

VI Congreso

Ponencia de organización

1. INTRODUCCIÓN

Podemos afirmar que en los últimos años, se ha dado un gran paso en el desarrollo de nuestras estructuras organizativas.

En la actualidad están constituidas todas las federaciones de nacionalidad y región y la práctica totalidad de los sindicatos.

También se han desarrollado ampliamente nuestras estructuras sectoriales en el ámbito federal, llegando incluso a constituir secciones federales que no estaban previstas en el marco congresual en que se diseñaron.

Las estructuras se completan sectorialmente con las secciones sindicales, fundamentalmente de la enseñanza pública no universitaria, constituidas en todas las provincias, y las de Universidad. En la Enseñanza privada, salvo pocas excepciones que lo son de centro, suelen ser zonales y no están generalizadas. También se ha dado un paso importante en la constitución de secciones sindicales en el Personal Laboral del MEC/CC.AA.

Formalmente están constituidas la práctica totalidad de las comisiones ejecutivas. El número de sus miembros es muy dispar, aunque en general, reproducen los esquemas salidos de nuestros congresos federales con comisiones ejecutivas numerosas cuya composición obedece más al objetivo de coordinar sectores y/o territorios que a la necesidad de dotarnos de un verdadero órgano de dirección.

Los consejos, aún siendo estatutariamente el máximo órgano de dirección son los menos extendidos y hay federaciones que aún no lo han constituido, aunque se ha avanzado bastante en los últimos tiempos. Su composición viene a reproducir los mismos criterios que las comisiones ejecutivas, pero ampliados numéricamente. La excesiva sectorización de los debates y la escasa asistencia suelen ser sus mayores deficiencias.

Los secretariados corren una situación pareja a la comisión ejecutiva y suelen estar formados, en la mayoría de los casos por PERMANENTES SINDICALES.

En algunas CC.AA. pluriprovinciales suele haber, en muchos casos solapamiento de responsabilidades con el sindicato provincial al que se pertenece y se suele saldar en detrimento de la propia estructura federal, cuando ésta no está desarrollada.

Las elecciones sindicales en el conjunto de la enseñanza han confirmado a la Federación de Enseñanza de CC.OO. como la primera fuerza sindical en el conjunto de la enseñanza, y el único sector del área pública donde CC.OO. tiene el mayor respaldo sindical de todos los trabajadores y trabajadoras. Ello indica que se han valorado de forma positiva nuestras propuestas sindicales adaptadas a la realidad del sector, pero sobre todo significa haber evaluado positivamente, allá donde se ha practicado, un modelo sindical en contacto con los centros de trabajo y los trabajadores y que potencia la participación y la consulta como señas de identidad, como forma de entender el sindicalismo. No obstante, los resultados

adquieren una mayor importancia y relevancia para el sindicalismo de clase por la reconocida dificultad del mismo para vincular a determinadas capas de asalariados/as mayoritarias en nuestro sector, como planteaban las propias ponencias confederales, por lo que pensamos adquieren un alto valor estratégico que pretendemos preservar y desarrollar.

Pero tan importante como nuestros resultados electorales que validan nuestra representatividad y aceptación sindical por parte de los trabajadores/as, es el incremento afiliativo tenido en los últimos años, que nos lleva a afirmar que en estos momentos un importante porcentaje del total de la afiliación es nueva, comparada con los datos del anterior Congreso, y que nos ha de dar las pautas para adaptar la organización a un sindicato muy distinto cuantitativa y cualitativamente.

2. OBJETIVOS ORGANIZATIVOS

Para poder superar las carencias que aún tenemos y mejorar nuestra organización nos planteamos abordar los siguientes objetivos:

2.1. Federalización

Aunque una interpretación amplia del objetivo descrito nos lleva a considerar la consecución del conjunto de los objetivos que nos proponemos para que se cumpla éste. Nos referimos, en lo específico, a la necesidad de consolidar las estructuras federales en el conjunto del Estado para avanzar y hacer desarrollar nuestra estructura de rama con medios, recursos y un funcionamiento regular capaz de dar respuestas globales y con agilidad en el ámbito de su competencia.

