro de los centros de enseñanza, se preparará un plan para el desarrollo democrático del Estatuto de Centros y su eventual rechazo en sus aspectos más regresivos. La preparación de tales planes será iniciativa del Sindicato provincial respectivo, de acuerdo con APAS y organizaciones de estudiantes.

Nuestras relaciones con los alumnos debe buscar encuentros con sus organizaciones en los ámbitos en que estas estén constituidas, así como con los alumnos organizados en los centros, debiendo prestar especial atención a los estudiantes de las Escuelas de Formación del Profesorado de E.G.B.

2.1.3. PLANO PEDAGOGICO-PROFESIONAL

El trabajo en este campo debe estar presente siempre en nuestra acción sindical, orientándolo a la superación de la actual organización escolar fundamentalmente infectivas, antipedagógica y generadora del fracaso escolar. Nuestro trabajo se debe desarrollar en varios niveles:

a) El Centro de Trabajo. Potenciando la creación de grupos de trabajo que supongan una superación del individualismo imperante y consigan una mejor coordinación de la tarea educativa. Desarrollando los aspectos positivos del Estatuto de Centros (y en el futuro de la LAU) y, en particular, la creación de órganos amplios y representativos allí donde sea posible, potenciando la creación de equipos de dirección alternativos a los cargos unipersonales, de manera que estos se supediten a los órganos colegiados.

b) Movimientos de Renovación Pedagógica. Participando activamente en ellos a partir de la creación de Grupos Pedagógicos en el Sindicato e intentando darles proyección sindical.

c) Formación Permanente del Profesorado:

- Transformación de las Escuelas de Formación del Profesorado.

- Dotaciones para la Formación Permanente. Investigación pedagógica. Que se organicen de manera descentralizada y con participación de todos los interesados: claustros, grupos pedagógicos, sindicatos, etc., del territorio correspondiente.

2.1.4. PLANO REIVINDICATIVO

a) En Privada, donde la Negociación Colectiva está reconocida, los distintos Convenios son el marco en el que debemos desarrollar nuestra lucha, buscando la unidad de acción con las fuerzas sindicales, tratando de clarificar la negociación colectiva, mejorando la participación de los trabajadores/as en ella. Nuestra política debe pasar por la defensa del poder adquisitivo y la mejora de la jornada laboral.

b) En Estatal hay que consolidar el sindicalismo de clase por encima de los sentimientos corporativos y elitistas, articulando la lucha por el derecho a la negociación colectiva con los Presupuestos Generales del Estado y acuerdos legales sobre aspectos específicos, señalando como objetivos prioritarios tanto los principios de negociación colectiva como los de defensa del poder adquisitivo, mejora de la jornada de trabajo, extensión de los derechos sindicales, transparencia informativa, clarificación y racionalización salarial y defensa del puestos de trabajo para contratados e interinos.

2.1.5. LA HUELGA

La huelga es un instrumento fundamental de lucha y de presión y un derecho reconocido constitucionalmente, al que los trabajadores de la enseñanza no pueden renunciar. Nos manifestamos en contra de los recortes en su ejercicio y por la libertad plena y consciente de éste, a través de la regulación responsable de los trabajadores y sus organizaciones. Las características de nuestro sector no hacen necesario el establecimiento de servicios mínimos de mantenimiento. Nuestro criterio es el de rechazar huelgas indefinidas y convocar huelgas de duración determinada, volviendo posteriormente a la acción si se cree necesario.

En este sentido hay que intentar, a través de la explicación de las luchas y de sus reivindicaciones, ganar no sólo a la opinión pública, sino también contar con la solidaridad activa del resto de los trabajadores, también en el seno del Sindicato.

2.1.6. LA AFILIACION

La afiliación es también un instrumento de la acción sindical que proporciona los medios humanos y económicos para poder cumplir las tareas que nos marcamos. Una política de extensión del Sindicato en cada territorio es imprescindible. Y se deben organizar campañas generales y locales dirigidas a los trabajadores de la enseñanza y a los alumnos de los últimos cursos de las Facultades y Escuelas de Formación del Profesorado. Esta política se debe realizar en coordinación de las Secretarías de Organización, Finanzas y Acción Sindical.

2.1.7. LA LUCHA CONTRA LAS LEYES DE UCD

Desde hace varios años la política derechista del Gobierno de UCD viene manifestándose con especial claridad en el tema de la enseñanza. El Estatuto de Centros Escolares ya aprobado, la Ley de Autonomía Universitaria en proceso de discusión y la ley de Financiación próxima a debatirse son la expresión de esa política educativa de UCD.

Ya se ha indicado en otros apartados como uno de los ejes de nuestra acción sindical ha de ser oponernos a los aspectos más regresivos del Estatuto de Centros. Frente a las Leyes aún no aprobadas debemos incrementar nuestra protesta, extendiendo a todos los sectores implicados nuestras críticas y alternativas; hay que abrir un debate amplio y profundo sobre el significado de estas leyes y las consecuencias negativas que se derivarían de su aprobación.

Dentro del Sindicato se hace imprescindible promover asambleas conjuntas de los sectores de privada, estatal y universidad para que nuestras posiciones sean homogéneas y representativas del sentir de los trabajadores/as y se superen posibles contradicciones entre los diversos sectores.

Una Ley específica del sector estatal que se ha de discutir en un período inmediato es la Ley de la Función Pública. Esta debe recoger dos de los puntos principales de nuestra reivindicación en la enseñanza estatal: elecciones sindicales y negociación colectiva. Para ello, y dadas las características de nuestro sector y la firmeza del Gobierno, debemos iniciar desde ahora la preparación de la movilización unitaria de todos los sectores implicados para conseguir la participación de las Centrales Sindicales de clase, tomando en cuenta las aspiraciones de todos los trabajadores/as del área pública. Lo que en su día representó el Estatuto de los Trabajadores, hoy es para nosotros la Ley de la Función Pública.

2.1.8. PLANO JURIDICO-ASISTENCIAL

Como complemento de la acción reivindicativa, el Sindicato debe dotarse de unos servicios asistenciales, de los que hoy no dispone, con la suficiente calidad, que faciliten la relación

individual con los afiliados, proporcionándoles medios de defensa necesarios para que todos los problemas surgidos de su relación laboral puedan ser resueltos a través del Sindicato.

Esto hace necesario crear gabinetes técnicos a todos los niveles que sean capaces de servir de apoyo a la acción sindical.

2.2.- LA ACCIÓN SINDICAL EN LA ENSEÑANZA PRIVADA

2.2.1. INTRODUCCION

El desarrollo de la acción sindical en la enseñanza se mueve en las coordenadas de crisis económica que afectan al conjunto de los trabajadores, con una dinámica específica en cuanto constituye un servicio público y las alternativas económicas de los distintos Gobiernos les afectan muy directamente. A ello se une el Estado de Construcción del Modelo educativo de nuestro país capitalizada hasta ahora por la derecha, las contradicciones y presiones en que se mueve la UCD en este tema y la falta de resolución en cuestiones fundamentales como la Ley de Financiación, etc.

El sector privado de enseñanza, que es en España muy importante (en algunos niveles llega al 50 por 100), lucha por encontrar una posición definitiva y lo hace intentando superar a su favor la situación de crisis mencionada.

2.2.2. SITUACION GENERAL DE LA ENSEÑANZA PRIVADA

La primera nota a destacar es la dispersión en atomizados sectores que caracteriza a la enseñanza privada (que abarca desde el núcleo fundamental de los niveles reglados, a las Autoescuelas, Escuelas de Idiomas, Guarderías, Distancia, Especial, Academias, etc.). Esta dispersión dificulta el desarrollo de la acción sindical, dividiendo los objetivos, los marcos de negociación y, en definitiva, a los trabajadores/as.

El sector privado de la enseñanza tiene en España una importancia inusual. Esta presencia se hace más notable en los niveles fundamentales. Dentro de esto, la situación no es homogénea, pudiéndose distinguir:

- Los centros propiedad de las Ordenes Religiosas, que son la mayoría y mucho más sin consideramos el número de alumnos que atienden. Su presencia es uniforme por todo el territorio del Estado y tienen, en su mayoría, subvenciones.

- Los centros de élite, no religiosos, que son una minoría, pero muy arraigados en la sociedad. No tienen subvenciones.

