

VI Congreso

Elementos estratégicos para la mejora de nuestra acción sindical en defensa de una enseñanza de calidad

El triunfo de las organizaciones de clase en las pasadas elecciones supuso una derrota para cuantos habían pronosticado (y sobre todo deseado) nuestra entrada en vías de extinción. Ello supone un incentivo para reafirmarnos en nuestra referencia de clase a la vez que para enfocar nuestro trabajo atendiendo a los nuevos problemas con los que la dinámica del cambio social nos enfrenta.

Tres son los datos que condicionan el planteamiento y desarrollo de la presente ponencia:

a) El reconocimiento explícito de la normalidad democrática en que nos desenvolvemos: frente a nosotros tenemos un gobierno con respaldo electoral mayoritario y al que sólo podremos emplazar por la cualificación de nuestras propuestas alternativas y no por la vía de la mera descalificación.

b) El componente sociológico de la afiliación ha variado motivado por su amplio incremento y por la incorporación de nuevos sectores que modifican la composición tradicional de la afiliación. Este incremento supuso también una modificación de las formas de participación.

c) Las dificultades y desajustes que, como se ha puesto de manifiesto en el Informe-Balance, hemos conocido durante estos últimos años.

Desde esta perspectiva, pretendemos que esta ponencia nos permita profundizar en la sindicalización de nuestro discurso y de nuestra práctica, con la referencia de un programa articulador de nuestra apuesta por la transformación social y por la calidad de la enseñanza; y como medio para superar el corporativismo al que muchas veces se nos quiere llevar.

1. EL SERVICIO EDUCATIVO EN LA APUESTA POR LA TRANSFORMACIÓN SOCIAL

En el V Congreso Confederal se señalaba que las reivindicaciones sindicales tenían que engarzarse en un programa para evitar que el sindicato pudiera convertirse en "simple cobijo o en coartada de múltiples corporaciones por amplias que éstas sean". El programa es, en consecuencia, un elemento clave para transformar el sindicato de mera instancia de mensajes y servicios en una organización real y actuante en la transformación social.

Para ello, el programa tiene que orientar y posibilitar una estrategia de solidaridad que recoja y seleccione las prioridades transformadoras, partiendo de las exigencias más

unificadoras que emergen en el conflicto social. El programa debe ser el instrumento para definir qué coherencias y qué vínculos han de ser respetados para hacer verosímiles y realizables dichas prioridades, en tiempos que permitan la comprobación democrática de la validez o fracaso de las decisiones adoptadas.

Este programa, en nuestra Federación, debe orientarse hacia la consecución de un servicio educativo implicado en el progreso hacia una democracia avanzada, socialmente más justa y culturalmente solidaria y emancipada. Avanzar en esa dirección implica que los ejes alrededor de los cuales ha de girar nuestra acción sindical deben ser:

- a) La democratización de la organización y gestión del sistema educativo. Descentralización y transferencias educativas plenas.
- b) Una educación beligerante contra todo tipo de discriminación.
- c) La elevación general del nivel de formación del conjunto de la sociedad.
- d) La mejora de la eficacia y la rentabilidad social del servicio público educativo. Incrementos presupuestarios. Control social.
- e) Generación de cultura solidaria y crítica.

A) LA DEMOCRATIZACIÓN Y GESTIÓN DEL SISTEMA EDUCATIVO, DESCENTRALIZACIÓN Y TRANSFERENCIAS EDUCATIVAS PLENAS

Hasta hoy las formas democráticas de gestión han resultado principalmente formales. La participación no sólo aparece vacía de contenido, poco atractiva para la comunidad educativa, sino que también se ve acosada por un discurso dominante que la tilda como un obstáculo para una gestión eficaz y operativa. Consejos escolares de centro, CEPs, Consejos sociales de Universidad, Consejo General de la F.P., Consejo Escolar del Estado o de Comunidad Autónoma, constituyen un complejo sistema de participación infrutilizado y que se va devaluando.

La Federación de Enseñanza debe impulsar dicha participación potenciando la acción conjunta de los distintos sectores de la enseñanza por la democratización del sistema educativo. En primer lugar reivindicando tiempo para la gestión, flexibilidad horaria para posibilitar la participación de toda la comunidad educativa, en concreto lograr que también el representante del PAS en el consejo escolar tenga una reducción horaria para atender esta función. En segundo lugar, dibujando la articulación complementaria de los diversos ámbitos de participación. En tercer lugar, colaborando en la construcción de un sistema de garantías que permita transformarlos en organismos con mayores competencias decisorias y ejecutivas. En cuarto lugar, impulsando el debate y el diálogo que permita a cada componente de la institución educativa ir definiendo y asumiendo su aportación específica a la gestión democrática. En quinto lugar, desarrollando la participación más allá de las reuniones formales de estos organismos, impulsando las relaciones representantes / representados que permitan liquidar el secretismo e irresponsabilización en que suelen funcionar. En suma, se trata de incidir desde el sistema educativo en el avance del proceso general democratizador: facilitando el "aprendizaje de la ciudadanía" de cuantos habitamos en el sistema educativo y posibilitando una gestión diferente de uno de los aparatos administrativos.

En este contexto seguimos reivindicando la transferencia de competencias educativas plenas a las Comunidades Autónomas, exigiendo al tiempo, se arbitren las medidas

oportunas para que las ciudades de Ceuta y Melilla no queden descolgadas de este proceso hasta tanto no adquieran el estatus jurídico de comunidades autónomas que la Constitución reconoce. Resulta igualmente necesario reivindicar dentro de las propias CC.AA. una mayor descentralización, lo cual exigirá una reorganización administrativa que abarque ámbitos geográficos inferiores a la provincia (distritos educativos de nuestra alternativa), todo ello en aras a acercar más los administradores a los administrados. Entendemos que la descentralización, no como condición per se, sino como tendencia posibilitadora, es uno de los instrumentos democráticos que, aún siendo conscientes de sus actuales limitaciones, tenemos que desarrollar.

La negociación de las transferencias no debe ser exclusividad de los gobiernos, sino que ha de complementarse con la definición de ámbitos, medios e instrumentos de participación democrática y control social. Dada la coincidencia del proceso de transferencias con el desarrollo de la Reforma educativa, reivindicaremos medidas sociales y económicas complementarias a las comprendidas en los pactos PP-PSOE, guiadas por el criterio de compensación interterritorial que se deduce de la realidad de nuestro sistema educativo. Para ello deberemos organizar en los respectivos ámbitos territoriales campañas con proyección pública, a ser posible, conjuntamente con otras organizaciones sindicales, políticas y sociales.

B) UNA EDUCACIÓN BELIGERANTE CONTRA TODO TIPO DE DISCRIMINACIÓN

Sin mitificar las posibilidades reales de intervención del sistema educativo frente a la desigualdad social, es importante orientar nuestra actividad en la beligerancia contra la misma.

Nuestra actividad en este campo pasa por mantener y renovar acciones ya elaboradas: la crítica de los Presupuestos, la exigencia de mayor formación del profesorado y del personal de administración y servicios, la elaboración de medidas para la mejora de la calidad de la enseñanza, y una educación no sexista,... Pasa por reforzar también propuestas que apenas hemos esbozado: incrementar los recursos educativos en zonas socialmente marginadas, incentivar mejor al profesorado para que no deserte del trabajo en ellas,... Pero pasa también por prestar mayor atención a aspectos que solamente hemos llegado a formular de manera retórica: elaborar proyectos curriculares no selectivos, confrontación con las propuestas segregadoras del "alumnado problemático",...

Por último apuntar alguno de los retos centrales que se perfilan en este campo para el más inmediato periodo:

- La extensión de la escolaridad hasta los 16 años va a suponer un aumento de la diversidad del alumnado, lo cual exigirá una mayor atención al tratamiento integrador de la misma.
- El reconocimiento de la etapa de 0-6 años como educación infantil obliga a las administraciones educativas a asegurar una oferta suficiente y de calidad en este tramo educativo, fundamentalmente para corregir desigualdades sociales posteriores.
- La discriminación de las mujeres sigue siendo un hecho cotidiano. La situación social de las personas condiciona también la situación laboral: no se puede entender el comportamiento de las mujeres sin tener en cuenta las presiones sociales de las que son objeto. Es necesario no escindir los diversos ámbitos sociales en los que nos desarrollamos las personas, es decir, ver las relaciones laborales desde una perspectiva

social global. En este sentido, a los problemas que sufren hoy los trabajadores hay que añadir, en el caso de las mujeres, la discriminación que comporta el serlo y el papel socialmente asignado a la mayoría de las mujeres de ocuparse del ámbito doméstico.

La práctica de la educación sexista también sigue siendo una realidad. La mera coincidencia física de niños y niñas en la escuela mixta no ha resuelto los problemas de la desigualdad entre sexos, sino que ha reproducido los estereotipos de una sociedad androcéntrica. Por tanto es necesario promover y practicar la coeducación, que implica desenmascarar los prejuicios sexistas inmersos en los contenidos, el lenguaje, el currículo oculto, materiales didácticos, actitudes e, incluso, en la orientación académica y profesional. Para eliminar estas desigualdades exigimos planes específicos de intervención en los centros educativos y de formación: todos los alumnos y alumnas tienen derecho a recibir una educación para la igualdad.

En la práctica sindical y educativa debemos contemplar solidariamente medidas de acción positiva y compensatoria como mecanismos que contrarresten las desigualdades de partida (familiares, sociales, étnicas o sexuales). Desde la F. E. de CC.OO. propugnamos un tipo de sindicalismo que recoja las diferentes realidades sociales siendo la cuestión del género una de las discriminaciones sociales más importantes.