2.2. Sectorialización

2.2.1. Incremento y desarrollo de las estructuras sectoriales que nos permita desarrollar con profundidad la especificidad de cada uno de ellos, al tiempo que hacer realidad la necesaria tarea de globalización de los órganos de dirección. Para ello es necesaria la afiliación de todos los trabajadores de centros educativos a la Federación de Enseñanza. El desarrollo organizativo de cada uno de los sectores debe, pues, suponer la dotación de una mayor capacidad en la toma de decisiones relacionadas con la gestión de la acción sindical del sector.

2.2.2. Integración de los sectores en las estructuras organizativas del sindicato. Vincular a las secciones sindicales.

El necesario desarrollo vertical de los sectores, tiene que concretarse avalando congresualmente la ampliación de las Secciones Federales a la Sección Federal de Laborales del MEC/CC.AA.; creando las Secciones Federales de CC.AA. donde aún no las haya; y vinculándose estrechamente a las Secciones Sindicales y a la afiliación de cada uno de los sectores.

Al mismo tiempo horizontalmente los órganos de dirección de cada estructura deben garantizar la necesaria participación y asunción de responsabilidades de todos y cada uno de los sectores.

2.3. Territorialización

Hay que adaptar la organización a fórmulas de descentralización territorial que permita atender ámbitos zonales más reducidos (comarcas, localidad). Todo ello sin perjuicio de la necesaria concentración de recursos y lo aprobado en nuestro V Congreso Confederado.

Los elementos peculiares territoriales deben ser tenidos en cuenta por la incidencia que tienen en la planificación y efectividad del trabajo sindical:

- Extensión o reducción territorial
- División político administrativa
- Número de provincias, comarcas
- Dispersión o concentración de los centros de trabajo.
- El hecho insular,....

2.4. La Confederalidad de la Federación

2.4.1. Apuesta por el desarrollo de las Áreas Confederales.

El peso de los empleados públicos adquiere un notable y progresivo relieve. Como consecuencia debemos contribuir de forma activa a la nueva realidad confederal que debe configurarse, con una mayor implicación de nuestros cuadros en las estructuras confederales, sin menoscabo de realizar las tareas específicas de la Federación que es de por sí la primera tarea confederal).

En este sentido la Federación de Enseñanza de CC.OO. apuesta decidida e inequívocamente por una coordinación permanente del Área Pública con unos mecanismos estables, que supere el estancamiento actual y por que la Comisión Ejecutiva Confederal asuma la responsabilidad de su coordinación y desarrollo, constituyendo al traslado al Área Pública de las características que han constituido lo más esencial de nuestro acervo sindical, tanto en nuestra Federación como en la Confederación.

2.4.2. Integración en el debate Confederal.

Participando lo más activamente que seamos capaces en la elaboración de propuestas de las distintas responsabilidades confederales.

Trasladando a todos y cada uno de los órganos de dirección las iniciativas confederales para su estudio, análisis crítico, a la luz de las necesidades de nuestro sector y del conjunto de trabajadores y trabajadoras.

2.4.3. El vínculo con los órganos de dirección territoriales, para trasladar y recibir propuestas, a fin de superar contradicciones y antagonismos y hacer posible la coherencia y solidaridad confederal) integralmente.

2.5. Practicar un sindicalismo para hombres y mujeres

Que nos lleve a analizar e intervenir en la realidad laboral y social de los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza, con una acción sindical positiva.

Así mismo potenciar nuevas formas de participación que permitan a las trabajadoras superar los factores sociales que hoy la constriñen, al mismo tiempo que se adecua e impulsa su participación en todas las estructuras sindicales de la Federación.

Entre las medidas para su plena integración en la acción sindical hay que contemplar:

- La creación de ludotecas en los locales sindicales de forma permanente, y esporádicamente en caso de conferencias, congresos y otras actividades.
- Formación dirigida al conjunto de la afiliación.
- Potenciar la presencia de mujeres en las listas electorales y órganos de dirección del sindicato, como tarea imprescindible en un sector como el nuestro donde son mayoría las mujeres y la afiliación femenina.
- Adaptación de los horarios.
- Campañas por el cambio de actitudes en el seno del sindicato y fuera de él.
- Potenciación y desarrollo del área de la mujer en la doble función de acción sindical y relación con los movimientos sociales. A esta tarea debe dedicarse una especial atención.