- Los centros no religiosos que crecieron, sobre todo en las grandes ciudades, a la sombra del desarrollismo de los 60 y dieron cobijo a esa gran masa de "escolares" que se generó. Abarcan gran cantidad de situaciones, siendo la mayoría los que se crearon siguiendo los ejemplos de la actividad económica de la época: corrupción, mala estructura económica, desvío de la inversión del excedente... Junto a estos existen algunas experiencias interesantes ligadas a cooperativas o a otras instituciones. La mayoría de estos centros dependen de las subvenciones y constituyen el núcleo potencial de "crisis" del sector.

Los centros privados reciben del Estado, a través de las subvenciones, gran cantidad de fondos públicos (57.000 millones en los Presupuestos de 1981) y a través de sus organizaciones, principalmente la CECE y la FERE, presionan para imponer su concepción del modelo educativo y el sistema de financiación de la enseñanza-que más favorece sus intereses. Las subvenciones a los centros privados, que deberían suponer la extensión de la gratuidad a los alumnos, no la han garantizado de hecho, ni se ha establecido un sistema eficaz de control público de esos fondos. Por otra parte, ese caudal de dinero no ha revertido en la mejora de las condiciones de los trabajadores de la enseñanza privada, que se ven

discriminados económicamente. Por tanto, las subvenciones están suponiendo, en la mayoría de los casos, instrumentos para la defensa de intereses privados, económicos e ideológicos.

Hasta tanto no se establezca un sistema definitivo de financiación de la enseñanza y avancemos en la consecución de la Escuela Pública que propugnamos, la Federación de Enseñanza de CC.OO. se propone como objetivo a medio plazo la elaboración de un Estatuto del Centro Subvencionado, que desarrolle el artículo 27 de la Constitución.

A corto plazo proponemos:

- Desaparición de las subvenciones de "ayuda al precio".
- Mantenimiento de las subvenciones al 100 por 100 para los centros que cumplan una función social y aseguren la gratuidad.
- Control efectivos de las subvenciones.
- Desglose de las partidas de los módulos de subvención.
- Que la subvención revierta en los salarios de los trabajadores.

2.2.3. DETERIORO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

La actitud autoritaria y represiva de la patronal, despreciando la negociación colectiva, ha llevado a una situación de deterioro de las condiciones de trabajo, económicas y de otro tipo, para la mayoría de los trabajadores/as.

La división de los trabajadores/as no ya en numerosos colectivos distintos, sino también a la hora de defender sus intereses (ahí está la proliferación de Sindicatos) y la actitud beligerante de la patronal hacia los Sindicatos, es un hecho muy negativo. A esto se une el bajo nivel de afiliación, la ausencia de una negociación colectiva normalizada y la falta de mecanismos estables de relación Sindicato/trabajadores, que dificulta el desarrollo de la acción sindical.

La correlación de fuerzas a nivel sindical en el sector, es problemática. El apoyo de la patronal a determinados sindicatos y la falta de conciencia de clase en muchos trabajadores del sector han hecho que el sindicalismo amarillo, ligado estrechamente a la patronal, sea hoy muy fuerte en resultados electorales. Ante esto se hace imprescindible la unidad de opciones de clase y la relación con los sindicatos que defienden posiciones reivindicativas y coinciden puntualmente con nosotros, como forma de aislar las posturas amarillas y avanzar en la normalización sindical del sector.

Intento de imponer un estrecho marco ideológico, unido al Estatuto de Centros, por la vía del Ideario. De producirse un desarrollo radical del Estatuto en este tema, se generalizarían los despidos ideológicos, a los que nos oponemos con toda energía.

2.3.- LA ACCIÓN SINDICAL EN LA ENSEÑANZA ESTATAL

La acción sindical en la enseñanza estatal se desarrolla en niveles distintos, que van desde el más general, en el que se situarán los contenidos reivindicativos y las prácticas sindicales que son comunes al conjunto de los funcionarios/as contratados/as de la Administración Pública, a aquellos que son específicos de un colectivo dentro de uno de los subsectores: EGB, BUP, FP (dependiente del MEC y del INEM) y Enseñanzas Integradas (antiguas Universidades Laborales).

2.3.1. TEMAS COMUNES CON EL RESTO DE LOS FUNCIONARIOS

- El nuevo Estatuto de la Función Pública, que contemple básicamente los sistemas de acceso y selección, las plantillas, las retribuciones, el papel de los funcionarios de la Administración Central en relación con las Comunidades Autónomas y los derechos sindicales.

- Elaboración de una nueva Ley de Seguridad Social de los funcionarios, sobre la base del proyecto elaborado y aprobado por la anterior Asamblea General de M U FACE.

- Plan de actuación anual ante la discusión de los Presupuestos Generales del Estado, que son, en los que a retribuciones se refiere y entre otras cosas, el Convenio Colectivo del sector. Los objetivos fundamentales de ese plan deberían centrarse en el incremento de la inversión pública, hasta ahora subsidiaria de la privada, aumento del presupuesto del Ministerio de Educación, revisión anual de las plantillas y sistema de revisión salarial de los funcionarios, con el doble objetivo de mantenimiento del poder adquisitivo y progresista homogeneización entre los distintos colectivos.

2.3.2. TEMAS ESPECIFICOS DE LA ENSEÑANZA

- Dentro del marco general del Estatuto de la Función Pública, un Estatuto del Profesorado, que recoja las especificaciones de la función docente, especialmente en lo que respecta al sistema de acceso y las formaciones permanente e inicial.

- Reducción de la edad de jubilación en todos los colectivos.

- Reforma de las Enseñanzas Medias tras una consulta generalizada con todos los implicados en este nivel educativo. Estas enseñanzas deben garantizar la adecuada formación cultural de los jóvenes y evitar la especialización aberrante. En otras palabras, debe tender a ir configurando una base del posible ciclo único. Por otra parte, en estas enseñanzas debe hacerse realidad, en plazos bien definidos, el principio de la gratuidad.

- Reforma de la Inspección, según lo apuntado en el Programa de nuestro Primer Congreso.

- Clarificación de las competencias educativas del INEM, que, en este momento, tiene Escuelas de Formación Profesional regladas y no regladas. Paso de la F.P. reglada del INEM al régimen general del Ministerio de Educación.

- Organización y establecimiento de las enseñanzas artísticas, de la Educación Física y de la Enseñanza de la Constitución en todos los niveles educativos. El profesorado de estas especialidades tendrá los mismos derechos y deberes que el resto de los docentes, estableciéndose los medios necesarios para la integración completa de los actuales profesores/as en ese sistema.

- Consecución de un Convenio Colectivo para el personal no docente de Institutos, EGB y FP que no sea funcionario.

- Supresión de los programas oficiales de las asignaturas de Moral y de Religión.

2.3.3. FORMAS DE LA ACCION SINDICAL EN EL SECTOR

Desde otro punto de vista, cada uno de los diferentes Cuerpos Docentes mantiene desde hace tiempo reivindicaciones específicas, diferentes de los demás, a las cuales no se puede volver la espalda, sino intentar su solución dentro de un marco más global.

El principal problema consiste en articular la acción reivindicativa en torno a estos contenidos, de modo que los funcionarios/as y contratados/as de la enseñanza actúen conjuntamente en los momentos y frente a los problemas que les son comunes. También que se avance en la coordinación de la actividad con la de los demás funcionarios/as de la

Administración Pública y sus organizaciones sindicales, lo que permitirá que las movilizaciones se puedan hacer con mucho margen de tiempo, con una publicidad amplia y por unos objetivos claros, superando las incomprensiones pasadas a las reivindicaciones de colectivos de funcionarios/as de las distintas ramas de la Administración.

No podrá haber una articulación aceptable mientras no se regulen los derechos sindicales y de negociación y se establezcan los órganos de representación de los trabajadores/as. Este es, pues, objetivo prioritario de la acción sindical en el próximo período. Hasta tanto se celebren las elecciones sindicales en la enseñanza estatal, apoyamos las Asambleas de representantes de centros, siempre que estos hayan sido elegidos democráticamente por el conjunto de los trabajadores de sus respectivos centros. Su no regulación ha sido un arma política utilizada por los sucesivos Gobiernos de UCD para dificultar el desarrollo del sindicalismo de clase en la enseñanza. Al incidir sobre un sistema funcional como el español, en el que las relaciones de trabajo aparecen diferenciadas, sino divididas, ha producido un predominio de las prácticas sindicales subsectoriales o de Cuerpo.

En el aspecto práctico, parece necesario en estos momentos potenciar la organización y la discusión dentro de los distintos subsectores para hacer frente, en condiciones más positivas, a estas prácticas corporativistas. Los responsables de los distintos subsectores deben estar coordinados para evitar contradicciones entre los distintos planteamientos.