- Los brotes de racismo, xenofobia y segregación a los que estamos asistiendo en la sociedad española sitúan a la escuela y a los enseñantes en un ámbito de desafío del que no podrán inhibirse, sino que tendrán que tomar parte activa para confrontarse con dichas tendencias.
- Conseguir que ningún alumno o ninguna alumna pueda ser discriminado en su proceso educativo ni en su reconocimiento legal, aunque la situación de su familia no esté regularizada. Se exigirá a las administraciones educativas garantizar la escolarización de las minorías étnicas y la elaboración de proyectos en función de la diversidad: sin contenido etnocéntrico, ni androcéntrico, ni clasista.
- La integración de la diferencia debe ser un reto también para la patronal de privada y una exigencia ineludible para este subsector educativo financiado con fondos públicos: la no discriminación en la adscripción de alumnas y alumnos provenientes de la marginación debe ser condición para el acceso al disfrute de estos fondos.
 - Perfeccionamiento y expansión de la red educativa en el exterior.
- La organización de clases de Lengua y Cultura maternas deben ser responsabilidad del MEC y de las consejerías de educación de las CC.AA.

C) ELEVACIÓN GENERAL DEL NIVEL DE FORMACIÓN DEL CONJUNTO DE LA SOCIEDAD

La concepción de la enseñanza como servicio público y como prioridad estratégica implica someter a revisión las relaciones entre la institución escolar y el municipio, significa revisar y revitalizar el papel que la Confederación debe jugar en orden a la educación de adultos y a la cualificación laboral de los trabajadores. Hay que abordar con toda responsabilidad el reto de la libre circulación de los trabajadores, elevando nuestro nivel de formación a la altura de otros países europeos. Este reto va a jugarse fundamentalmente en el campo de la enseñanza reglada, pero también en el de los módulos profesionales y en el diseño, financiación y ejecución de programas de recualificación permanente que, si

son imprescindibles para la elevación de la productividad general del sistema, han de ser compatibles con una extensión y profundización de los derechos de los trabajadores.

Los aspectos más relevantes para una estrategia con tales objetivos deben ser:

- Garantizar unas condiciones mínimas de calidad en los centros sostenidos por fondos públicos (públicos o privados), como requisito para la elevación del nivel cultural de la población.
- Evitar el despilfarro que supone el cierre de las instituciones escolares tras la finalización de la jornada lectiva de la enseñanza reglada: impulsar acuerdos Ayuntamientos/Uniones territoriales, alentar una estrategia reivindicativa de créditos horarios de estudio,... son acciones que nos permitirán ir dando contenido a este planteamiento.
- Desarrollo de programas de educación para adultos que no sólo actualicen su formación básica y mejore su cualificación profesional, sino que también sirvan para estimular y desarrollar su capacidad de participación en la vida social.
- Atención prioritaria a la reforma de la Formación Profesional, en tanto en cuanto que los módulos no son sólo instrumento de modificación e inserción en el mercado de trabajo sino medio de promoción profesional y contexto de toma de conciencia crítica que permite una distinta inserción de los trabajadores y trabajadoras en las relaciones de producción y gestión.
- Puesta en marcha de los programas de garantía social en coordinación con las medidas de inserción social y protección al más necesitado y como instrumento fundamental para corregir los desajustes del sistema escolar obligatorio.
- Desarrollo y control de los acuerdos de formación en los puestos de trabajo, cumpliendo las recomendaciones de la OIT y comprometiendo a la patronal y administraciones en este proceso de formación continua.
- Control y reestructuración de los presupuestos universitarios como mecanismo de corrección a la privatización encubierta que, por el camino de los convenios Universidad/Empresa, pueden llegar a sufrir los estudios superiores.

Por último, simplemente recordar que la elevación del nivel educativo exige la revalorización del papel del enseñante y la educación en la sociedad. Esta tarea debe ser asumida por todos, correspondiendo la responsabilidad más destacada a las autoridades educativas.

D) MEJORA DE LA EFICACIA Y LA RENTABILIDAD SOCIAL DEL SERVICIO PÚBLICO EDUCATIVO: INCREMENTOS PRESUPUESTARIOS Y CONTROL DEMOCRÁTICO Y SOCIAL

Los servicios públicos son producto de la lucha sindical y de la izquierda política en la situación histórica que se abre tras la II Guerra Mundial. La crisis económica que se inaugura en la década de los 70, el agotamiento del modelo de las políticas redistributivas social-democráticas de raíz keynesiana y el desmoronamiento de los países de "socialismo real" de finales de los años 80 convergen en el objetivo de liquidar estas conquistas sociales.

Como todo servicio público, el educativo, debe ser juzgado desde la doble perspectiva de la eficiencia y de la rentabilidad social (o equidad). La ofensiva neoliberal orienta sus acusaciones hacia el supuesto de la burocratización, derroche e ineficacia de los servicios públicos: las administraciones públicas proporcionan un servicio educativo incapaz de satisfacer, en cantidad y calidad, las necesidades sociales.

Nuestra respuesta no puede ser meramente defensiva: no basta denunciar este discurso; nuestra propuesta reivindicativa debe articular la exigencia de mayores recursos para la educación, (mejorando y aumentando los servicios sociales que conlleva y entre ellos los comedores escolares), pero también demandando un uso más eficaz de estos recursos y un control democrático de los mismos. La evaluación social de los diferentes programas es el instrumento principal que debemos utilizar para salir del círculo vicioso que justifica la ineficacia por la escasez de presupuestos, pero que, a la vez, desvía los presupuestos a otras funciones amparándose en la escasa eficacia.

Reforma sí, pero no en la línea de la privatización y control centralizador. Reforma capaz de corregir la distancia entre finalidades y resultados, salvaguardar el carácter universal y gratuito de la enseñanza y de contribuir a la igualdad real de oportunidades mediante la adopción de políticas de discriminación positiva y de programas de reflexión crítica sobre el papel de la escuela en este contexto finisecular. Y reforma con descentralización y racionalización democratizadora que no cuestione el derecho de trabajadores/as y usuarios a ejercer funciones de control para la reforma y mejora del servicio educativo sufragado con fondos públicos. El desafío es importante y no permite el abandono de la participación en la gestión democrática, so pena de ser corresponsables en el avance de un modelo educativo autoritario y, a la postre, socialmente injusto e ineficaz. Antes al contrario, hemos de retomar el debate sobre el tema y promover el desarrollo de cauces que realmente permitan la participación en la mejora de la calidad de la enseñanza.

E) GENERACIÓN DE UNA CULTURA SOLIDARIA Y CRÍTICA

El programa, por último, debe proponerse construir una alternativa ideológica a los valores culturales dominantes. La orientación de nuestra propuesta, de la educación como actividad crítica, debe confrontarnos con las ortodoxias políticas e ideológicas que sustentan el pensamiento educativo conservador (academicismo, pérdida de nivel, competitividad, individualismo, transmisión del saber instituido,...) y comprometernos en el fomento de valores alternativos (educación por la paz y la no-violencia, respeto a los derechos humanos, educación medio ambiental,...). Frente a la escuela potenciadora de actitudes y comportamientos de subordinación y sometimiento hay que consolidar y relanzar una educación que propicie personas capaces de cuestionar activamente los valores dominantes y las reglas del juego social, de investigar caminos nuevos de relación personal o de comportamiento social.

Y esta alternativa cultural exige nuevas actitudes en los trabajadores de la enseñanza. Una corresponsabilización educadora del personal de administración y servicios. Una formación profesional que capacite para la actuación pedagógica renovadora, para la superación del papel subordinado del personal no docente en la vida cotidiana de la escuela. Una formación continuada que capacite a todos para la ruptura con la apatía y desinterés por el papel de la escuela en la lucha contra la selectividad social y la justificación del desorden económico.

2. POR UN DISCURSO Y UNA PRÁCTICA SINDICALIZADORA

Los últimos Congresos Confederales y Federales han supuesto una deriva decisiva en el sustrato cultural articulador de CC.OO.: el sindicalismo marcado por "la lucha contra" (el franquismo) al sindicalismo de "la lucha por" nuestras alternativas. Y ello sin hacer tabla rasa del pasado: rescatando los elementos pertinentes de nuestra experiencia de esfuerzos y conquistas, pero conscientes de que no es desde el nivel estrictamente defensivo desde donde podían abordarse los nuevos problemas derivados de la segmentación laboral, de la crisis del Estado del bienestar, de la ofensiva neoliberal contra los servicios públicos, de las nuevas demandas sociales a la educación...

En suma, de la autocrítica surgía la necesidad de un nuevo y más rico planteamiento: la lógica reivindicativa para ser realmente fecunda requería capacidad de elaboración de propuestas y alternativa. Tal planteamiento se derivaba de las insuficiencias de una práctica sindical para hacer frente seriamente a los cambios inducidos desde la patronal y las administraciones y para coordinar a los colectivos diferenciadamente afectados por esos cambios.

Este nuevo planteamiento se traduciría en una nueva concepción de la acción sindical y hasta en una nueva simbología: de la concepción de la movilización como un fin en sí mismo, como pulso permanente, se pasaba a la concepción de la negociación como esqueleto vertebrador de nuestra práctica, y de la movilización como elemento para lograr una negociación real de las alternativas que se traducía en las imágenes de un tablero de ajedrez con el eslogan "avanza tus posiciones". Y en esta apuesta por la negociación no parece habernos ido mal: los resultados electorales, el crecimiento afiliativo y la mejora en las condiciones de vida de los trabajadores y trabajadoras están ahí. Pero también es cierto que los logros de esta apuesta no se han obtenido sin costes, han conocido insuficiencias, han provocado resistencias, desajustes y hasta averías organizativas.

No se descarta que las dificultades con las que hemos tropezado a lo largo de estos últimos años (tanto en nuestra acción sindical directa como en las propias relaciones dentro del Área Pública) pueden ser entendidas como consecuencias de la debilidad de los negociadores, de la maldad de las organizaciones disidentes o de la insuficiente comprensión y pedagogía de la apuesta negociadora. Desecharemos las dos primeras "explicaciones" pues no parece que adentrarse por estas sendas permita no ya desarrollar una ponencia congresual, sino simplemente, colocarnos en mejores condiciones para la acción sindical.