2.6. La afiliación: Tarea permanente

Rompiendo la idea de que la afiliación viene sola, sin planificación del trabajo y sin atención específica.

La experiencia en el conjunto del sindicato, demuestra que las campañas tanto de carácter general como de coyuntura no son rentables, pero sí lo son aquellos planes de afiliación pegados al terreno y que cuentan con una buena y sistemática planificación, de manera descentralizada, recursos y evaluación.

Nos planteamos el objetivo de llegar al próximo periodo congresual con la afiliación del 10% de las plantillas y por tanto deberá presidir todos nuestros planes organizativos y de acción sindical, en el próximo periodo. La tarea de mejorar la información y las vías de acercamiento a los trabajadores y trabajadoras, aumentando su participación, la fluidez de los canales de comunicación y la coherencia entre los intereses de los representados y nuestra práctica sindical debe garantizarse en todo momento.

2.7. Incrementar la participación de los afiliados

Clave para realizar una acción sindical más pegada al terreno y sostener el incremento afiliativo que pretendemos.

Este objetivo adquiere mayor importancia enmarcado en un proyecto estratégico de modelo sindical participativo, dada la reciente afiliación de la mayoría de nuestros afiliados.

2.8. Desarrollo de nuestras estructuras en relación con nuestra realidad y necesidades

Desde la elaboración periódica de planes de trabajo evaluables colectiva e individualmente, hasta un desarrollo armónico territorial y sectorialmente, de tal forma que se superen los desequilibrios actuales entre organizaciones con gran capacidad y recursos y otras con graves dificultades para poner en marcha una parte de las tareas sindicales. De igual manera respecto de los distintos frentes de trabajo, sólo abordables en su totalidad, en estos momentos, en un número limitado de sindicatos.

2.9. Estabilizar los órganos de dirección

Además de dotarnos de unos órganos de dirección amoldados a nuestra realidad, es necesario acabar con la "mortandad" de muchos de nuestros órganos, que difícilmente llegan al próximo período congresual, asumiendo compromisos y responsabilidades más duraderos.

2.9.1. Garantizar los compromisos congresuales; y por tanto acompañar la renovación de cuadros a las previsiones estatutarias, para estabilizar el sindicato y sus órganos de dirección.

2.9.2. Mayor capacitación de los cuadros. Lo que conlleva un mayor período de formación previa y la superación de unos mínimos en el tiempo de su plena dedicación sindical.

2.9.3. Procurar que el funcionamiento de las distintas secretarías y responsabilidades esté basado en la creación de equipos de trabajo.

2.10. Incrementar la formación sindical de nuestros cuadros, delegados/as y afiliados/as

Elaborando planes de formación descentralizados sectorial y territorialmente capaz de facilitar al conjunto de la afiliación los instrumentos necesarios para la acción sindical al mismo tiempo que posibilite el surgimiento de cuadros polivalentes funcionalmente que permitan tener una visión globalizadora de las tareas sindicales a realizar.

2.11. Hacer buen uso de los recursos para realizar una gestión más eficaz

Definiendo e instalando Unidades Administrativas Básicas Federales, en cada una de nuestras organizaciones, con aplicación de criterios para homogeneizar los sistemas informáticos y de comunicación de las mismas, estableciendo asimismo los contenidos de estas unidades así como sus prioridades. Coordinando el área administrativa de las federaciones con las unidades administrativas y los departamentos administrativos contables de las confederaciones territoriales con el fin de mejorar la gestión centralizando aquellos aspectos que mejoren estos apartados.

2.12. La regulación en el cobro y pago de cuotas

Según decisiones congresuales de la Federación, garantizando con ello los criterios y porcentajes aprobados, para que todas las organizaciones reciban lo que les corresponde y en el menor plazo posible.

2.13. La generalización de un funcionamiento basado en presupuestos y balances

Que permitan una política financiera transparente, homogénea y solidaria y en la medida de lo posible autosuficiente a todos los niveles y en sintonía con el modelo organizativo de que nos dotemos.

2.14. Avanzar en la solidaridad federal

Organizativa y financieramente, como un elemento importante y absolutamente necesario para dar consistencia a la estructura sindical y al propio concepto federal.