Por ello, no basta con insistir en los objetivos que unifican; es preciso superar la situación actual haciendo que la práctica los trabajadores avancen hacia la superación de los planteamientos sindicales divididos. Eso requiere que sepamos también asumir de una manera más efectiva los problemas específicos, abriendo cauces para su tratamiento, bien en las plataformas y negociaciones generales, bien en forma y momento diferenciados. También que se tenga la iniciativa sindical a la hora de tratar aquellos temas que, como el retributivo, que, necesitando ante todo un planteamiento de conjunto, han encontrado hasta ahora un terreno más abonado para las prácticas corporativistas.

No podemos olvidar, sin embargo, que las dinámicas reivindicativas no pueden tener siempre un ritmo semejante en todos los sectores de la enseñanza estatal. Que la sensibilidad de los trabajadores de uno u otro sector no es siempre la misma ante un mismo objetivo. El sindicato no puede quedarse al margen de una acción reivindicativa sectorial sólo por el hecho de que ésta no haya alcanzado el nivel de conjunto al que se aspira. Sólo debemos oponernos si por los objetivos o métodos empleados entran en contradicción con reivindicaciones de otros sectores o impidan la negociación de conjunto de los problemas comunes.

2.3.4. ARTICULACION DE LA ACCION SINDICAL

Como elementos que deben ayudar a establecer una acción sindical articulada en la enseñanza estatal, señalaremos:

- Establecimiento por parte de nuestra Federación de una plataforma reivindicativa para la enseñanza estatal que desarrolle los objetivos antes mencionados, desde los_ más generales hasta los más específicos.

- Elaboración con carácter anual de un plan de acción reivindicativo que actualice los contenidos de la plataforma que han de desarrollarse a lo largo de un curso académico y haga las propuestas de trabajo necesarias para su consecución. Dicho plan debe ser ampliamente la información directa a los mismos, la reunión de Asambleas en las que se discutan y recojan las sugerencias de cara a la acción. En ningún caso deberán emprenderse acciones sin una previa información y discusión entre los trabajadores/as, que permita su posterior adhesión a las mismas. En este sentido, será necesario

desarrollar un esfuerzo importante para superar las deficiencias observadas en la organización y coordinación de los diferentes subsectores y territorios, con objeto de que en todo momento las organizaciones territoriales y la Comisión Ejecutiva tengan los elementos suficientes para la toma de decisiones. Todo ello sin perjuicio de los acuerdos unitarios que se establezcan con otras organizaciones sindicales, procurando siempre que la iniciativa sea nuestra. Los puntos de ese posible acuerdo unitario debe establecerse sobre nuestra plataforma, que no puede aceptar modificaciones esenciales, en aras a una hipotética aceptación unitaria, lo que no siempre se ha llevado a cabo en el pasado.

- Las transformaciones del estatuto jurídico del funcionario y del funcionariado docente, de su Seguridad Social, del sistema retributivo, etc., pueden contribuir a homogeneizar las condiciones de trabajo y propiciar tanto la racionalización de los procesos de negociación como la superación de algunas de las barreras corporativas. Nuestro objetivo es 'que se establezca, previo a su envío al Parlamento como proyecto de Ley, un proceso de negociación de sus contenidos con las organizaciones sindicales de funcionarios y con los de la enseñanza en lo que es específico de ella.

- La coordinación del trabajo entre los sindicatos de la enseñanza y los de la Administración Pública, tanto para los temas citados en el punto anterior como en los que contienen los Presupuestos Generales del Estado, es un punto de partida imprescindible para llegar a articular las reivindicaciones. En el plano interno, debemos crear una comisión permanente de enlace con las Federaciones de la Administración Pública y la Sanidad que cuente con los equipos de asesoramiento técnico precisos.

- Completando lo anterior, a lo largo de cada curso nuestra Federación establecerá acuerdos con todos los sindicatos del Área Pública, no integrados en CC.OO., para llegar a una plataforma reivindicativa común sobre los Presupuestos Generales del Estado.

- Impulsar una campaña encaminada a conseguir que los centros estatales no cobren cuotas de matrícula y que las Asociaciones de Padres no cobren cantidades obligatorias, que luego se destinan a actividades e inversiones que son obligación del Ministerio. Ambos son métodos que pueden contribuir a la "privatización" de la enseñanza estatal, en la medida en que aumentan el costo de una enseñanza que debería ser totalmente gratuita y aparecen como soluciones fáciles frente a la necesaria reivindicación de lo que por derecho pertenece a la escuela estatal. Hay que conseguir, pues, que de la Administración Central llegue el dinero necesario para cubrir los gastos reales de cada Centro.

- Los Sindicatos provinciales deben potenciar la creación de Comisiones de Seguimiento formadas por las Organizaciones de los trabajadores de la Enseñanza, en las Delegaciones Provinciales del Ministerio, donde se elabore la relación de plazas del territorio y las listas únicas de docentes para cubrir esas plazas. La lista única será elaborada teniendo en cuenta:

- Aprobados en las últimas oposiciones.

- Lista de interinos, confeccionada por orden de presentación.

Estas Comisiones velarán porque la adjudicación de las plazas se realice de acuerdo con esos criterios, informando periódicamente del proceso de adjudicación. Por otra parte, estas Comisiones deben garantizar la elaboración de informes sobre las necesidades de plazas anuales de cada Delegación, teniendo en cuenta jubilaciones, bajas por enfermedad, etc.

2.4.- UNIVERSIDAD

El tratamiento separado de la Universidad dentro del sector de Estatal, se debe justificar a su especificidad en los problemas que conlleva una regulación administrativa distinta del

resto de los subsectores componentes de dicho sector. Sin embargo es manifiesto que las líneas generales de la acción sindical en el sector de estatal son las mismas para la Universidad, como se demuestra que nuestros objetivos más generales sean la democratización de la Universidad y la problemática de la inestabilidad en el empleo, a que se ven sometidos el mayor colectivo del profesorado, los PNNs.

La acción sindical de forma inmediata busca un objetivo mucho más amplio que supone el cambio de las estructuras para una alternativa de Universidad distinta de la existente.

CC.OO. considera, por este motivo, que es urgente e inaplazable la existencia de una normativa legal para la Universidad, y exige para ello la inmediata discusión y aprobación de una Ley de Autonomía que resuelva los problemas más acuciantes que la Universidad tiene planteados en estos momentos, y que se recogen en nuestro programa, como son: Estatutos, Órganos de gobierno, normas de acceso del profesorado, política de investigación... etc.

La acción sindical, pues, se desenvuelve en distintos planos que corresponden a los diversos colectivos de trabajadores, y que se ven enmarcados en su conjunto por la consecución de una verdadera autonomía que permita, de una forma racional y científica dar esa alternativa democrática a la actual Universidad.

2.4.1. LA ACCION SINDICAL DE LOS PROFESORES

La carrera universitaria se ve afectada por unas complejas categorías administrativas que jerarquizan y enfrentan a los distintos colectivos de profesores, por este motivo proponemos:

a) Supresión de categorías administrativas, y concreción en dos únicos tipos de profesorado: de formación y de base.

b) Igualdad de derechos y deberes de todos los profesores.

c) Reconocimiento de un doble acceso a la docencia a través del concurso-oposición y de la contratación. Se ha de rechazar tanto el sistema actual de oposiciones como el de contratación administrativa, y se han de planear criterios objetivos de profesionalidad y dedicación, tendiendo a la evaluación permanente y responsable del trabajo realizado, como único sistema de permanencia en la Universidad.

d) Garantía de estabilidad para todo el profesorado.

Por otro lado la democratización de la Universidad, a través de sus órganos de Gobierno y Gestión plantea como objetivos lo siguiente:

a) En los Distritos, es necesario forzar un cambio en aquellos equipos rectorales en donde no se hayan producido, así como en Facultades y Escuelas.

b) Ante el Ministerio, exigir que resuelva el vacío legal existente y en consecuencia acepte las decisiones de las Universidades, en tanto en cuanto este vacío no se llene.

En este sentido proponemos que se siga respetando el criterio de composición de los Órganos deliberantes, de 30 por 100 de P. Numerarios, 30 por 100 de PNNs, 30 por 100 de estudiantes, 10 por 100 de PNDs.