A) UN NUEVO MARCO PARA EL MODELO DE LA PRESIÓN/NEGOCIACIÓN

La fuerza sindical acumulada en los grandes procesos de movilización sectoriales y generales ha permitido que, en algunos sectores, el último periodo haya venido marcado por la posibilidad de negociar realmente nuestras alternativas sin necesidad de recurrir a la movilización más clásica del movimiento sindical: la huelga. El desarrollo de nuestra acción sindical en estas circunstancias nos ha ocasionado los desajustes citados más arriba. La reflexión sobre esta cuestión es de importancia decisiva para el conjunto de la Federación, incluidos aquellos subsectores que no han tenido la posibilidad de operar en una fase de estas características.

Podemos convenir en que la "negociación de alternativas" es una estrategia de acción sindical que requiere de

- capacidad representativa y movilizadora
- eficacia negociadora
- máxima participación de los trabajadores
- control del desarrollo de los acuerdos.

Resultaba indudable que la capacidad de representación que como Federación de Enseñanza hemos alcanzado en los diferentes sectores es de crecimiento sostenido. Crecimiento sostenido pero también asimétrico e incierto por su lenta traducción en afiliación estable, por la dispar implantación territorial, por la desigual capacidad para imponer marcos negociadores en los niveles autonómicos, por la inhibición de los interlocutores provinciales, y de los ámbitos universitarios. Vacíos todos ellos que será necesario ir rellenando para completar una dimensión satisfactoriamente iniciada hasta el momento.

Porque no hemos de olvidar que este componente del modelo alimenta, y se alimenta, de dos flujos: la actuación eficaz y competente y el control y verificación de la acción sindical por los representados.

La eficacia negociadora se fundamenta en el requisito de la representación, aún entendiéndola que ella, por sí sola, no es determinante de unos buenos resultados: la negociación no es un regalo de las administraciones o de las patronales, es el resultado de haber conquistado la adhesión directa (afiliación) o mediada (electoral) de los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza y por ello expresión de nuestro poder sindical. La negociación no es expresión del "trágala" con el que algunas opciones sindicales pretenden descalificarla apoyadas en un discurso pretendidamente radical bajo el que acostumbran a esconder su incapacidad para adquirir la representatividad real del movimiento. Lejos de ello, repetimos que la negociación, cuando no se renuncia a principios sustanciales, es expresión de poder sindical y su descalificación significa una fragilización de ese poder.

La participación de los trabajadores se debe fomentar transmitiendo una buena información, creando grupos de trabajo a nivel interno del sindicato, que sean capaces de generar alternativas para la negociación y estableciendo mecanismos de consulta, tanto a nivel interno como para el resto de los trabajadores.

El control del desarrollo de los acuerdos alcanzados, debe de ser algo prioritario, así como que se establezcan y faciliten mecanismos para dicho control. La falta de éste produce desajustes en la puesta en práctica de los acuerdos que hacen que avances y mejoras alcanzados con ellos no se plasmen como tales en realidad.

Este nuevo horizonte de "negociación de alternativas" impone una reestructuración de nuestra acción sindical que va a desarrollarse sobre la base de una secuenciación temporal en la que podemos resaltar las siguientes fases:

- Elaboración de la propuesta general: la experiencia señala que se trata de un componente determinante. Cuando hemos conseguido elaborar alternativas complejas y válidas hemos sido capaces de modificar las posiciones de nuestros adversarios: centros en crisis, carrera docente, negociación LOGSE, RPTs,... son argumentos a favor

de este planteamiento. Por el contrario, carecer de alternativa nos dificulta avanzar en temas como jornada continuada o salud laboral.

- Concreción de la alternativa en propuestas de negociación, actividad imprescindible para poder avanzar sindicalmente, y, posiblemente, la tarea que exija un alto grado de participación y debate interno a fin de orientar nuestra capacidad organizativa en un mismo sentido.
- Difusión de nuestras propuestas a fin de rectificar los aspectos terminales de las mismas y conquistar el mayor respaldo posible.
- Desarrollo de la estrategia de negociación y confrontación en función del desarrollo de las relaciones con los interlocutores patronales o de las administraciones.

La experiencia acumulada nos permite extraer algunas conclusiones: la presión permanente, expresada en el seguimiento participativo del desarrollo de la negociación, constituye la mejor garantía para que nuestras propuestas avancen, ya que permite que la capacidad de movilización esté presente, de forma sostenida, en la misma mesa de negociación. Además parece necesario entrar en cualquier proceso de negociación habiendo establecido con claridad en el interior de la organización la fijación de los puntos máximos y mínimos.

También la experiencia nos indica que hay que saber aprovechar las diferentes actitudes y grados de inteligencia que de la concepción de las relaciones sociales poseen las distintas patronales y administraciones.

Finalmente señalar que de poco servirá llegar a acuerdos favorables para el conjunto de los trabajadores si no logramos realizar un control exhaustivo de su desarrollo. La experiencia nos indica también que en muchos casos Administración y empresas no cumplen lo pactado: Pacto de Analogía, acuerdo del 88 en los apartados de salud laboral y reducción de jornada para mayores de 55 años,... Se hace necesario, por tanto, una mayor concreción en los diferentes aspectos incluidos en los acuerdos.

B) LA TENSION MOVILIZADORA

Pero la negociación es expresión también de las expectativas de los representados sobre la utilidad de la acción sindical. Y en este contexto son varias las preguntas que pueden servirnos para orientar nuestra estrategia sindical:

- ¿Qué instrumentos o capacidades tenemos que desarrollar para desplegar y consolidar una negociación competente que satisfaga esas expectativas?
- ¿Qué aspectos de la negociación deben ser sometidos al control de los representados?

La respuesta a la primera pregunta podría contener los siguientes elementos:

a) Introducir la concepción de la negociación como conflicto con posibilidad de resolución satisfactoria frente a las concepciones sindicales que defienden su naturaleza como rendición.

b) Exigir con la suficiente antelación calendario e información previa de los asuntos a tratar en cualquier proceso negociador abierto, marcando períodos que posibiliten la comunicación a los trabajadores/as de forma que su participación sea real y efectiva.

c) Claridad en nuestras propuestas alternativas, y eso conlleva la necesidad de establecer equipos de apoyo y asesoramiento. Situación que requiere de sindicalistas no centrados en la acción sindical directa y permanente. En un momento en que los recursos humanos están creciendo parece oportuna una reflexión del conjunto de la organización sobre este aspecto.

d) Ampliar y enriquecer la negociación: contemplar colectivos y aspectos nuevos en la dinámica negociadora, dar contenido y estabilidad a esta dinámica en la realidad más cercana a los trabajadores y trabajadoras (servicios territoriales o centro educativo, donde sea posible) son avances imprescindibles para la sindicalización del sector.

e) Incluir en cada acuerdo unos mecanismos de control sindical de los mismos, así como una ampliación de las facilidades sindicales para poder ejercitarlo,

f) Protagonismo de la participación de trabajadores y trabajadoras en el proceso negociador. Premisa ésta que nos enfrenta a la segunda pregunta (¿Qué aspectos de la negociación deben ser sometidos al control de los representados?) que anteriormente planteábamos.

La dispersión de los trabajadores en multitud de centros de trabajo, alejados entre sí, dificulta enormemente el mantenimiento de una información continuada sobre los procesos negociadores, y por ello, la participación de los trabajadores en tales procesos se ve mermada. Ello introduce un factor de distorsión de la práctica sindical que se puede traducir a veces en incomprensiones, en el desdibujamiento del papel de los sindicatos frente a la Administración, en la sensación de alejamiento de los sindicatos con respecto a los centros, etc.

En realidad esta cuestión nos remite a una gran parte de los campos de la problemática sindical de hoy en día: crisis de representatividad, tendencias de clientelismo, el sindicalismo en los servicios públicos, etc. Y es desde este contexto desde donde vamos a intentar dar una respuesta a la cuestión.

El problema fundamental en un sistema de representación de intereses lo constituye siempre la transmisión de las peticiones de la base. Esta circunstancia se agrava en la esfera del sindicalismo de la enseñanza donde la tradición indica la tendencia a deslegitimar los resultados electorales desde el día siguiente a haberse producido y obliga a "demostrar" el carácter no entreguista de una política mediante el recurso a la movilización. El resultado es que se reduce la movilización a una única medida de presión: la huelga; con lo cual se trivializa y pierde valor el recurso de lucha más importante que ha conseguido el movimiento obrero, debilitándose así la acción sindical.

Se debe recordar que la perspectiva global y totalizadora de las cuestiones y la visión universalizante de los intereses, propia de un sindicato progresista y de clase, no está reñida con el respeto al carácter diferencial de los puntos de vista e intereses de los diversos colectivos. Al contrario, la ventaja de este sindicalismo frente al gremial -que acaba necesariamente cayendo en clientelismos, defendiendo privilegios y, en suma, sosteniendo posturas corporativistas- estriba en saber articular coherentemente los intereses generales y los grupales. Lo contrario supondría mantener que cualquier posición o interés particular -individual o grupal- es, por definición, contrario a los posicionamientos o intereses públicos o generales, lo que no es el caso.