La propia estructura de nuestra rama necesita de un desarrollo homogéneo en los distintos territorios y sectores. La precariedad de infraestructuras, medios, afiliados,... debe ser compensada, en cada uno de los ámbitos donde sea posible, y federalmente, para ayudar al desarrollo organizativo y al crecimiento de nuestro sindicato, en algunas zonas claramente deficitario. Responsabilizándose todos los territorios de manera solidaria y en función de su capacidad de la financiación de nuestra estructura sindical y en especial del Fondo de Solidaridad.

2.15. Consolidar y desarrollar nuestro modelo sindical

Para que las visitas a los centros, el permanente contacto con los trabajadores/as y las consultas con tiempo y debates suficientes, se practiquen de forma extensiva en todos los territorios y sectores, donde aún no son una realidad.

3. ÓRGANOS DE DIRECCIÓN

3.1 Criterios para su composición

Hasta la fecha, no han tenido mucho que ver los criterios discutidos en nuestros congresos de cara a la composición de los órganos de dirección y la operatividad de esos criterios durante los mandatos congresuales.

En el congreso y a juzgar por los debates de la comisión de candidaturas hay que compatibilizar fundamentalmente cuatro circunstancias sacrosantas que pierden el carácter de ineludibles en cuanto finaliza el congreso. De hecho la asistencia regular tanto a la Ejecutiva como al Consejo (entre un 50% y un 60%) confirma que no era imprescindible, ni el número de miembros ni la fórmula de composición, puesto que el primero se reduce en la práctica y la segunda no se aplica de hecho al alterarse las proporciones (sectorial, territorial etc.) por la mera inasistencia de muchos de sus miembros.

Esta Federación es lo suficientemente madura y experimentada como para dar un paso radical en la formulación de los criterios para la composición de los órganos de dirección, por su homogeneidad sindical, por la versatilidad y abundancia de sus cuadros sindicales y porque a estas alturas tenemos mucha "elaboración" como base de nuestras propuestas. Por lo tanto se propone dar carta de naturaleza a lo que realmente funciona y olvidar criterios que, en la práctica, no son operativos. Además, dada nuestra capacidad unitaria cualquier conflicto surgido o aspiración insatisfecha se solucionaba hasta ahora con su incorporación - adición y el resultado a la vista está; Ejecutiva de 41 miembros y Consejo de 82, es decir inoperancia práctica.

Hagamos un repaso de los criterios utilizados hasta ahora y de sus alternativas:

3.1.1 Sectorial

Una Ejecutiva no es una coordinadora, es un órgano de dirección colectivo desde donde entre TODOS/AS se deben abordar globalmente la problemática y las alternativas a dar en los diferentes sectores. Una vez más la exigencia de todos los sectores en el Congreso de estar presentes en la Ejecutiva no se corresponde con su asistencia real.

CRITERIO ALTERNATIVO: PLURIDISCIPLINARIDAD

Seleccionemos a personas que no tengan como único referente su sector, sino que por su experiencia y capacidad de dirección sean capaces de tener a la vez una visión global y un conocimiento relevante de todos los sectores. El apoyo del actual funcionamiento de las Secciones Federales y Comisiones de Área, y la existencia de secretarías colectivas complementan adecuadamente este criterio. Hace 8 años no era posible, ahora sí.

3.1.2. "Pluralidades políticas"

Hasta hace unos años, las posiciones sindicales estaban ligadas a corrientes y partidos políticos concretos y la pluralidad sindical se hacía coincidir con la política. Hoy las tomas de posición no responden en general a adscripciones políticas y la pluralidad ahora es ideológica y de estrategia sindical, sin menospreciar la importancia del debate político que en cualquier caso, debe producirse como referencia a la realidad actual.

CRITERIO ALTERNATIVO, HOMOGENEIDAD SINDICAL-CAPACIDAD UNITARIA

Eligiendo personas de acendrada voluntad unitaria, no dogmática y plurales en sus posicionamientos de fondo, pero no por el sistema de cupos, que una vez más en la práctica, no funciona y no funciona porque no es necesario ya que la realidad de nuestros debates va por otro lado.