2.4.2. LA ACCION SINDICAL DEL PERSONAL NO DOCENTE

Con carácter general, su participación en la gestión de la Universidad debe ser un objetivo prioritario; también lo ha de ser la consecución de una política de promoción de estos trabajadores/as.

2.4.2.1. Personal administrativo. Se concreta en la consolidación de un funcionariado autónomo y que responda a las necesidades de cada Universidad. En consecuencia, se exige la creación de aquellas categorías que aún se mantienen reservadas para los Cuerpos de la Administración General.

2.4.2.2. Personal laboral. La acción sindical de este subsector se centra en la negociación colectiva, así como en el seguimiento de su cumplimiento en el ámbito interno de cada Universidad.

2.5.- LA ACCIÓN SINDICAL EN LA EMIGRACIÓN

La situación de la enseñanza en la emigración se caracteriza en general por una falta de planificación. Concebida como respuesta a las demandas de los emigrantes, se ha ido dotando a través de los años en función de esas peticiones, en vez de ser fruto de la puesta en práctica de un proyecto organizado y, si bien en la actualidad es un instrumento válido para la formación de la emigración, tanto en sus vertientes de E.G.B. y E.P.A., como en la de B.U.P., se encuentran en ella graves deficiencias entre las que se cuentan la falta de planificación en la distribución de aulas y, por tanto, de profesorado; las deficientes condiciones en que se imparten en muchos casos las clases (locales inadecuados y práctica orfandad de material); la carencia de cualquier tipo de normativa que regule la organización administrativa y pedagógica del profesorado, así como la indefensión legal en que éste se encuentra.

Ante esta situación planteamos como posibles medidas:

1. Inclusión de la problemática de la enseñanza en la futura Ley de Emigración, de tal manera que se vieran reglamentados temas como la organización de centros de enseñanza (entendidos de forma flexible, dada la especial situación de la emigración), la participación de los padres y alumnos en su gestión y la situación legal del profesorado, lo que implicaría una nueva concepción de la Comisión de Servicios en el Extranjero, en el sentido de regirse por la legislación vigente para los funcionarios docentes que ejercen en España.

2. Urgir al M.E. la negociación de aquellos Convenios Bilaterales educativo-culturales, aún no negociados, como es el caso de Suiza. Dentro de estos Convenios deberían abordarse temas como la integración de las clases en la escuela del país de que se trate (como ya sucede en algunos, como Alemania) y la participación del profesorado en las instituciones educativas del país.

3. Reestructuración de las Agregadurías de Educación en el sentido de que pasaran a ser más técnicas y menos burocráticas, cumpliendo además el doble papel de orientación pedagógica del profesorado e impulso de una investigación sobre los problemas didácticos que se plantean. En todo caso su gestión debe estar presidida por una claridad absoluta.

4. Elaboración lo más rápida posible de un Reglamento del Profesorado en el Extranjero, en la cual participen los interesados de forma activa y que recoja cuantos aspectos organizativos, de horarios y de situación legal se constatan.

5. Acceso de los profesores interinos y contratados al funcionariado mediante oposición restringida, al igual que ha venido sucediendo en el restó de la Administración.

6. Retribuciones:

6.1. Adaptación del Complemento de Residencia al nivel de vida del país.

6.2. Compensación de la pérdida salarial por la fluctuación de la moneda mediante:

- Fondo de compensación que absorba anualmente la depreciación de la peseta, o

- abono de los haberes en una cantidad fija en la moneda del país de residencia a negociar en cada ejercicio económico.

6.3. Revisión anual del Complemento de Residencia.

6.4. Puntualidad en el pago de haberes y gastos oficiales.

6.5. Equiparación del Complemento de Residencia de los profesores interinos y contratados con el de los funcionarios.

3. ELECCIONES SINDICALES NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Uno de los principales problemas con que se encuentra la enseñanza, especialmente la estatal, es la falta de reconocimiento de las elecciones sindicales y de la negociación colectiva. Es, en consecuencia, uno de nuestros objetivos prioritarios en el desarrollo de la acción sindical, la exigencia a la Administración del Estado de su reconocimiento.

La particularidad de nuestras relaciones con la Administración se debe, en gran medida, a la falta de ese cauce legal de representación reconocido a todos los trabajadores/as de la empresa privada.

En el sector de la enseñanza estatal esta particularidad de relación con la Administración se ve acentuada por las dificultades del propio sector: baja tasa de afiliación sindical, proliferación de asociaciones sectoriales y de agrupaciones profesionales y muy especialmente la existencia constante de coordinadoras que representan subsectores con problemas específicos y que, a través de estos organismos, tratan de resolver, de forma muchas veces corporativa, sus problemas.

Todo ello produce frecuentemente una falta de reconocimiento por los trabajadores de la representatividad de los sindicatos y una cierta desconfianza en los mismos.

La existencia de unas elecciones sindicales nos haría reconsiderar nuestra postura sobre los distintos organismos, muy especialmente sobre las coordinadoras, en cuanto que, hasta ahora, han cumplido un papel aglutinante de lucha unitaria por reivindicaciones puntuales, pero que no podría seguir con igual consideración ante el reconocimiento de una representación legal de los trabajadores.

En esta situación y mientras no se celebren elecciones sindicales, la Federación de Enseñanza de CC.OO., apoyará y potenciará la elección democrática, por los claustros, de delegados de centro con carácter permanente, así como las asambleas provinciales de delegados, como método de acción sindical de información, discusión y toma de decisiones colectivas y como método de lucha para obtener la celebración de elecciones sindicales. Asimismo, CC.OO., desarrollará campañas a nivel estatal en favor de la celebración de elecciones sindicales, procurando que el conjunto de los trabajadores/as asuma la necesidad de las mismas y las exija a la Administración.

3.1.- ELECCIONES SINDICALES

Las elecciones sindicales en el campo de la enseñanza han de ser consideradas desde una doble perspectiva, al existir ya un sector, el de privada, con ese derecho.

3.1.1. ELECCIONES SINDICALES EN LA ENSEÑANZA ESTATAL

- En relación con la Administración del Estado y buscando una coincidencia con los otros sectores que aún no tienen reconocido este derecho (Sanidad, Administración Pública) sería necesario plantear la exigencia de su regulación, bien en una norma específica sobre elecciones sindicales, bien en el Estatuto de la Función Pública. Nuestra Federación propondrá al resto de Federaciones de CC.OO. afectadas por este tema la creación

inmediata de una Comisión que elabore los criterios a presentar a la Administración. Esta Comisión se dirigirá a otras organizaciones sindicales del sector público para presentar un frente lo más unitario posible ante la Administración.

- El Consejo Federal entrante tendrá como tarea prioritaria, ante la posibilidad de que se celebren elecciones sindicales en el curso próximo, la elaboración de la normativa electoral correspondiente. En ella haremos hincapié en la representación en y desde los centros de trabajo, como forma de aumentar la participación, la relación entre delegados/as y trabajadores/as y por ser sindicalmente más pedagógico a medio plazo.

- La necesidad de dar una alternativa conjunta del sindicalismo de clase con ocasión de las elecciones sindicales, nos lleva a proponer alianzas electorales con las fuerzas sindicales que estén de acuerdo, en lo fundamental, con nuestras propuestas. Especialmente nos dirigiremos a FETE/ UGT y a UCSTE con el fin de que, tras una discusión previa, se pueda llegar a la presentación de listas unitarias de los referidos sindicatos de clase.

- En los centros de trabajo debemos acercar a nuestros planteamientos a todos aquellos compañeros/as que, no estando afiliados/as, estén próximos/as a nuestros planteamientos y puedan ser candidatos/as en nuestras listas.

- En el sector laboral de la enseñanza estatal no universitaria tenemos que potenciar con carácter urgente elecciones que lleven a la creación de Comités de Empresa por Delegaciones Provinciales, que representen a los trabajadores de EGB, BUP y FP a nivel provincial. En el mismo sentido tenemos que potenciar las elecciones de delegados entre dicho personal en Escuelas Hogar, Colegios Menores, etc.

3.1.2. ELECCIONES SINDICALES EN LA ENSEÑANZA PRIVADA

La legislación laboral no establece una evidente relación entre las elecciones sindicales y uno de los elementos capitales de la acción sindical: la negociación colectiva, al ligar la posibilidad de participar en ella a los resultados electorales. Por otra parte, los delegados y comités de empresa son, para nosotros, un instrumento fundamental sobre todo de cara a potenciar la unidad y, en función de las garantías sindicales, para hacer frente a la represión patronal. Ello hace que desde ya, debamos situar, las elecciones como un objetivo estratégico para nosotros, señalando a la luz de las recientemente celebradas:

- Denunciar la postura de intervención patronal en el proceso electoral para conseguir que éste sea patrimonio exclusivo de los trabajadores.