Primera conclusión, pues, a resaltar: la alternativa que seamos capaces de elaborar para difundirla entre el movimiento y representarla en la Mesa de negociación es un elemento fundamental de la confrontación más profunda con las administraciones y patronales. La negociación también es la expresión del conflicto y los trabajadores deben participar en el despliegue y resolución del mismo mediante los espacios que desde el sindicato hemos de ofrecerles: ese espacio (la información) debe ser el generador de la tensión movilizadora normalizada. Y de la interrelación en ese espacio han de producirse:

a) Detectar previamente las necesidades reales y más sentidas del conjunto de los trabajadores y ser capaces de formularlas como reivindicaciones al movimiento sindical.

b) Las peticiones del movimiento y que en el caso de un sindicato de clase, a diferencia del gremial, debe estar en condiciones de saber modificar y reorientar para poder traducirlas en propuestas negociadoras de avance y poder insertarlas en la perspectiva de transformación social que persigue: y esto debe servir tanto para los interinos de la enseñanza estatal como para el personal de la enseñanza privada, por poner dos ejemplos de tentaciones clientelares. Todo ello no debe hacernos suponer que existe contradicción intrínseca entre perspectiva global e intereses particulares. Al contrario, la ventaja del sindicalismo de clase frente al gremial -que acaba necesariamente cayendo en clientelismos, defendiendo privilegios y, en suma, sosteniendo posturas corporativistas- estriba en saber articular coherentemente los intereses generales y los grupales.

c) la profundización en la tensión con el recurso a otras medidas movilizadoras y, en su extremo, a la huelga.

d) Aunque todos los aspectos de la negociación deben ser sometidos al control de los representados, hay que plantearse: que debemos consultar todos aquellos aspectos que supongan líneas fundamentales en la negociación de que se trate (siempre que haya una clara división en los trabajadores y obviando lo que serían desarrollos puntuales de la misma). Siempre con una postura transparente que clarifique la postura de nuestro sindicato y sin ocultar ningún elemento de juicio, de lo contrario es muy posible que nuestra propuesta no sea entendida y nos encontraremos en situaciones contradictorias que siempre terminan pagándose.

Estas consultas deben realizarse a todos los trabajadores/as afectados sin exclusión. De no hacerlo así corremos el peligro de que vean al sindicalismo como algo al margen de ellos.

En definitiva, hay que tener claro: qué se consulta, cuándo se consulta y cómo se consulta.

C) PROBLEMAS NUEVOS EN NUESTRA ACCIÓN SINDICAL

Y con ello nos enfrentamos a dos asuntos (la conflictividad en el servicio público educativo y el referéndum) a los que el sindicato se ha manifestado particularmente sensible en el último periodo.

En relación con la problemática de los servicios públicos, hay que empezar rechazando el discurso que pretende responsabilizar a los trabajadores del mal funcionamiento de los mismos y, que acusa más o menos implícitamente, a los sindicatos. Confrontarse con este discurso anti-obrero y antisindical constituye una tarea y una exigencia ineludible del sindicalismo de clase.

Pero también constituye una tarea y una exigencia ineludible del sindicalismo de clase entender que dicho discurso, generado por las maniobras tácticas de patronal y administraciones, encuentra un eco social creciente. Y desde la huelga de la minería británica o del profesorado griego, sabemos que la posición social es determinante para conducir el movimiento hacia el éxito o hacia el fracaso. En consecuencia, entender que:

a) Ese discurso y esa manipulación social deben ser datos condicionantes de nuestra reflexión y no debemos pretender ignorarlos si queremos adoptar una táctica sindical correcta.

b) La lucha en los servicios públicos no afecta a productos sino a personas y que en consecuencia in extremis la contradicción se plantea entre el derecho del médico a hacer huelga y el del enfermo a ser atendido, entre el derecho del profesorado a reivindicar mejoras y el del alumno y de la alumna a disponer del título que socialmente le refrenda, etc. Profundizar en las vías de autorregulación de la huelga, renunciar explícitamente a utilizar a los usuarios como rehenes y a considerar el conflicto sectorial como "la madre de todas las batallas" pueden ayudar a desactivar un discurso que deteriora la cultura democrática de las libertades y que tiene en su punto de mira la deslegitimación de las organizaciones confederales. Un buen antídoto contra dicho discurso es que aparezcan patentes en nuestra práctica diaria, y no sólo en los períodos de conflictividad, nuestras exigencias y nuestros compromisos con el desarrollo de un servicio público de calidad. Hay que hacer entender al conjunto de la sociedad que las movilizaciones no son una agresión contra ella, sino expresión de un conflicto generado por la intransigencia de la Administración o de las patronales.

c) Hemos de ser coherentes con nuestro propio planteamiento: si reclamamos la intervención y el control público de los servicios esenciales para la comunidad (transportes, salud, educación,...) no podemos, a renglón seguido, inhibirnos de intervenir decisivamente en orden a la mejora de esos servicios o considerarnos automáticamente irresponsables de su funcionamiento.

Insertar, pues, este aspecto de corresponsabilización social del colectivo en el tradicional discurso que hemos elaborado sobre la calidad del servicio educativo (análisis de los PGE, Plan de mejoras, etc.), lejos de desautorizarlo, refuerza su legitimidad, nos diferencia del verbalismo gremialista y rompe la estrategia manipuladora de contraponer los intereses sociales con los supuestos "privilegios" de los trabajadores del sector público.

En relación con el referéndum hay que empezar señalando que salvo en mayo del 88, el resto de los intentos se ha saldado con éxito relativo: ni en privada, ni en los laborales, ni en los sectores del profesorado estatal, hemos conseguido repetir las condiciones de participación universal que en aquel momento conseguimos. Del análisis de las experiencias habidas, debemos extraer la pauta para fijar nuestra posición: la exigencia de nuestro modelo sindical está en relación con la necesidad de establecer un vínculo continuado y estable con los hombres y mujeres que laboran en el sistema educativo, y es de esa relación de donde podrá concluirse o no la exigencia de una consulta puntual y formal (el referéndum). Este no puede desarrollarse como una práctica ritualizada, sino como una operación sindical de envergadura y que debe estar ligada a varios requisitos:

a) La participación mayoritaria y real a lo largo del proceso.

b) Tiempo suficiente y oportuno para su organización que permita una información clara y debatida.

c) La confrontación explícitamente demandada por una parte significativa de los trabajadores y trabajadoras con la posición sindical mayoritaria (formemos o no parte de la misma). Cuando la participación en la consulta supere los porcentajes establecidos por la Federación, el resultado que obtenga un apoyo mayoritario será respetado durante el tiempo que los órganos de dirección estimen conveniente.

d) El asunto a referendar debe tener incidencia sobre el conjunto de algún sector o subsector, y no simplemente de alguno de sus colectivos.

e) La implicación del conjunto del sindicato en la preparación, desarrollo y control de referéndum, sea cual sea el sector en el que se convoque.

Fuera de estas condiciones el sindicato debe ejercer su función dirigente y eso significa capacidad para orientar y recoger las demandas de los trabajadores, transformarlas en propuestas negociadoras de avance, insertarlas en una estrategia global de solidaridad y cambio social y asumir las decisiones que permitan avanzar hacia esos objetivos. Nuestras dificultades para generar un espacio informativo de interrelación estable con los trabajadores de la enseñanza constituyen un obstáculo para nuestro despliegue organizativo, pero un referéndum sin garantías fomenta la inhibición, desautoriza a los sindicalistas y debilita a la organización.

3. EJES DE ACCIÓN SINDICAL PARA EL PRÓXIMO PERIODO

Aunque el objetivo de esta ponencia sea diseñar estrategias que mejoren nuestra acción sindical no debemos dejar de recordar ideas programáticas condicionantes de los aspectos que después vamos a enumerar. Estos aspectos esenciales son:

1. Defensa de la Escuela Pública, coeducativa y superadora de la dicotomía entre trabajo manual e intelectual.
2. Mejora de la calidad de la enseñanza.
3. Avance hacia el cuerpo único.
4. Profundización del reconocimiento y ejercicio de los derechos sindicales.

Somos también conscientes de que el planteamiento de los ejes de acción sindical va dirigido fundamentalmente a aquellos/as trabajadores/as que están o han estado dentro del circuito laboral de la Enseñanza.

Es necesario que la Federación se plantee la acción sindical hacia aquellos colectivos cuya salida o perspectiva laboral sea afín a la Enseñanza y no hayan ocupado un puesto de trabajo en el sector.

Hay que evitar, por tanto, que el sindicato sólo considere destinatarios/as de su acción y reivindicaciones a aquellos/as trabajadores/as que en algún momento de su vida hayan tenido, o tengan actualmente, una relación contractual.

A) EL REPARTO DEL TRABAJO

En la sociedad actual el mal reparto del trabajo es una de las causas de mayores desigualdades sociales y debe ser una de las preocupaciones fundamentales de cualquier

organización sindical. El elevado número de parados y paradas en nuestra sociedad y específicamente en la enseñanza puede ocasionar que los trabajadores directamente afectados olviden sus reivindicaciones de clase -mejorar sus condiciones laborales y participar en los procesos productivos- y se distraigan en enfrentamientos entre colectivos por la disputa de un puesto de trabajo ante el regocijo de la "gran patronal", tanto pública como privada.

La solidaridad entre los trabajadores debe comenzar por el reparto del trabajo. Debemos pues fijar como primer objetivo la eliminación de las horas extras y del pluriempleo en el sector así como del empleo precario. La acaparación de trabajo por estas vías es una forma más de egoísmo que impide la participación en tareas de actividad sindical, que enfrenta a unos trabajadores con otros o con parados y que favorece los intereses de la sociedad capitalista.

B) EL MANTENIMIENTO Y LA DIGNIFICACIÓN O MEJORA DEL EMPLEO

El mantenimiento de los actuales puestos de trabajo ha de ser el primer objetivo. La creación de puestos de trabajo no puede ser a costa del intercambio del empleo existente, lo que nos llevaría a una bolsa de parados con disfrute del trabajo en precario de forma rotativa. Se trata de consolidar el empleo existente y buscar fórmulas para incrementarlo.

En cuanto a la estabilización de los actuales puestos de trabajo consideramos a la enseñanza como una actividad fundamentalmente estable, la contratación indefinida debe ser nuestro objetivo prioritario y en ese sentido ha de orientarse nuestra actividad negociadora.

Nuestra organización a través de las Juntas de Personal, los Comités de Empresa, los delegados de personal o los delegados sindicales debe hacer un seguimiento exhaustivo de la contratación temporal y del empleo sumergido y encubierto. Esta debería estar limitada a las sustituciones imprescindibles, permisos, excedencias, etc. En todo caso la F.E.-CC.OO. incluirá en todas sus plataformas reivindicativas que la duración del contrato temporal sea de un año y que todo trabajador que haya prestado un año de servicio en la misma empresa, o en otra del sector de la enseñanza, se convierta en fijo en el caso de la privada o se le dé una puntuación por su experiencia para su eventual ingreso en el futuro modelo de acceso al empleo público.