En cualquier caso, la existencia de diferentes posiciones sindicales, en una organización plural como CC.OO., supone un enriquecimiento de nuestro debate y ayuda a que las decisiones tengan en cuenta la diversidad de opiniones que existen entre los trabajadores. De ahí que consideremos positiva la integración en los órganos de dirección de las diferentes formas de entender el sindicato y su actuación.

En último caso, el respeto a la pluralidad sindical, en aquellos casos en que no es posible la síntesis, está plenamente garantizado estatutariamente mediante la presentación de listas alternativas.

3.1.3. Territorialidad

La coordinación de territorios se lleva a efecto ahora a través de las Secciones Federales. El número de jornadas, conferencias etc., hace que se mantengan contactos e intercambio de experiencias entre mucha gente de distintos territorios. Sin que haya que acabar con este criterio de una manera radical y absoluta, sí se debe perder la proporcionalidad directa entre los territorios y el número de representantes con que cuenten en la Ejecutiva. La práctica habitual de algunos territorios es mandar un representante a la Ejecutiva y que se lo cuenten a los demás a la vuelta. Los demás miembros elegidos no van, habitualmente.

Se trata además, de un criterio plenamente recogido en la composición del Consejo Federal.

CRITERIO ALTERNATIVO: PRESENCIA - GLOBALIDAD

La composición de la Comisión Ejecutiva no estará vinculada a criterios territoriales, dado que se trata de un órgano de dirección del conjunto de la Federación que no tiene la función de coordinación territorial. Sin embargo, la Comisión Ejecutiva debe asegurar el funcionamiento de las instancias de coordinación oportunas y garantizarse un flujo continuo de información en ambos sentidos. Es en esta perspectiva en la que deben convocarse reuniones de los secretarios generales, cuyo carácter y funciones se analizan más adelante.

3.1.4. Porcentaje entre mujeres y hombres.

Es el único criterio que sigue siendo completamente válido pero es a la vez el único que no se ha cumplido y eso es grave. Hay que poner límites porcentuales a la desproporción de un sexo con respecto al otro y una vez definido, cumplirlo. En los órganos de dirección ningún sexo ocupará más de 2/3 del número de puestos a cubrir.

En todo caso, en el desarrollo de la Federación como sindicato de hombre y mujeres, se debe promover la participación de éstas, para que su presencia en los órganos de dirección a todos los niveles (provincial, regional/nacional, estatal), llegue a ser proporcional al número de afiliadas. En tal sentido cabe destacar que en las ejecutivas provinciales y regionales el número de mujeres está por debajo de la tercera parte, por lo que es

importante impulsar la participación desde abajo con el objetivo de alcanzar, en todos los niveles, la presencia proporcional citada más arriba.

3.2. Comisión ejecutiva

Los criterios nuevos estaban implícitos y eran complementarios en anteriores congresos con los anteriormente expuestos. Pero si queremos elegir órganos colectivos que tengan capacidad de dirección global, de debate, de elaboración y propuesta, tienen que estar integrados por personas de esas características y además en un número que permita el debate, que por otra parte puede coincidir con el de los que realmente asisten.

Se propone, en conclusión, una Ejecutiva que pueda atender las distintas áreas de trabajo orientando la labor de las diferentes secciones y comisiones federales, integrada por entre 10 y 14 personas que reúnan las cualidades anteriormente expresadas frente a los antiguos criterios.

La Comisión Ejecutiva seguirá cotidianamente el conjunto de las actividades de la Federación, programando sus reuniones en función de las necesidades de cada momento. Entre dos reuniones de la Ejecutiva, no pasarán más de dos semanas.

En estas condiciones se hace innecesaria la existencia de un Secretariado formado por los miembros de la Ejecutiva que son titulares de una Secretaría, que, además tiende inexorablemente a asumir tareas de dirección que no le corresponden.

3.3. Consejo federal

También en este caso se trata de otorgar, en la práctica, más capacidad de dirección al que es máximo órgano entre Congresos. Se propone que esté integrado por 60 miembros entre los que se encontrarían los compañeros que pertenecen a la Ejecutiva. De esta forma, si bien se reduce el número respecto a la situación actual, se pasa de una relación Ejecutiva/Consejo de 1/2, a una relación de 1/5, lo que unido a una mayor periodicidad de las reuniones de este órgano, aproximadamente 5 reuniones anuales, redundará en el objetivo de lograr un Consejo más participativo y con más capacidad de dirección.