- Cambio de la actual correlación de fuerzas. Para ello es fundamental:

- 1) aclarar totalmente los resultados electorales.

- 2) hacer un seguimiento de los delegados del Sindicato propiciados por la patronal, denunciar y aclarar a los trabajadores su comportamiento, tanto en los temas generales, como en la resolución de los problemas de los centros.

- Trabajar para conseguir un equilibrio en nuestra distribución de delegados llegando a aquellas provincias en que no las han hecho (más de veinte).

- Potenciación del trabajo con nuestros delegados de manera que sean un baluarte en la defensa de los trabajadores: bien informados, con instrumentos a su alcance, con todo el sindicato detrás.

3.2. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

3.2.1. ASPECTOS GENERALES

Es importante señalar que la negociación colectiva abarca aspectos más amplios que la negociación de los convenios colectivos y muy específicamente se pone de manifiesto en un sector de Servicio Público como es el de la Enseñanza, en el que la negociación debe ampliarse a los planes del Gobierno en materia de política educativa.

Hay que evitar, de todos modos, que la negociación colectiva se reduzca a la negociación puntual de un convenio; debe ampliarse y concretarse en el desarrollo de la acción sindical de los centros y, muy concretamente, en aquellos cuyas dificultades económicas pueden plantear una situación de crisis.

El modelo de negociación colectiva para nuestra Federación debe basarse en:

- La articulación de convenios los más amplios posibles.
- La participación mayor posible de los trabajadores/as del sector.
- La consolidación de los Comités de Empresa en su papel negociador.
- La graduación de las reivindicaciones, de manera que los ámbitos más extensos recojan reivindicaciones generales y con carácter de mínimos.
- Paralelamente, la negociación con la Administración en todos los aspectos laborales y de su política educativa, tanto en el sector estatal, como en lo que pueda afectar al privado.

3.2.2. LA NEGOCIACION COLECTIVA EN LA ENSEÑANZA ESTATAL

Respecto al contenido de la negociación colectiva en la enseñanza estatal, se podría centrar en:

- Condiciones de trabajo, en las que se comprenderían desde la regulación del acceso a la enseñanza, sistemas de promoción (entendidos como promoción profesional), formación permanente y reciclaje (dentro del tiempo de trabajo), vacaciones, etc.
- Salarios. Teniendo en cuenta el condicionante que representa la existencia de los Presupuestos Generales del Estado y los topes salariales, únicamente la unidad de todos los sectores afectados (Sanidad, Administración, Correos, Enseñanza) acompañada de la defensa intransigente del aumento de los salarios de acuerdo con el incremento real del coste de la vida, nos permitirá abordar con éxito la lucha contra los topes salariales que el Gobierno pretenda imponer unilateralmente.
- Planes educativos, en los que se comprenderían todas las normas relativas a la enseñanza estatal, convalidaciones, cambios de nivel, etc.

3.2.3. LA NEGOCIACION COLECTIVA EN LA ENSEÑANZA PRIVADA

El derecho a establecer, regular y mejorar las condiciones de trabajo mediante la Negociación Colectiva lo tenemos que ganar los trabajadores de la enseñanza privada, día a día. La normalización de este derecho, al que la patronal ha impuesto hasta ahora su fuerza, es la tarea prioritaria del sector.

La negociación de los Convenios, eje fundamental de la movilización, y participación de los trabajadores, tiene hoy que hacerse considerando los siguientes elementos generales:

- La situación general de crisis, que nos debe hacer priorizar los objetivos de la negociación: sobre todo la lucha contra el paro.
- Considerar la diversificación del sector de manera que sin perder la perspectiva global, cuidemos todas las situaciones.
- Valorar la estrategia general a la luz de la nueva legislación (E/T...).

- Buscar y asegurar la participación de la mayoría en todo el proceso.
- Valorar los resultados de las elecciones y la correlación de fuerzas en cada ámbito de negociación.

a.- Objetivos de la negociación colectiva:

- Normalizar el Convenio de eficacia general asegurando la presencia de CC.OO. como garantía de una negociación transparente.
- Estabilidad y garantía del puesto de trabajo frente a:
 - Despido ideológico.
 - Las contrataciones en precario. Debemos oponernos a los contratos por temporadas para los trabajos docentes y a la destrucción del marco contractual con los No Docentes. La diversificación de los tipos de contrato lleva a la división y dificulta la movilización.
- Mantenimiento del poder adquisitivo: hacia la equiparación, reivindicando aumentos salariales equivalentes al IPC.
- Reducción del tiempo de trabajo: cuarenta horas para el PND y disminución de horas lectivas para el personal docente.
- Generalización de los derechos sindicales:
 - Individuales.
 - Asegurar las competencias de delegados y comités.
 - Garantizar la presencia de los sindicatos en los centros. Racionalización de las categorías y ajuste de los abanicos salariales.

b.- Negociación articulada:

Es objetivo. de la Confederación estructurar la negociación colectiva en base a Convenios de Rama o Sector de ámbito estatal y con carácter de eficacia general. Nuestro objetivo es conseguir un convenio-marco general que englobe todos los subsectores, independientemente de que por las características de alumnos de estos últimos figuren como anexos al cuerpo general. Este criterio general se desarrolla con nuestra concepción de la negociación articulada, que debe abarcar un campo más amplio que el de los Convenios. La estructuración del estado de las Autonomías debe, por otra parte, tener su concreción en la negociación colectiva. El reconocimiento de la negociación en las nacionalidades es un principio que asumimos, sin más limitaciones que las derivadas de lo específico del sector.

La articulación de los Convenios, desde el nivel de la empresa al estatal, facilita la diversificación de los elementos de negociación y participación de los trabajadores evitando que el sector derive hacia formas de negociación por las "direcciones" que favorecen el burocratismo. El Convenio del sector permite una mayor homogeneización de las condiciones de trabajo, unificación en las movilizaciones y aumento de la solidaridad entre los trabajadores en momentos, como estos, de crisis.

El desarrollo de las competencias en materia educativa para las nacionalidades y regiones, así como lo específico de los trabajadores de la enseñanza en esos territorios, abre nuevas posibilidades a la negociación en sus ámbitos respectivos.

La cuestión está, pues, en situar adecuadamente los objetivos y las reivindicaciones en cada nivel de negociación de forma que se desarrollen nuevos ámbitos sin abandonar los ya conseguidos, garantizando una conexión eficaz entre todos que evite la separación insolidaria. En esta perspectiva, el Convenio de sector reuniría a los trabajadores en torno a

mínimos sobre temas fundamentales como: salario, jornada... y otros que es difícil negociar en otros ámbitos, como derechos sindicales, etc. Estos contenidos se desarrollarán y ampliarán en los Convenios provinciales y de región o nacionalidad y en los de empresa, concretando y mejorando las condiciones de trabajo, de acuerdo con las características y posibilidades propias.

La fijación de los objetivos y prioridades, en cada período de negociación de convenios de ámbito estatal, ha de ser competencia de la Federación así como el diseño de su propio esquema de marcos de negociación.

Es preciso valorar, a nivel general, las dificultades con que tropieza la negociación articulada. Por una parte las derivadas de la propia legislación, y en concreto del Estatuto de los Trabajadores; por otra, la resistencia de la patronal a multiplicar los elementos de negociación.

En nuestro sector debemos situar los condicionantes, de manera específica:

- La dependencia de la subvención (por el momento única para el Estado) condiciona la diversificación de la negociación en materia salarial.

- La posición de las otras fuerzas sindicales, en general, no proclives a la negociación articulada, en la práctica.

- La correlación de fuerzas, hasta las próximas elecciones, en cada territorio, que debe ser muy bien valorada para: conseguir Convenios de eficacia general, medir las reivindicaciones y la movilización.

- La dispersión del sector no facilita los Convenios de Empresa.

- Debemos ampliar los contenidos de la negociación, fuera del Convenio, fundamentalmente de cara a la Administración.

Los objetivos, pues, de la F.E. de CC.OO. para el período inmediato se concretan en:

- Conseguir la consolidación de un Convenio estatal de eficacia general que unifique y mejore las condiciones de trabajo y sea cauce de reforzamiento organizativo.