Así mismo se incluirán medidas que aseguren la no-amortización de las plazas de los trabajadores que se jubilen.

El cumplimiento de la ley sobre control de las contrataciones y la participación con la Confederación en la reducción de los modelos de contratación será otro objetivo fundamental.

La dignificación de los puestos de trabajo pasa por:

1. Una **política salarial** más igualitaria que permita mejorar el poder adquisitivo de todos los salarios, incrementando más a los más bajos y garantizando un salario mínimo de convenio que garantice un nivel de vida digno.
2. Dotar a los centros de trabajo de la infraestructura y materiales necesarios y adecuados para que los trabajadores puedan llevar a cabo una tarea de calidad.
3. Garantizar las adecuadas condiciones sobre salud laboral y prevención de accidentes:

- Exigiendo y elaborando los mapas de riesgos y, a través de ellos, desarrollando los planes de salud y seguridad integral que impliquen o contemplen la prevención y eliminación del riesgo en la ejecución del trabajo.
 - Articulando y coordinando servicios médicos de empresa y órganos de participación de los trabajadores: Comités de Salud Laboral.
 - Incluyendo la formación preventiva dentro de los planes de formación y reciclajes profesionales.
 - Poniendo en funcionamiento los aspectos ya legislados sobre temperatura, limpieza, barreras arquitectónicas, contemplando los riesgos específicos para las mujeres embarazadas y estableciendo el cambio de puesto de trabajo durante la gestación cuando haya riesgo contrastado para el feto y/o la madre.
 - Mejorando y aumentando también los servicios sociales que conlleva: comedores escolares,...
4. Una formación permanente de todos los trabajadores.
 5. El fortalecimiento y ampliación de los derechos sindicales y de las mejoras sociales.

C) LA REDUCCIÓN DE JORNADA Y LA CREACIÓN DE EMPLEO

Consolidados en condiciones dignas los puestos de trabajo, la creación de empleo sería el elemento beligerante contra el paro y estaría ligada a la reducción de la jornada, consolidación de jubilaciones anticipadas y a la mejora en la calidad del trabajo entre otros factores. En nuestro sector esto se debe concretar en mayor dotación de plantillas para tareas de apoyo, de sustituciones, administrativas, de especialidades y cobertura de otros servicios complementarios (cuidadores de transporte escolar, asistentes de comedor,...), etc., descenso del número de alumnos por clase y reducción de jornada para todos los trabajadores y de horario lectivo para los docentes en particular, ligadas a proyectos de centros, a desarrollos curriculares, a tareas docentes (departamentos, tutorías,...), y a la formación. Tendiendo además a homogeneizar el horario lectivo y la jornada de los maestros con las del profesorado que imparte docencia en la Secundaria (profesores de Secundaria y profesores técnicos de Formación Profesional).

La reducción se concretará en avanzar hacia las 35 horas laborales como máximo para todos y hacia la jornada continua.

La jornada continua

Teniendo en cuenta que estamos en una sociedad donde los intereses de unos pueden contrastar con los intereses de los otros y en una Confederación sindical, nuestro planteamiento de la jornada continuada no debe olvidar esa dimensión como tampoco la situación de las mujeres y hombres que trabajan fuera de casa. En ese sentido debemos mostrar nuestro apoyo y solidaridad a otros sectores que la reivindiquen también y animar al resto para que este objetivo sea del conjunto de los trabajadores, justificándolo en la disminución del trabajo como consecuencia de la tecnología, en la necesaria y progresiva reducción de la jornada e incluso en el ahorro energético. Considerando también el diferente impacto social de la implantación de la jornada continuada en los niveles de Enseñanza Primaria y Enseñanza Secundaria.

Desde muchos puntos de vista, consideramos que en nuestro sector, se dan condiciones suficientes para abordar la negociación de la jornada continuada como:

- El hecho de que un número considerable de trabajadores del sector ya la tiene conseguida.
- La propia naturaleza de la actividad docente o de apoyo a la misma, una parte de la jornada es realizada en casa y otra en el centro de trabajo pero sin alumnos.
- La jornada actual que permite una distribución horaria facilitando días semanales con jornada continua sin extorsionar el actual horario de los alumnos.

La negociación de la jornada continua deberá hacerse considerando los intereses y necesidades de la sociedad y especialmente garantizando la jornada adecuada de los alumnos.

En este sentido, debemos distinguir entre jornada escolar y jornada laboral. La segunda afecta solamente al profesorado y será directa y exclusivamente con las organizaciones patronales y con las administraciones educativas con quien negociaremos una disminución de nuestro horario lectivo o del número total de horas semanales. La jornada escolar atañe a toda la comunidad escolar, padres, alumnos y trabajadores de la enseñanza. Por lo cual, la comunidad escolar participará y decidirá el modelo de jornada que tenga su centro.

Para ello es necesario el mantenimiento de la red de comedores escolares que no tendrán carácter asistencial y serán atendidos por personal especializado y no por el profesorado.

Será imprescindible que las diversas administraciones garanticen una jornada de calidad a los alumnos, mediante la contratación de profesores o monitores de ocio: para deporte, teatro, música, talleres, etc.

Para conjugar la actual jornada de los alumnos con nuestro objetivo de jornada continua es necesario llevar la negociación sobre la base del incremento de plantillas, apoyos, sustituciones, especialidades, equipos de orientación, la reducción de jornada lectiva y una adecuada distribución de los horarios.

Igualmente debe abrirse un debate en el que participen todos los sectores de la comunidad educativa: administraciones, profesorado, padres y alumnos.

Cada Comunidad Autónoma, en función de su realidad social y educativa, definirá su modelo propio de jornada continua a partir de estas premisas.

Flexibilizar la jornada

Las políticas reivindicativas sobre formación o participación en la gestión han creado un amplio consenso sobre la necesidad de adecuar la jornada, contemplando dentro de ella las actividades formativas, de coordinación de gestión, que ocupan un papel fundamental en la concepción del nuevo hecho educativo. Esta flexibilización de la jornada debe tener un carácter voluntario, negociado sindicalmente, y podrá contemplar la reducción voluntaria de horarios con reducción proporcional de retribuciones y esto debe durar mientras persista la situación que la origina, pero en ningún caso supondrá la precarización del empleo que se oferte.

Las diversas situaciones laborales que puedan generar serán reguladas tras la negociación y acuerdo entre las administraciones educativas y los sindicatos.

D) LA REESTRUCTURACIÓN DEL SISTEMA EDUCATIVO

Las reformas educativas hacen prever una importante reestructuración de los puestos de trabajo que tendrán que adecuar titulaciones, ratios y plantillas a las exigencias de la nueva legislación.

Además el ineludible impacto de la reducción de la natalidad implica una reestructuración del mapa escolar, que, en ningún caso, debe suponer pérdida de puestos de trabajo docente sino que debe repercutir en una bajada de ratios profesor / alumno.

Las propuestas de CC.OO. para la racionalización de la oferta de plazas deben combinar diferentes aspectos: condiciones laborales adecuando gasto de dinero, control democrático, jubilaciones anticipadas, reducciones de jornada, disminución de ratios, aumento de especialistas, etc. Y todo ello para el conjunto de centros sostenidos con fondos públicos y con participación sindical en los ámbitos municipales descentralizados. La realización de mapas escolares que determinen la nueva red de centros constituye un reto decisivo para poder adelantarse a este proceso de reconversión.

Dada la previsible incidencia en los centros de enseñanza sostenidos con fondos públicos, vamos a concretar líneas de actuación para los centros públicos y para los centros de enseñanza privada concertada.

Es difícil, y tal vez precipitado, el pretender llegar hoy a un acuerdo global y de carácter definitivo. Se impone, para ello, el conocimiento exacto de la RED DE CENTROS y del MAPA ESCOLAR.

Una vez elaborado el mapa escolar de centros de las dos redes sostenidas con fondos públicos se alargará el período de vigencia de los conciertos por parte de la Administración hasta 10 años si se cumplen unas condiciones mínimas. Las patronales se comprometen a preavisar con tiempo suficiente para acabar de recolocar a todos los trabajadores y trabajadoras en otros centros. En cualquier caso, el tiempo suficiente se entenderá según las necesidades educativas de la zona.

Esta medida daría más estabilidad al sector eliminando la sensación de provisionalidad que suscita el actual sistema. Así mismo permitiría prever con tiempo el cierre de unidades en una zona y la consiguiente previsión de la constitución de centros públicos que las sustituyeran.

Durante el período de implantación del proyecto de Reforma -hasta el año 2.000- si hubiese alguna zona con aumento de población a escolarizar, la Administración se cuidará de crear esa demanda de plazas en centros públicos.

Sin embargo, en las actuales circunstancias, hay que marcar unos objetivos básicos que deben ser recogidos en unos ACUERDOS MARCO, con la Administración en el caso de la RED PUBLICA y con la Administración y patronales en el caso de la RED CONCERTADA.

Estos ACUERDOS MARCO se concretarían con acuerdos y convenios puntuales que irían actualizándose en función de la situación de cada año y en línea con nuestros objetivos.

Pensamos que unos acuerdos de este tipo podrían tranquilizar los ánimos de los trabajadores / as de la enseñanza y alejar el fantasma de la provisionalidad e inseguridad del puesto de trabajo, ayudando así a afrontar la Reforma con la ilusión necesaria para llevarla a buen término.

Se trataría de una combinación de objetivos y principios para afrontar la crisis y de una serie de medidas puntuales y complementarias que ayudarían a paliarla y a consolidar el nuevo sistema.

Si no fuera posible plasmar los mencionados Acuerdos Marco, hemos de generar respuestas inmediatas para la reconversión que ya está sufriendo este sector.