La elección de los miembros del Consejo se realizará anualmente, al comienzo de cada curso escolar, con el fin de evitar la merma en el número de miembros y garantizar el adecuado reflejo en el Consejo de la realidad inmediata de la Federación.

Para la elección de los miembros del Consejo que no lo son de la Ejecutiva se tendrá en cuenta, aquí sí, el criterio de proporción afiliativa entre territorios y de manera complementaria, aquí también, su adscripción sectorial garantizando una representación equilibrada y cualificada de ambos sexos. La razón es clara, dado que su forma de elección es estatutariamente distinta a la de la Ejecutiva.

3.4. Funciones y disfunciones de la Federación Estatal

La articulación de nuestro Estado, el progresivo traspaso de competencias educativas y la andadura del ejercicio político de los gobiernos autónomos, nos llevó en su día a

reflexionar sobre lo que intuíamos iba a ser uno de los nuevos fenómenos con los que debería enfrentarse la Federación estatal, esto es la negociación articulada.

Apostamos decididamente por esta estructura de negociación, en la mediada que se adecua a nuestros planteamientos, que en lo político apuntan al modelo federal y por ser una realidad que con el tiempo estaba llamada a imponerse. Y la concebimos como un proceso dinámico, al que no podíamos encorsetar con diseños mecánicos, del tipo: "se negocian primero a nivel central acuerdos generales y después en las CC.AA. se desarrollan estos acuerdos", porque éramos sensibles a que la realidad era más rica y diversa y por tanto contrapuesta a esquemas artificiales, adoptando como mecanismo para garantizar la articulación de la acción sindical la reunión periódica de los responsables de las CC.AA. con transferencias.

La experiencia de estos años nos ha dado la razón. Hoy se han descentralizado los procesos de negociación y ésta se ha expresado de diferentes formas. Algunos temas se han negociado a nivel central y posteriormente se han desarrollado en las CC.AA. (Acuerdo de Acceso) y otras se han negociado primero en comunidades y esto ha estimulado la negociación central a posteriori (Acuerdo Retributivo).

Pero en todo caso se ha puesto de manifiesto que:

- La reunión de responsables de Acción Sindical de las CC.AA. es un mecanismo insuficiente para garantizar la coordinación y conducción de los procesos de negociación descentralizada.
- La Federación, sólo se ha mostrado útil para determinar los procesos de negociación de carácter general, pero no para incidir en los seguidos en las CC.AA., lo que ha llevado a una progresiva devaluación de la Federación estatal, que en no pocas ocasiones ha dado la impresión de quedar reducida a la dirección de las CC.AA. sin competencias transferidas.

Bien es cierto que siempre ha existido seguimiento, consulta y participación en todas las dinámicas negociadoras, pero no es menos cierto que sin el suficiente nivel organizativo.

En esta experiencia, y la perspectiva de una mayor articulación autonómica se induce a reflexionar sobre el papel que debe jugar en el futuro la Federación estatal.

En este sentido hay que decir que la estructuración política del Estado de las Autonomías incide más claramente y de manera más incisiva en el ámbito educativo que en otros sectores de la producción y de los servicios. De ahí que determinadas orientaciones confederales, que apuntan a la negociación colectiva de ámbito estatal no sean aplicables mecánicamente en nuestra acción sindical.

Todo ello nos lleva a hacer la siguiente propuesta, que se fundamenta en:

- La necesidad de seguir profundizando los ámbitos descentralizados de negociación.
- Potenciar la autonomía de nuestras organizaciones territoriales en la asunción de sus responsabilidades contractuales.
- Profundizar en la identidad programática de nuestra propuesta en el conjunto del Estado.

La propuesta, para garantizar una efectiva articulación de la negociación sería:

- El debate y elaboración programática, en la que se fundamenta nuestra práctica sindical concreta, se realizará a nivel federal, básicamente en los congresos y consejos.

- El diseño de la Acción Sindical, su coordinación autonómica se realizará a través de las secciones sindicales.

Mientras se mantenga el actual estatus en el traspaso de competencias, mantendremos de manera complementaria reuniones específicas de las CC.AA. con competencias plenas en educación.