- Desarrollar los contenidos y ámbitos, a través de una negociación articulada, que no va a ser fácil, desde la empresa al nivel estatal, haciendo posible la participación efectiva de la mayoría de los trabajadores.

c.- La participación de los trabajadores en los procesos de negociación

Los procesos de negociación definen y caracterizan el tipo de sindicalismo que se quiere desarrollar. En ese sentido, la F.E. de CC.OO. debe luchar y defender por conseguir la mayor participación de los trabajadores en ellos. En concreto, la participación debe centrarse en:

- Elaboración de la plataforma reivindicativa.

- Máxima información del proceso de negociación.

- Decisiones de movilización.

- Postura final en la negociación: firma o no firma.

Estos principios generales encuentran en nuestro sector dificultades importantes que es preciso conocer para transformar. Dificultades derivadas de la atomización, baja afiliación, no generalización de las elecciones, etc. Los mecanismos de superación de estas dificultades pasan por el trabajo serio en las Asambleas de Delegados, Provinciales y de

zona. Aclarando bien su papel, informativo o decisorio. Destacando el papel de los Delegados, si bien en el período inmediato deberemos conjugar esto con Asambleas Provinciales bien preparadas.

Esto significa que previamente, en el interior del sindicato, debe hacer un proceso de clarificación y discusión en el que democráticamente se decidan las posturas, las posiciones que luego, públicamente, defenderá el Sindicato. Hay que garantizar los suficientes mecanismos para que el órgano correspondiente tome las decisiones en las mejores condiciones. En concreto para el Convenio general se deben seguir los siguientes pasos:

- Elaboración del máximo de información sobre el sector.
- Difusión de esa información entre los afiliados y discusión de los puntos fundamentales de la plataforma.
- Aprobación por el Consejo Federal de la Plataforma y elección de la Comisión Negociadora de CC.OO.
- La decisión final, consultando a los trabajadores, deben tomarla los órganos de dirección: el Consejo y la Ejecutiva y no los negociadores.

Las resoluciones del Sindicato, tomadas en estas condiciones, deben ser sometidas al conjunto de trabajadores respetando las decisiones mayoritarias tomadas con las suficientes garantías de representatividad y democracia.

La correlación de fuerzas puede hacer difícil que se impongan los ritmos de consulta que proponemos. CC.OO. debe defender al máximo su postura oponiéndose a los chantajes de la patronal. En todo caso, debemos hacer un esfuerzo de explicación ante los trabajadores de la situación concreta y las posibilidades de transformarla.

El compromiso con estas posiciones es el único medio de que disponemos para ir ampliando el modelo participativo de negociación en nuestro sector.

d.- La movilización

La condición para conseguir una negociación que sirva para el avance de las condiciones de los trabajadores de la enseñanza privada es la movilización. Movilización mayoritaria que asegure:

- Que la patronal se sienta con "ánimo" negociador.
- Que lo acordado se cumpla.

La movilización en la enseñanza privada es difícil. Además de las causas que en períodos de crisis dificultan, en general, la movilización de los trabajadores: temor a la pérdida del puesto de trabajo, fomento de la insolidaridad, etc., unimos la situación específica de la enseñanza: creciente desmovilización del sector, falta de implantación sindical, control y represión patronal muy destacados. Sin embargo, es evidente que no avanzaremos si no hay una movilización generalizada que pase por los siguientes elementos:

- UNIDAD: La correlación de fuerzas existente y la desconfianza de los trabajadores ante la división hacen es ésta, entre otras cosas, una premisa fundamental. La unidad debemos conseguirla con los sindicatos de clase: UGT, UCSTE y con quienes se comprometan a defender:

- La plataforma unitaria.
- Unos mecanismos que aseguren la participación mayoritaria.

La defensa de este criterio unitario no podemos hacerla a costa de los contenidos básicos de nuestro modelo sindical ni de las reivindicaciones que consideramos centrales.

- Articulación de la mayoría en torno a plataformas unitarias que recojan las reivindicaciones más sentidas por los trabajadores, de forma que se comprometan claramente en su defensa. Es este un mecanismo básico para combatir la insolidaridad y la división, reales en el sector.

- Establecimiento de los mecanismos de participación necesarios para asegurar:

- Que los trabajadores en su conjunto son parte del proceso.

- Que los sindicatos se comprometan públicamente en defensa concreta de las reivindicaciones.

- Formulación de las movilizaciones teniendo todo lo anterior en cuenta. Así aseguramos que éstas no sean un invento de los órganos de dirección, que la acción propuesta se adapta a los objetivos que se quieren conseguir y cuente con un apoyo mayoritario de los trabajadores al mismo tiempo que se garantiza una desconvocatoria organizada.

4. LA TOMA DE DECISIONES. UNIDAD Y DEMOCRACIA INTERNA DE LA FEDERACION

La F.E. de CC.OO. es, por sus orígenes, trayectoria y composición, una organización plural. En su interior se desarrollan diferentes posiciones ante temas generales y concretos, y existen diversas corrientes de opinión. El reconocimiento de esa pluralidad, que crea contradicciones que hay que resolver, nos lleva, para reforzar la Unidad, a considerar tres elementos básicos:

- La democracia interna.

- El respeto a las minorías.

- El respeto a las decisiones democráticamente adoptadas.

Desarrollar estos contenidos básicos, pasa por potenciar , la organización de toda la Federación. Por consolidar y perfeccionar los órganos de dirección y las estructuras de base. Una organización en la que solo hay cúpulas de poder, carece de posibilidades de relación con los trabajadores, se burocratiza de tal manera que la dirección deja de ser lo que debiera: órganos colegiados y de representación de las bases del sindicato.

Las decisiones, por tanto, deben tomarse, en función de una organización que permite el desarrollo de lo que se decide, y estableciendo los criterios para hacerlo en las mejores condiciones:

- Máximas posibilidades de debate.

- Esfuerzo en buscar posturas de síntesis.

- Carácter obligatorio de las decisiones tomadas por mayoría y vinculación de los órganos de los distintos niveles con ellas.

- Esfuerzo para que las decisiones se lleven a la práctica.

Una actividad fundamental del Sindicato la constituyen los procesos de negociación a los distintos niveles.. En ese sentido, destacamos que las decisiones deben residir en los órganos correspondientes al ámbito de negociación. Las decisiones, se deben tomar con el respaldo de la mayoría de los trabajadores afectados.

5. LAS RELACIONES CON LOS DEMAS SINDICATOS Y NUESTRA ACCION ESPECIFICA

5.1.- INTRODUCCIÓN

Las relaciones entre las organizaciones sindicales de la enseñanza han sido una fuente continua de problemas para el desarrollo de la acción sindical, especialmente en los momentos de movilización y negociación.

La atomización, la no consolidación de organizaciones sindicales fuerte en un panorama sindical presidido por la mayoritaria no afiliación, generan tensiones e interferencias, en ocasiones graves, en la acción reivindicativa. Esta situación se da en la gran mayoría de subsectores y colectivos. Salvo excepciones -PNDS universitarios, autoescuelas-, los trabajadores de la enseñanza se encuentran con cinco o seis organizaciones en el ámbito en el que se desarrolla la acción sindical más inmediata.

Al mismo tiempo, la actual correlación de fuerzas, marca la necesidad de establecer acuerdos coyunturales para la consecución de objetivos reivindicativos comunes.

Por ello, tiene una especial importancia el que definamos unas bases de relación claras que permitan actuar con la flexibilidad que, en todo caso, requieren unas situaciones concretas, complejas y cambiantes.

Para abordar la definición de dicha política hay que valorar los siguientes factores:

a) Existe una base objetiva para el desarrollo de opciones no de clase -corporativas y/o amarillas- en la enseñanza, sobre todo entre los docentes (90 por 100 de los trabajadores de la rama). Factores de tipo ideológico, de procedencia y de función social, y los derivados de la dividida y jerarquizada estructura del sistema educativo y de sus relaciones de trabajo, inciden en la creación de dicha base.

b) La política del Gobierno de UCD con respecto al sindicalismo y a la negociación colectiva de los funcionarios ha supuesto la no clarificación del panorama sindical en la enseñanza estatal. El intervencionismo de la patronal de la enseñanza ha influido en los resultados electorales, configurando un espectro sindical que no se corresponde con la fuerza y capacidad de movilización de los Sindicatos. También el insuficiente cuando no nulo, grado de unidad de acción entre los sindicatos de clase que ha impedido, en parte, contra restar los factores anteriores.

c) Los trabajadores no tienen, en su mayoría, una experiencia sindical dentro de una organización. La efectividad de las acciones reivindicativas, las conquistas sindicales, las prácticas participativas, son las que determinarán la decantación de los no afiliados hacia una u otra opción sindical.

d) La existencia de un elevado número d organizaciones sindicales es, en sí mismo, un factor inhibitor de la afiliación y, por lo tanto, de la fuerza y de la influencia de las organizaciones sindicales de la enseñanza.

e) La división sindical inevitable, hoy y en el futuro, es la que separa a los sindicatos de clase de los que no lo son. Es coincidente con la división entre sindicatos sectoriales o de cuerpo (FSIE y FESITE-USO en la privada y las asociaciones y sindicatos corporativistas en la estatal).