Las líneas básicas de estos Acuerdos Marco serían:

a) En la Enseñanza Privada:

1. La crisis que hoy afecta básicamente a los centros de EGB progresivamente va a afectar a todos los centros concertados y no concertados que hoy imparten enseñanzas regladas, según el actual sistema educativo, o que las impartirán según el nuevo sistema. Por esto, el acuerdo debe extenderse a todos los centros y, aunque con soluciones diferentes, debe dar respuesta y solución a todos los trabajadores afectados: docentes y no docentes, concertados y no concertados.

2. Entendemos que una solución satisfactoria para todos no pasa necesariamente por la declaración oficial de este sector como "sector en crisis", si tenemos en cuenta las limitaciones y condicionantes que supondría aplicar una legislación de estas características en nuestro sector. Más aún cuando la reconversión en la enseñanza privada no sería, en principio, una reconversión tradicional con desaparición de puestos de trabajo, sino más bien una reconversión basada en la formación, adaptación y movilidad de plantillas; incluso podría darse el caso de que no sólo hubiera despidos, sino que incluso supusiera la creación de nuevos puestos de trabajo.

Sería suficiente para evitar una reconversión traumática la negociación de un Acuerdo Marco que recogiera, además de otros puntos, los beneficios que han reportado a los trabajadores afectados los actuales acuerdos de centros en crisis, en algunos de los cuales se recogen las ventajas de la legislación de los sectores en reconversión (jubilaciones anticipadas, indemnizaciones incentivadas, alternativas de trabajo,...) e incluso se superan.

Este Acuerdo Marco permitiría encontrar entre sindicatos, patronales y Administración soluciones más beneficiosas para los trabajadores y en definitiva para el sistema educativo.

3. En este nuevo acuerdo se debe conseguir que durante el período de aplicación de la Reforma las plantillas de los centros públicos y privados se homologuen, así como la duración y distribución de la jornada de los docentes en los distintos ciclos y niveles educativos.

4. El funcionamiento de todos los centros privados y, de un modo especial, el de los sostenidos con fondos públicos debe homologarse paulatinamente durante este período en lo que respecta a:

- Las ratios alumnos/aula/profesores. Administración y patronales deberán adecuar la letra de los conciertos de forma que se posibilite esta equiparación. En los no concertados deberá ser la Administración la que vele para que la concesión de autorización de actividades se condicione al cumplimiento de estos extremos y no sólo al de los espacios físicos, como ocurre en la actualidad.
- Los centros privados deberán tener el mismo número de especialidades que se contemple en los centros públicos. A tal efecto la Administración facilitará el reciclaje del profesorado de los centros concertados y pactará con sindicatos y patronales un sistema de habilitaciones para la adecuación y movilidad de plantillas entre centros. En

los no concertados deberán ser las propias empresas las que asuman el coste del reciclaje y formación de su profesorado.

- La jornada de los trabajadores de las dos redes se irá homologando progresivamente. A tal efecto la Administración asumirá los costes económicos en los centros sostenidos con fondos públicos y la patronal adaptará la jornada en los convenios asumiendo el coste que la reducción suponga en los niveles y centros no concertados, subvencionados o con convenios.
- El funcionamiento, la composición y las atribuciones de los consejos escolares de los centros privados sostenidos con fondos públicos se adecuará al de los centros públicos, modificando la LODE.
- Los centros privados tendrán la obligación de tener provistos los mismos cargos unipersonales que tengan los centros públicos, con los mismos derechos salariales y de reducción de jornada y con las mismas obligaciones que aquellos. Para ello se dotarán de una plantilla que lo permita. Estos cargos necesariamente, deben ser ejercidos por personal de la plantilla docente del centro.
- Las condiciones laborales de los trabajadores de Enseñanza privada también se irán homologando paulatinamente con las de sus compañeros de la pública.
- Las retribuciones del personal de administración y servicios se efectuarán a través del pago delegado y diferenciado de la partida de otros gastos.
- Las instalaciones de los centros privados sostenidos con fondos públicos serán abiertas y gestionadas por el consejo escolar del centro.
- La matriculación en centros sostenidos con fondos públicos se centralizará por distritos y pueblos y será gestionada directamente por los consejos escolares municipales a fin de distribuir racionalmente la población escolar de las zonas y ejercer un control de las ratios en los diversos ciclos y niveles educativos de los centros.
- La negociación de todos estos aspectos será imprescindible que sea asumida POR LA COMISION EJECUTIVA, de forma global, puesto que no será posible, por lo que podría resultar de contradictoria, el que cada sector lo realice por su lado.

Para todo ello se debería anular la potestad que la LODE otorga a las patronales en el Art. 60 sobre libertad de contratación, que contemplaría:

- Los excedentes de profesores de centros en crisis se reabsorberían prioritariamente en la red de centros concertados.
- Se establecería un mecanismo que contemplase que el acceso a la docencia en cualquier centro sostenido con fondos públicos sería a través de un baremo objetivo con las mismas garantías y obligaciones para todos los aspirantes a un puesto de trabajo y con control sindical.

5. La reconversión del sistema debe garantizar un puesto de trabajo digno y en condiciones laborales similares a las actuales, para todos los trabajadores afectados por la reconversión, y prever las salidas para aquellos trabajadores que deseen abandonar el sistema.

6. La Federación promoverá y buscará los mecanismos que faciliten el paso a la red pública de los centros que, cubriendo necesidades educativas, según el futuro mapa escolar, soliciten el cambio de titularidad.

b) En relación con el proceso de reconversión en la red estatal resulta necesario poner en marcha un conjunto de actuaciones convergentes en diferentes frentes:

1. Adecuación de las plantillas a las nuevas necesidades de la Reforma: desarrollo de los servicios de apoyo, cobertura generalizada de especialistas de plástica y de música, dotación de profesorado de EE.II. que garanticen la escolarización de los niños y niñas de 3 años, negociación de los catálogos de puestos de trabajo. Incremento de las plantillas de personal de administración y servicios.

2. Plan de Formación de adecuación a la Reforma con prioridad presupuestaria para el personal más directamente afectado: especialidades en crisis, cualificación de los antiguos maestros de taller, profesorado de unidades suprimidas, mal adscritos; así como planes de formación para técnicas de trabajo en tutorías.

3. Establecimiento de medidas que permitan hacer frente a los problemas que se deriven.

E) LA CUALIFICACIÓN PROFESIONAL

En un proceso de reforma educativa, como el que ahora se abre, la batalla en torno a la cualificación debe adquirir una inexcusable prioridad. Además los nuevos retos que nos planteamos en este Congreso exigen que demos un tratamiento significativo a este aspecto de nuestra acción sindical. Debemos debatir y analizar acerca de la finalidad general orientadora de nuestra concepción y posiciones respecto a la formación profesional del conjunto del colectivo de trabajadores/as de la enseñanza.

La Administración y las patronales van a desarrollar una estrategia en base al objetivo de rentabilizar el proceso de recualificación que la reforma exige:

- económicamente, ahorrando recursos y configurando polivalencias.
- socialmente, proyectando la identificación calidad del servicio igual a recualificación.
- políticamente, apropiándose de los avances que se produzcan.

Frente a ello, los criterios que deben orientar nuestra acción en este término deben ser:

1. Integrar la formación en el marco de un proceso de transformación del sistema educativo, en la perspectiva global del cambio escolar, que permita mejorar la calidad de enseñanza; siendo conscientes de que para mejorar la práctica educativa, se precisa también de actuaciones en campos como la planificación educativa y la dotación de recursos materiales y humanos. La calidad de la enseñanza no puede recaer únicamente en la responsabilidad del profesorado y personal de servicios, cuando no se hacen apuestas decisivas ni en la financiación de la reforma, ni en la formación.

La recualificación profesional deberá suponer medidas especiales de formación para la implantación de nuevas especialidades introducidas en las etapas de Infantil, Primaria y Secundaria.

La formación debe ser tenida en cuenta en todas las circunstancias en las que haya de recurrirse a algún tipo de movilidad sin que exista discriminación entre cuerpos, criterio que se debe tener en cuenta tanto para el acceso de primaria a secundaria como de ambas a la Universidad.

La Administración educativa conjuntamente con otras Administraciones desarrollarán planes de formación y perfeccionamiento para el personal no docente.

2. Mejorar la crítica que podemos ejercer sobre el sistema escolar y social con nuestra práctica sindical y la implantación de la formación en la vida profesional. La formación debe facilitar a los trabajadores / as los medios necesarios para conseguir un desarrollo autónomo, crítico y creativo de su trabajo docente o no docente, tanto en lo que hace a la gestión del propio sistema como a la toma de decisiones sobre la práctica docente o a la autonomía del centro. En suma, una formación que capacite para la crítica y orientada a la renovación pedagógica y gestión democrática, que contemple no sólo la actualización de conocimientos sino también la revisión crítica de los mismos y de las metodologías utilizadas. Vinculada al medio socio-cultural, reactiva a sus demandas, capaz de ayudar a su emancipación cultural y que sea beligerante contra las desigualdades, facultando expresamente para una educación no-sexista.

3. Defender una formación inicial como actividad específica de cualificación ligada al trabajo y susceptible de perfeccionamiento a lo largo del tiempo, mediante las iniciativas de formación continua profesional y cultural, que produzca procesos de emancipación.

4. Comprender que la cualificación como componente de la caracterización de la fuerza de trabajo debe poseer una utilidad propia para el trabajador educativo, al margen de su eficiencia para el sistema escolar o para el discurso crítico del mismo.

No obstante, es difícil defender la calidad del servicio educativo sin reconocer la necesidad de sistemas de evaluación externa e interna, no sólo para el conjunto del sistema y los centros, sino para los trabajadores individualmente considerados. Por tanto, nuestro sindicato debe apoyar, por coherencia, sistemas de evaluación encaminados a estimular la profesionalidad y a detectar disfunciones que puedan ser corregidas sin el recurso de medidas sancionadoras.