Al mismo tiempo la Federación participará en los debates que en los respectivos territorios se realicen sobre los procesos propios de negociación.

- La Comisión Ejecutiva de la Federación estatal debatirá, realizará el seguimiento y decidirá sobre los procesos de negociación generales.

Sobre las negociaciones con las CC.AA., realizará el seguimiento y convocará al Consejo Federal en el caso de que entienda que dichas negociaciones contravienen los acuerdos programáticos para que éste decida.

4. ÓRGANOS DE COORDINACIÓN, ELABORACIÓN Y CONSULTA

4.1. Introducción

La necesidad de una mayor operatividad en el funcionamiento de los órganos de dirección del sindicato, implica que éstos deben abordar los grandes ejes de la acción sindical y la línea global del sindicato, pero difícilmente podrán descender a los múltiples detalles de la acción sindical cotidiana. Esta constatación es mucho más real hoy que en anteriores citas congresuales, dado que todos los sectores han experimentado un fuerte avance tanto en afiliación como en infraestructura material y humana, lo que redundará en una acción sindical más rica y diversificada, imposible de abarcar en todos sus detalles desde los órganos de dirección.

Por otra parte, se hace necesario reforzar el carácter colectivo y federal de la elaboración y la coordinación en el conjunto de los campos de actuación del sindicato, desde la organización hasta la información o la política educativa.

Ya en el IV Congreso se definieron y crearon las secciones federales de Universidad, Enseñanza Pública no universitaria y Enseñanza privada como respuesta organizativa a la necesidad de atención sectorial señalada, mientras que el carácter colectivo de las responsabilidades intersectoriales (información, política educativa,...) no ha encontrado una respuesta organizativa homogénea y permanente. Las respectivas comisiones federales no existen en algunos casos y en otros no han tenido una vida lo suficientemente regular.

En cuanto a las secciones sectoriales cabe decir que su desarrollo ha sido grande en el tiempo transcurrido, organizándose en su seno comisiones o grupos de trabajo que no responden a un criterio común, sino que se adaptan a la estructura laboral de cada sector. Así, mientras la sección de universidad se dota de comisiones que responden a los 3 subsectores (PDI, PAS funcionario, PAS laboral) la de enseñanza privada se estructura en torno a los diferentes convenios (concertada, educación especial, etc.) El desarrollo de estas dos secciones ha sido grande y se ha realizado según lo previsto, en líneas generales, en el IV Congreso.

Sin embargo, la Sección de enseñanza pública no universitaria, dentro de la cual se preveía la comisión de personal laboral, ha sido modificada por la realidad, creándose una

nueva Sección de personal laboral que no estaba prevista en los textos congresuales. El crecimiento del sector en el seno de la Federación, tanto en afiliación como en infraestructura y cuadros, su éxito electoral, lo específico de su relación laboral y acción sindical, hacen que no quepa sino ratificar lo que la realidad ha impuesto con éxito, es decir, la existencia de una sección diferenciada que opere en el seno del sector de E. pública no universitaria.

Pese a su inferior desarrollo en algunos casos, también se ha producido en este período una importante consolidación de determinadas Comisiones de área, así como la creación de otras. En este caso, la principal dificultad estriba en que así como todos los sindicatos tienen un secretario de acción sindical o de organización, no en todos los casos hay un responsable específico de cada una de las áreas intersectoriales. En estos momentos, aunque con distinto grado de consolidación, funcionan las comisiones de Organización, Internacional, Mujer, Información y Acción Pedagógica. Para esta última se propone la denominación, más amplia y ajustada a la realidad, de Acción Pedagógica y Política Educativa.

La creación de órganos de coordinación, elaboración y consulta, dependientes de los órganos de dirección (Ejecutiva, Consejo), puede valorarse como positiva, siendo necesario impulsar su desarrollo y fortalecimiento. Hoy estamos en condiciones de definirlos con más precisión que en anteriores ocasiones.

La Federación de Enseñanza de CC.OO. se dotará de 2 tipos diferentes de órganos de coordinación, elaboración y consulta:

- Las Secciones sectoriales: su función es elaborar y proponer los ejes de la acción sindical en el sector, servir de vehículo a las decisiones de los órganos de dirección y realizar el seguimiento cotidiano de la acción sindical.
- Las Comisiones de área: son los órganos colectivos de elaboración y propuesta en los temas intersectoriales.