Si la base de la acción sindical de clase es buscar la práctica sindical unitaria entre los distintos colectivos, el sindicalismo no de clase la tiene en la práctica dividida., Esto explica las dificultades de la actual USO de la enseñanza para extender su campo de actuación a la enseñanza estatal o el que no se hayan establecido lazos organizativos entre las asociaciones de dicho sector.

5.2.- BASES PARA UNA POLÍTICA DE RELACIONES SINDICALES

5.2.1. LA UNIDAD ENTRE LOS SINDICATOS DE CLASE FETE, UCSTE, FE de CC.OO.

Se enmarca en una perspectiva de búsqueda de la unidad orgánica entre ellos y como efectos inmediatos persigue:

- Hacer eficaz la acción reivindicativa.
- Asegurar el predominio de las prácticas sindicales de clase y ser un punto de referencia sindical claro para los trabajadores.

Dado que hoy día sólo se logra coyunturalmente, su afianzamiento y el que progresivamente tome un carácter permanente debe ser un objetivo constante de nuestro trabajo.

5.2.2. ACUERDOS COYUNTURALES CON LAS ORGANIZACIONES NO DE CLASE

No es posible establecer una política de alianzas con estas opciones debido a las diferencias programáticas y de concepción sindical que nos separan, diferencias que los trabajadores deben conocer en todo momento.

La actual correlación de fuerzas, sancionada jurídicamente para la enseñanza privada y lo negativo que resulta, a todos los efectos, el convertir la acción reivindicativa en un campo de batalla por la conquista de la hegemonía entre los distintos sindicatos, hacen necesario establecer acuerdos para la consecución de objetivos concretos que sean comunes. El límite que no se puede superar en la consecución de los acuerdos es el que marcaría su incompatibilidad con nuestras concepciones sindicales básicas.

En ocasiones no se van a poder establecer o llevarlos hasta el final como lo demuestra la negociación del convenio colectivo de la enseñanza privada y la actuación de FESITE-USO o la imposibilidad de haber llegado a posiciones conjuntas en torno a las reivindicaciones presupuestarias sin renunciar a una mínima coherencia sindical.

La unidad de acción entre los sindicatos de clase puede arrastrar a otras opciones hacia sus posiciones, habida cuenta de que existen también diferencias de concepción y de práctica entre las organizaciones que denominamos como no de clase. En función de esto no hay que renunciar a mantener relaciones específicas con alguna de estas opciones.

En la enseñanza privada las diferencias ideológicas con estas organizaciones son más importantes, pero debido a la mayor homogeneidad del sector, las dificultades para llegar a acuerdos en torno a lo que es específicamente negociación colectiva son menores.

En la enseñanza estatal la diferenciación corporativa parte de la dividida estructura de las relaciones de trabajo e incide en una mayor dificultad para conjuntar las prácticas sindicales, aún las más concretas. Sólo la regulación de los derechos sindicales y de negociación y la celebración de las elecciones sindicales podrá ayudar a normalizar la situación. (Aún así, va a depender en buena medida del tipo de procedimiento y de órganos de representación que se establezcan).

5.2.3. CAPACIDAD DE INICIATIVA SINDICAL Y DE DESARROLLO DE PLANOS DE ACCION SINDICAL ESPECIFICOS DE LA F.E. DE CC.OO.

El desarrollo de una política de alianzas con los sindicatos de clase y de acuerdos con las demás organizaciones tiene grandes dificultades que debemos superar. Lo que no podemos hacer es que, en función del objetivo anterior, sacrifiquemos nuestra capacidad de iniciativa y de puesta en práctica de una acción sindical propia. Dicho trabajo debe estar basado en:

- a) Reforzamiento de los canales informativos de modo que los trabajadores conozcan siempre nuestras posiciones; también en aquellos casos en los que por necesidades de una

política de relaciones unitaria hayamos tenido que renunciar a alguno de nuestros planteamientos.

b) La elaboración y difusión de nuestras propias alternativas, tanto a los problemas reivindicativos como a los de tipo estructural, pedagógico, etc.

c) Apartarnos de una política que, en aras de llegar a acuerdos con las demás organizaciones nos hiciera renunciar sistemáticamente a nuestras concepciones sindicales participativas.

5.3.- LA UNIDAD DEL SINDICALISMO DE CLASE EN LA ENSEÑANZA

5.3.1. Estamos integrados en una Confederación Sindical uno de cuyos objetivos estratégicos es lograr la unidad del movimiento sindical, a través de la construcción de una Central Unitaria de los trabajadores. Desde la realidad actual dicho objetivo pasa necesariamente por la unidad con la UGT.

El hecho de que no exista una perspectiva inmediata de unidad de las organizaciones de clase en su conjunto, no significa que mientras no se den circunstancias favorables para ello no puedan darse avances a nivel de rama.

En la enseñanza, a diferencia de cualquier otra rama, existe un sindicato representativo, de carácter autónomo, pero con un programa y una concepción sindical de clase, la UCSTE. Esto hace que mientras que la pugna de fondo está establecida entre el sindicalismo de clase aparece más dividido orgánicamente que en cualquier otra rama.

5.3.2. Se pueden dar avances hacia la unidad sindical de clase e incluso alcanzarla si la convicción de que es un elemento imprescindible para asegurar la hegemonía del sindicalismo de clase en la enseñanza, pasa a ser compartida por las otras organizaciones sindicales. Nuestra tarea será poner los medios que estén en nuestras manos para lograrlo. Para ello:

a) Buscaremos asegurar la unidad de acción entre los sindicatos de clase en todos los procesos de movilización y negociación, según las orientaciones descritas en el apartado anterior.

b) Reiteraremos nuestras propuestas de establecer una plataforma permanente de unidad de acción que suponga el establecimiento de programas de acción reivindicativos conjuntos y la creación de órganos de enlace que aseguren su realización.

c) Nuestra Federación iniciará procesos de unidad orgánica con las Federaciones y Sindicatos cuya estrategia sea la unidad sindical en los principios del sindicalismo democrático y de clase. Las formas de cómo llegar al proceso unitario deberán partir del análisis y síntesis de los planteamientos de las organizaciones a funcionar. Estas Organizaciones deberán abrir un debate interno sobre la unidad celebrando un Congreso extraordinario para ello. Y a partir de sus resultados, iniciar el proceso de discusión común que finalice con la celebración del primer Congreso de la Organización resultante.

5.4. RELACIONES SINDICALES INTERNACIONALES

Se establecerán relaciones con organizaciones de trabajadores de la enseñanza que persigan fines semejantes a los nuestros.

Anexos a la Ponencia de Acción Sindical

Estatuto de Centros Subvencionados

a) Hasta tanto no alcancemos la Escuela Pública que propugnamos, urge la necesidad de una Ley que regule el funcionamiento de los centros privados subvencionados. b) Ello deberá hacerse en el marco de la resolución del Tribunal Constitucional sobre el Estatuto de Centros. c) Sentará los mecanismos de financiación en coherencia con la ley reguladora de la misma.

d) Dicho Estatuto resolverá los siguientes temas:

1.- Control participativo por los estamentos afectados del dinero público destinado a los centros.

2.- Participación en la vida del centro en forma similar a la que reivindicamos para la Escuela Pública.

3.- Libertades de expresión y cátedra. No a los idearios en centros sostenidos con fondos públicos.

4.- Equiparación con los trabajadores de la enseñanza estatal -mediante el pago directo- y en condiciones laborales.

5.- Acceso del profesorado mediante los mismos mecanismos y concursos que se regulen con carácter general. Reconocimiento de los derechos adquiridos.

6.- Control y supervisión por parte de la Inspección similar a los del resto de los centros del Estado.

7.- Vinculación a las necesidades del barrio y ambiente en que se ubique el centro. Admisión de alumnado con los mismos criterios que en el resto de los centros del Estado.