5. Ganar iniciativa en orden a evitar que la transformación de las cualificaciones pueda ser dirigida por las patronales (administrativas o empresariales) lo que potenciaría su poder no sólo sobre el nivel de salarios, sino sobre la determinación de funciones de cada trabajador o trabajadora.

6. Forzar la implicación de las patronales privadas en su responsabilidad de aportar recursos para hacer frente a la cualificación de los trabajadores del sector, afectados por la reconversión que pudiera llegar a producirse.

Dado que los trabajadores y las trabajadoras de la enseñanza no son homogéneos y que nos dirigimos a hombres y mujeres, docente y no docentes del sector público y del privado, de ámbito universitario y del no-universitario, con problemáticas socio-laborales diferentes, debemos elaborar una propuesta que desborde los márgenes del ámbito del profesorado de enseñanza pública de primaria y de secundaria.

Desde la defensa de la formación como derecho y deber de los trabajadores de la enseñanza, entendemos la formación profesional como la respuesta a la exigencia social de cualificación del trabajo educativo, basado en las necesidades de los centro y eso exige proyecto educativo de centro de trabajo cooperativo de los diferentes sectores. Pero también debemos contemplarla como componente profesional que garantice el derecho personal a la movilidad y promoción, como aval para la circulación de los profesionales por el sistema educativo. Consecuentemente hay que diseñar un proyecto que permita articular los programas voluntarios con los obligatorios, que no obstaculice las diferentes vías y no imponga módulos temporales rígidos y presupuestariamente cicateros. La reivindicación de formación en período laborable, lectivo, no lectivo y de permanencia, que no excluya la

posibilidad de permisos retribuidos o períodos sabáticos para los docentes, debe unificar nuestra reivindicación para el conjunto de los colectivos.

Y en cuanto a los contenidos, hemos de reivindicar una formación que perfile un modelo docente superador del de mero portador de conocimientos o de la idea de que la práctica se reduce a dar clase en un aula, y que ello es suficiente, porque los saberes que se han de manejar en el campo de la educación son saberes de experiencia. Demandamos unos convenios para el personal laboral o administrativo donde el tiempo para la formación constituya un componente creciente y orientado a potenciar la participación y corresponsabilización en la definición de unos centros organizados coherentemente con los principios democratizadores y de autodeterminación de sus condiciones de trabajo.

F) SALUD LABORAL

Según el convenio 155 de la O.I.T. el término salud abarca no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades, sino también la ausencia de los elementos físicos y psíquicos que afectan negativamente a la salud y están directamente relacionadas con la seguridad e higiene en el trabajo.

La normativa vigente en materia de seguridad e higiene en el trabajo adolece en nuestro sector de, al menos, tres lagunas:

- Indefinición de las enfermedades profesionales que más se padecen en el ámbito educativo, o falta de actuación en las que están definidas y afectan a colectivos concretos (personal laboral). El llamado "Nuevo Cuadro de Enfermedades Profesionales" (R. D. 1975/78 de 12 de mayo) está excesivamente ligado a procesos industriales con difícil aplicación a la enseñanza.
- Exclusión del personal funcionario y estatutario de la ordenanza general de seguridad e higiene en el trabajo (orden del 9-11-71).
- Inexistencia o desconocimiento de instrumentos de vigilancia, control, subsanación y sanción de las irregularidades o infracciones detectadas.

Ya en los acuerdos del 88 para la enseñanza pública no universitaria y ahora en el reciente acuerdo sobre "modernización de la Administración" contiene un capítulo 9 sobre Salud Laboral que puede a través de las COMISIONES DE SALUD LABORAL convertirse en instrumento reivindicativo para subsanar algunas de estas deficiencias.

CC.OO. apuesta por la creación de Comisiones de Salud Laboral a niveles de mesas sectoriales, comisiones de seguimiento de convenios colectivos y, en general, mesas constituidas derivadas de la negociación colectiva o de la representatividad producto de las elecciones sindicales. Desde las cuales su trabajo sindical debe orientarse a:

- Elaboración de un cuadro de enfermedades profesionales del sector educativo, tomando como base el tratamiento estadístico.

Es preciso coordinar y unificar los criterios de actuación con que operan las distintas inspecciones médicas en cada circunscripción provincial de tal forma que se haga posible la comparación de datos entre diferentes estudios y se mejore el conocimiento de la salud de los trabajadores de la enseñanza y su evolución. Cualquier medida coherente que vaya

a adoptarse debe partir de la mejora de las condiciones de interinidad y desconexión con que operan las inspecciones médicas.

- Elaboración de un plan de prevención que identifique los factores de riesgo en nuestro ambiente laboral y vele por su erradicación. Por tanto, la labor preventiva, que debe ser primordial, debe aplicarse de la prevención de accidentes a la prevención de enfermedades, tanto fisiológicas como psíquicas, directa o indirectamente motivadas por la actividad laboral. Así problemas como los turnos de trabajo, la rotación de horarios, las jornadas festivas, los ritmos de trabajo, la monotonía de la actividad, debemos relacionarlos con su influencia sobre posibles trastornos digestivos, de sueño, estrés, relaciones sociales, familiares, etc.
- Desarrollar algunas estructuras de ayuda para los trabajadores afectados por bajas de larga duración. La intervención más evidente debe contarse en los procesos de rehabilitación posteriores a las bajas, evitando que éstas se hagan crónicas, particularmente en las producidas por diagnósticos de psiquiatría y otorrinolaringología. Sin estas estructuras al reintegrarse el trabajador a su faena en las mismas condiciones laborales las bajas se reproducen y acaban por hacerse crónicas.
- Determinación de las condiciones de seguridad y riesgo que tienen en la actualidad los centros de trabajo. Controlar el cumplimiento de la normativa de seguridad y evacuación de los centros. Proponer las condiciones físicas mínimas que deben cumplir los edificios escolares.
- Elaboración de un plan de formación sobre salud laboral dirigido a los trabajadores de la enseñanza.

Este plan deberá incluirse en el período de formación inicial y en los períodos de prácticas, así como con ocasión de cambio de puesto de trabajo, o cuando se apliquen nuevas técnicas, equipos o materiales que impliquen riesgos al trabajador, sus compañeros o terceros.

- Proponer la cobertura de las enfermedades profesionales por parte de MUFACE, así como un programa preventivo basado en reconocimientos médicos generales y específicos a los que se someterían periódicamente los funcionarios (revisiones ginecológicas, información y orientación sexual).
- Constitución de comisiones de salud, seguridad y condiciones de trabajo en ámbitos descentralizados y cuya composición sea paritaria.

G) DEMOCRATIZACIÓN, DESCENTRALIZACIÓN Y AUTONOMÍA EN EL SISTEMA EDUCATIVO

Sobre la participación democrática:

El intento por construir una Escuela Pública, con una organización democrática, como agente de cambio social, y en profunda relación con un sistema democrático moderno y progresista data ya de los años 50. Inspiró a los Movimientos de la Escuela Moderna que esperaban una correspondencia de la acción sindical y política a su actuación en el seno de las instituciones educativas. Los orígenes de nuestro sindicato recogen, en la transición española, gran parte de esa herencia ideológica y como pieza fundamental para la democratización del sistema educativo reclamábamos un conjunto de leyes que desarrollaran la Constitución en un sentido progresista: Estatuto del Profesorado, Estatuto

de Centros, Ley de Financiación, Ley de la Función Pública y, a más largo plazo, una nueva Ley General de Educación.

Con la LOGSE se ha cerrado un ciclo político de desarrollo normativo cuyos contenidos hemos juzgados críticamente, pero reconociendo muchos aspectos positivos que habría que aprovechar y ampliar en la práctica, en la línea de conseguir la mayor autonomía de funcionamiento para los órganos de representación democrática. En nuestra Propuesta Alternativa a la Reforma (número extraordinario de T.E. de enero del 89, págs. 36-39), ya hacíamos una revisión crítica de la gestión y participación en los centros desde la experiencia posterior a la publicación de la LODE. La mayor parte de consideraciones y sugerencias que hacíamos en dicha Alternativa mantienen hoy plena vigencia. No obstante, en ese documento como en otros, no hemos explicitado algunas cuestiones de fondo que se exponen a continuación.

El problema actual, como ya se apuntaba en el apartado I.A. es que el complejo sistema de participación que tenemos se degrada y vacía, pero no debemos culpabilizar de ello exclusivamente a obstáculos administrativos. En gran medida se debe a la inhibición generalizada de la comunidad educativa que infrutiliza los ámbitos de participación, teniendo nosotros que reconocer auto-críticamente, que la inhibición incluye a muchos sindicalistas. Afiliados a CC.OO. con suficiente cualificación se niegan a comprometerse en órganos de dirección de los centros, en los CEPs, en las diversas comisiones provinciales, etc.

En consecuencia, no es pertinente y sería meramente un escapismo de la realidad, el reproducir un discurso que las transformaciones sociales, políticas y culturales acaecidas en los últimos 15 años han dejado obsoleto como cuerpo teórico de programas sindicales factibles (aunque no se reniegue del componente utópico de nuestras antiguas alternativas).

Entendemos que la salida a esta situación pasa por cambiar de "registro" en la interpretación de estos fenómenos y ello implica:

- Desarrollar un marco legal que establezca las condiciones necesarias para favorecer la participación: mejorar las condiciones de trabajo, diversificación de las diferentes responsabilidades y reducción del horario lectivo para posibilitar una mejor dedicación a los temas y limitar la tensión por el exceso de responsabilidad. Paralelamente hay que impedir la tendencia actual al acaparamiento de parcelas de poder por gente de ciertos órganos en detrimento de la participación colectiva.
- Poner el acento en la idea de profesionalidad de los trabajadores de la enseñanza más que en una supuesta vocación.
- Descartar como causa de no participación en los puestos de gestión, organización, asesoramiento, etc. del sistema educativo la idea de que dichos puestos están desprestigiados, pues justificando dicha causa estamos alimentando los discursos en que se mueven los sindicatos más reaccionarios. Y es necesario preguntarse si tal desprestigio de los CEPs, órganos de dirección, Servicio de Inspección Técnica, etc. no son, a fin de cuentas, otra cosa que coartadas para la inhibición que todos constatamos, pues en la misma medida circula entre la profesión ciertas críticas a la figura del liberado sindical a las cuales hacemos frente con toda decisión.
- Reconocer para los órganos de representación democrática el derecho y deber de evaluar el subsistema educativo en el que tienen competencias. Evaluación interna para el funcionamiento de los centros, por ejemplo, desde el consejo escolar y también

evaluación externa para la cual puedan requerirse los servicios de expertos que contribuyan al rigor de los procedimientos e interpretación de la información.