8.- Participación, con el resto de las organizaciones afectadas, en la elaboración de dicha Ley.

Ley de Financiación

a) Necesidad de dicha Ley que contemple los problemas del presupuesto educativo en general: salarial -de centros del Estado y subvencionados en el período de escolarización obligatoria- de mantenimiento de centros y desarrollo de actividades.

b) Aplicación escalonada de la misma en el plazo de 3 o 4 años, dado la actual situación de crisis económica del país y otras necesidades prioritarias de financiación del Estado, previendo la equiparación salarial, laboral y de acceso de los trabajadores de enseñanza privada y estatal al final de dicho plazo.

c) Rechazo de la fórmula de ayuda directa a la familia-bono o cheque escolar-por cuanto:

1.- Es contradictorio con nuestra visión de la escuela como servicio público.

2.- Supone una discriminación social y económica. Contradice el principio de educación compensatoria de los propios países neoliberales.

3.- Supone el espaldarazo definitivo a la filosofía de falsa libertad de enseñanza y represión en la escuela sobre alumnos o profesorado que representa el Estatuto de Centros. d) Supone un dispendio y descontrol del gasto público por cuanto:

1.- Es imposible controlar dicha norma de ayuda.

2.- El módulo a aplicar resultante del gasto medio de centros estatales es superior a la propia equiparación.

3.- La media de relación alumno/profesor es superior en los centros privados a la media estatal.

4.- No garantiza la equiparación en aquellos centros de zonas deprimidas en que el número de alumnos sea pequeño.

5.- Supone un enriquecimiento ilegal de la patronal privada y atenta contra la calidad de enseñanza por cuanto el exceso de alumnos sobre la media nacional implica beneficio líquido para el patrono.

6.- Crea las condiciones para que no pueda haber nunca la necesaria reducción en la relación alumnos/profesor.

7.- Es inaplicable en la práctica por la maquinaria burocrática y administrativa que implica.
e) Dicha Ley tendrá que considerar los gastos de mantenimiento y desarrollo de actividades de los Centros del Estado y de aquellos acogidos a la gratuidad, así como aquellos condicionamientos necesarios para la gratuidad efectiva en lugares específicos (transporte en medios rurales...). Dichas cantidades serán controladas por la correspondiente Junta Económica, de composición y funciones similares en todos los tipos de centros.

f) Dicha Ley, en el plazo de ejecución señalado, tiene que prever los mecanismos necesarios para la equiparación del profesorado que preste servicios en centros de escolarización en edades obligatorias y mediante pago directo por parte del Estado u Organismo Autónomo responsable a todo el personal afectado. Proponemos dicha fórmula por cuanto:

1.- Nos acerca en el camino de la escuela pública.

2.- Favorece la libertad de expresión e impide en la práctica -al menos en parte- que se implante la filosofía del Estatuto de Centros. En definitiva puede evitar el control ideológico.

3.- Es coherente con la división de la enseñanza como servicio público y la obligación por parte del Estado de garantizar en igualdad de condiciones, no significando discriminación social.

4.- Implica todo lo contrario del bono o cheque escolar en cuanto asegura que no habrá dispendio ni descontrol del gasto público. (Se controla en la misma medida que los Presupuestos Generales del Estado; no puede haber beneficio por exceso del número de alumnos por aula; no se prima el módulo resultante con respecto a las características - antigüedad...- del sector; garantiza la equiparación en todo caso; evita enriquecimientos ilegales con fondos públicos; es fácil de aplicar en la práctica...).

g) La Ley de financiación ha de ser el instrumento que garantice la gratuidad de la Enseñanza y facilite la igualdad de oportunidades, y en este sentido tendrá que ser negociada u consultada con todos los sectores afectados.

La Equiparación en los Centros no Estatales Subvencionados con Fondos Públicos

a) La Federación de Enseñanza de CC.OO. propugna la equiparación laboral entre el personal de este tipo de Centros y el de los Centros Estatales, en el marco del Estatuto de Centros Subvencionados y de la Ley de Financiación que acabamos de describir, y superando las contradicciones que entre distintos sectores y territorios podamos haber tenido sobre este tema.

b) La Federación de Enseñanza de CC.OO. reconoce en la misma la aspiración más sentida de los trabajadores de enseñanza privada, en torno a la cual ha de girar la acción sindical en el sector, participando en cualquier tipo de negociación que lleve a su consecución. Sin embargo ello no debe hacer olvidar el resto de las premisas de nuestra acción sindical en torno a la negociación colectiva que serán válidas en cuanto se mantenga la situación actual para los sectores subvencionados, así como en los niveles no obligatorios

y resto de los subsectores de privada. En este sentido la Federación de Enseñanza de CC.OO. lanzará una campaña de información sobre nuestra posición global, que supere nuestras anteriores indefiniciones y nos permita relanzar nuestra actividad en el sector, recuperando la afiliación que dichas indefinición y contradicciones nos ha costado.

c) La Federación de Enseñanza de CC.OO. defiende dicha equiparación coherentemente con el principio de igual trabajo igual salario y en la misma medida en que propugna y negocia la no discriminación entre los trabajadores de la enseñanza y el resto de los funcionarios del Estado.

d) La Federación de Enseñanza de CC.OO. entiende que, coherentemente con el principio de que el Estado debe facilitar enseñanza gratuita y en igualdad de condiciones para toda la población, es normal que todo el profesorado que imparte la enseñanza en los niveles obligatorios a cargo del propio Estado, tenga un mismo tratamiento y éste abone directamente sus salarios a todos los afectados.

e) La Federación de Enseñanza de CC.OO. estima que, ante la situación económica del país, dicha equiparación no puede ser automática, debiéndose arbitrar un período de equiparación razonable, según la USO, el plazo debía haber sido el de este curso 1980-81, con pasos progresivos de acercamiento durante el período intermedio. f) La equiparación ha de ser igualmente del resto de condiciones laborales y fundamentalmente de:

1.- **Jornada.**- Con las mismas clases de dedicaciones y distribución de tipos de horas. Este aspecto es tan importante como el económico, más desde el planteamiento de la patronal de prolongaciones de jornada -basta observar sus posiciones desde el último convenio-; esas pretensiones son coherentes con su certeza de que su mercado de alumnos pasa porque ofrezcan una mayor calidad de enseñanza que en los centros estatales, y esa mayor calidad de enseñanza se centra, para ellos, en que sus alumnos reciban más horas lectivas que nadie, realicen más actividades también y, en definitiva, estén más horas "guardados bien" y sin dar la lata en casa de los demás.

2.- **De acceso.**- a) Desde el momento en que el pago por parte del Estado al profesorado y el mantenimiento de centros por parte del mismo demanda su participación y control de Inspección que se regulará en el Estatuto de centros subvencionados, el mismo hecho exige que el personal imparta dichas enseñanzas haya tenido para su acceso el mismo control que el de los centros estatales.

b) Por estricta justicia e igualdad de oportunidades entre todo el personal que va a tener un mismo tratamiento por parte de la Administración.

c) Como mecanismo que pueda asegurar una cierta pluralidad -y evite el entreguismo actual- en los centros acogidos a la financiación por parte del Estado.

d) Se entiende, no obstante, en este aspecto, que se respetan los actuales derechos adquiridos.

La Asamblea

La Asamblea ha sido y debe seguir siendo elemento fundamental en la práctica de CC.OO., como instrumento de participación, decisión y movilización, donde se desarrolla de un modo importante la conciencia de clase de los trabajadores/as.

En este sentido podemos hablar de dos tipos de Asambleas: de delegados y generales.

Concebimos las Asambleas de delegados constituidas en base a los delegados de las elecciones sindicales, en la enseñanza privada; en el sector público, donde aún no ha habido elecciones sindicales, pueden ser en base a delegados elegidos en los centros.

Por otro lado, las Asambleas generales de distintos ámbitos (provincia, comarca, zona, etc.) tienen un papel importante en la información, discusión y movilización de los trabajadores/as de la enseñanza.

Todo ello sin sustituir la acción y decisión específicas del Sindicato como organización propia y estable de los trabajadores, que debe cumplir su papel de dirección sindical.

Es preciso tener en cuenta que la Asamblea, por defectos en su utilización, ha perdido, a menudo, el apoyo del conjunto de los trabajadores; de ahí que debamos ser especialmente cuidadosos en conseguir que sean representativas, tener objetivos claros en su convocatoria y, a la vez, propiciar que sean lo más unitaria posible.