EL CENTRO COMO UNIDAD DE CAMBIO Y MEJORA ESCOLAR

La democratización interna de los centros, la descentralización y la participación efectiva, junto a la autonomía real, son los elementos esenciales del cambio educativo. La planificación y desarrollo de los mismos encuentran en el centro el lugar idóneo para su puesta en práctica. Allí está en juego la posibilidad real de una gestión democrática auténtica, lo que permitiría un alto grado de autonomía en la toma de decisiones y obligaría a una descentralización de competencias en el conjunto del sistema. Dos son los motivos que nos inducen a señalar el centro como unidad de cambio:

Por un lado, motivos ideológicos:

- La profundización de la autonomía real permite la apropiación de los procesos desarrollados, como aprendizaje y bagaje cultural de la comunidad.
- El primer nivel de democratización del sistema educativo es el centro. Asegurar la participación y colaboración en este primer eslabón es un principio irrenunciable, si se pretende dar coherencia al principio democrático.

Por otro lado, motivos teóricos:

- Los problemas curriculares que es preciso definir son fundamentalmente prácticos y sólo pueden analizarse y resolverse adecuadamente en contextos también prácticos.
- La formación, en relación con un currículum práctico, para ser crítica, debe estar basada en la práctica del propio centro. Así el centro pasaría a ser el primer eje del perfeccionamiento y debería estar dotado de los recursos humanos y materiales necesarios, así como de los apoyos externos adecuados.

La legislación permite un marco real para ejercer los diferentes tipos de gestión que se han planteado, pero la realidad de cada praxis y el nuevo desarrollo legislativo nos obligan a profundizar en su desarrollo.

Desde los niveles superiores -competencias del Gobierno central, Comunidades Autónomas- pasando por otros intermedios -CEPs, Comisiones Provinciales, Distritos, Consejos escolares, municipales, etc.- hasta su concreción en el centro, han de crearse las condiciones necesarias para la consecución de una mejora escolar cualitativa.

APOSTAMOS POR EL CENTRO COMO UNA UNIDAD DE CAMBIO DEL SISTEMA EDUCATIVO

Qué problemas o tareas es preciso abordar

Las múltiples tareas que un centro debe llevar a cabo y sobre las que gravita la mejora escolar pueden agruparse en:

1. Planificación curricular

El diseño del currículum es una tarea procesual, cíclica, evolutiva e integradora.

- Procesual: se trata de procesos de trabajo secuenciado, revisable, en continuo movimiento; no puntual o momentáneo.
- Cíclica: los procesos deben repetirse constantemente, completando un ciclo que describe fases secuenciadas. Diseño inicial, práctica, reflexión, nueva reconstrucción, nueva práctica...
- Evolutiva: que desarrolle gradualmente los elementos del currículum y no pretenda responder peticiones burocráticas externas que obligan a soluciones teóricas, alejadas de la realidad y la práctica.
- Integradora: el conocimiento es y debe ser de todos los integrantes de la comunidad educativa y es desde los contextos prácticos que recojan presente, pasado y futuro, y los valores consensuados donde podemos y debemos trabajar los aspectos más técnicos del currículum.

Deberíamos tener especialmente en cuenta:

- Autonomía en la planificación para que responda a la realidad.
- Participación de todos los elementos de la comunidad para que se apropien de él culturalmente.
- Debe realizarse desde la interpretación del pasado, el análisis del presente y la proyección del futuro, para no generar dinámicas descontextualizadas de la historia del centro y su evolución.

2. Planificación de la organización

La organización debería basarse en un modelo colaborativo, de estructuras democráticas descentralizadas, frente al modelo jerarquizante, individualista y gerencial, que sólo resuelve aspectos formales. Distinguimos en las prácticas educativas unas tareas más burocráticas e institucionales que están enfrentadas a otras cooperativas que es preciso priorizar.

Algunos indicadores a tener en cuenta:

- Participación real coordinada a través de liderazgos democráticos que potencien la colaboración y las decisiones compartidas desde el consenso.
- Objetivos clarificados, funciones y responsabilidades asumidas.
- Definición de horarios laborales y espacios concretos para la resolución de tareas.
- Dinamización y fomento del movimiento asociativo y participativo del centro y zona, integrados en planes comunes, plataformas... (padres, profesores, alumnos, apas, sindicatos,...)

3. Planificación del perfeccionamiento y la investigación

Destacamos la necesidad de atender planes de formación del profesorado basados en la demanda de los centros y zonas en función de necesidades reales que sin contradecir otros basados en la necesaria oferta institucional recaben, a través de los servicios de apoyo necesarios, las aspiraciones de perfeccionamiento, investigación y asesoramiento

de los centros y las zonas. Las estrategias que definen el modelo de creación, demanda de dentro a fuera, se basan en el análisis y la reflexión colectiva de las propias prácticas educativas.

Consideramos:

- El centro y la zona núcleos de la demanda ligadas a contextos reales y prácticos.
- Horarios laborales lectivos que permitan la participación de todo el profesorado y la incidencia real en los centros.
- Formación, investigación, permanentes, continuas; práctica habitual que genere una cultura nueva.

4. Planificación de la evaluación de la calidad educativa

Respetamos las evaluaciones externas, pero cuestionamos su valor significativo si no aporta soluciones a los problemas e insuficiencias detectadas.

Entendemos que es la evaluación interna, planificada, sistematizada, como una fase del proceso que informa y no sanciona, la que produce nuevos planes desde el análisis y la reflexión.

Consideraciones:

- Planificada, desarrollada desde y en el propio centro, con posibles coordinaciones en las zonas.
- Realizada sobre cada uno de los elementos y la fase del diseño curricular, de forma gradual y con participación de todos los integrantes que auto-evalúan su propia práctica. (Padres, profesores, alumnos... inmersos en el proceso de auto-evaluación-evaluación).
- Como auto-revisión permanente de cada una de las fases del currículum y las prácticas educativas a las que informa y reconstruye.

Como resultado de una práctica que tenga en cuenta los elementos descritos, la comunidad educativa se vería impregnada de una cultura generadora del cambio y la mejora cualitativa de la escuela. Es preciso por todo ello redefinir un rol de crítica constante sobre y desde nuestra propia realidad, elaborando alternativas actualizadas. No olvidamos la necesidad de reforzar el modelo de profesional riguroso, comprometido con su medio para el desarrollo de los indicadores descritos, en momentos como los actuales que incitan al escape individual corporativo.

H) NEGOCIACIÓN ARTICULADA

Para terminar sólo nos queda hacer referencia a la negociación articulada como un frente en el que desarrollar la posición sindicalizadora que estamos defendiendo.

El carácter central de este componente de nuestra cultura sindical, que emerge en el IV Congreso cristaliza en la Ponencia del Congreso Extraordinario de mayo-89, no se ha traducido todavía en una posición globalizadora, realmente asimilada y efectivamente útil en el seno de nuestra Federación. Posiblemente debamos aceptar que estamos en un proceso de maduración que, aunque ya ha dado algunos frutos, no está en condiciones de quedar resuelto.

Podríamos convenir en que los problemas se han derivado de dos aspectos ya planteados en la Ponencia del Congreso Extraordinario:

a) La dinámica que se establece entre "ámbitos restringidos de negociación" y "ámbitos extensos".

b) Los efectos negativos que dicha dinámica pueda producir sobre nuestra cohesión sindical.

Como criterios que nos permiten captar el significado de lo que ocurre y sentar las bases de principios de actuación más correctos podríamos señalar estos:

1. Negociación centralizada y descentralizada no son dos actuaciones que se contrapongan, sino líneas a desarrollar en virtud de las circunstancias. Existe un criterio de la sociología de la organización suficientemente clarificador: centralizar cuando sea necesario, descentralizar siempre que sea posible.

2. Igualmente, parece que debemos guiarnos por el criterio que señala que no debe cerrarse por arriba aquello que pueda ser cerrado por abajo, so pena de desarrollar una organización macrocefálica y dependiente. En consecuencia, cualquier acuerdo debe ser aprovechado para avanzar en otros ámbitos, y cuantos mejores acuerdos establezcamos en los niveles inferiores de negociación mayor capacidad organizativa alcanzaremos y en mejor situación sindical nos encontraremos.

3. Sin embargo, la negociación articulada no puede concebirse como un vaciamiento de los órganos federales que representan el pacto de solidaridad, fuente y origen de nuestro modelo de sindicalismo confederal. Desde esta perspectiva, y entendiendo la negociación articulada como un sistema estructural de interrelaciones en que toda actuación en un punto se transmite al conjunto, los órganos federales, como ejecutores y garantes de la voluntad común solidaria, deben asumir como propias las tareas sectoriales o territoriales de negociación integrando las distintas propuestas concretas en el marco general que les confiere su carácter de clase. A este respecto, es necesaria una potenciación de la negociación en los niveles administrativos más próximos a los ámbitos de trabajo, a través de las juntas de personal y los comités de empresa, ampliando sus competencias y regulando los procesos negociadores.

4. Paulatinamente deberemos incorporar a nuestras reivindicaciones y negociaciones los temas de preocupación del profesorado comunitario (homologación de estudios, aprendizaje de idiomas, equiparación de condiciones laborales y profesionales, movilidad del profesorado,...) y deberemos intentar la confluencia de nuestras acciones con las de ellos.