El debate sobre su creación ya se realizó en el IV Congreso, por lo que ahora se trata de reestructurarlas y precisar su composición, funciones, estructura interna y normas de funcionamiento.

4.2. Secciones sectoriales federales y autonómicas

4.2.1. Funciones.

- Elaborar propuestas, tanto de acción sindical como organizativas o de otras áreas, referidas al correspondiente sector, para su presentación y debate en los órganos de decisión.
- Organizar el seguimiento de la acción sindical cotidiana, tomando decisiones respecto a aquellos problemas que no requieran la intervención de un órgano de dirección.
- Realizar periódicamente informes y balances de la acción sindical respectiva, para su presentación y debate en los correspondientes órganos e informes de la situación y desarrollo del sector.
- Servir de cauce para el desarrollo de las decisiones de los órganos de dirección y las propuestas de las comisiones de área, tanto en lo específico de su acción sindical como en las campañas generales del sindicato.

- Detectar las necesidades de formación sindical en el sector y realizar en las estructuras oportunas las propuestas para abordar su solución. Detectar el sentir de los trabajadores del sector para mejor defender sus intereses.

4.2.2. Composición

El pleno de la sección federal estará formado al menos por un representante de cada una de las federaciones y los miembros de la Comisión Ejecutiva con responsabilidades en el sector correspondiente.

A las reuniones de la Sección federal asistirán como invitados los miembros de los equipos de trabajo de apoyo a los responsables federales.

Las secciones autonómicas adaptarán esta estructura a su realidad particular.

4.2.3. Estructura interna.

Cada sección federal o autonómica se estructurará en grupos o comisiones de trabajo para abordar problemáticas específicas de colectivos o subsectores que, en función de los problemas a abordar, serán de carácter permanente o temporal. Cada sección se dotará de aquellas comisiones o grupos que considere necesario, abordándose al menos, las que se detallan en el esquema 1.

Las secciones, cuando la Acción Sindical así lo requiera, podrán dotarse de una permanente que asegure la gestión cotidiana de la problemática abordada.

Las secciones federal y autonómicas serán presididas por el responsable de la secretaría correspondiente o por un coordinador nombrado por la Comisión Ejecutiva de ese ámbito en el caso de que la sección no se corresponda con una secretaría.

4.2.4. Funcionamiento

Cada sección se dotará de unas normas de funcionamiento que deberán ser aprobadas en la Comisión Ejecutiva. En todo caso se respetarán los siguientes criterios:

Cada sección federal abordará el plan anual de trabajo que el Consejo federal haya aprobado para ese sector.

El ritmo de las reuniones vendrá marcado por la dinámica sindical. La Comisión Ejecutiva o el responsable de la Sección, junto con la comisión permanente serán quienes determinen cuando la acción sindical requiere de la celebración de un pleno de la Sección.

4.2.5. Sección del territorio MEC

En aquellos sectores en los que el MEC constituye un ámbito de negociación, que abarca a diferentes CC.AA., se constituirá la Sección del territorio MEC y las secciones autonómicas. Lógicamente, las secciones del MEC desaparecerán en el momento en que, como conclusión del proceso de transferencias competenciales, el MEC deje de ser un marco específico de negociación.

En cualquier caso, la F.E. de CC.OO. arbitrará los medios para avanzar en negociaciones descentralizadas en el período de transitoriedad que se abre hasta la culminación del proceso de transferencias. En ese sentido las CC.AA. uniprovinciales deben constituirse en

"laboratorios" de negociación que consigan avances irreversibles para el momento de asunción de competencias plenas.

4.2.6. Propuesta de secciones sectoriales.

- Se constituyen las siguientes secciones federales y autonómicas:
 - Sector de Universidad: Secciones de Universidad
 - Sector E. Pública no universitaria: Secciones de funcionarios, secciones de laborales, con grupos de trabajo de docentes, no docentes, laborales y funcionarios, que se reunirán en función de las circunstancias.
 - Sector de E. privada: Secciones de E. Privada.

La Federación de Enseñanza defenderá la incardinación de los trabajadores y las trabajadoras en una u otra organización en función de tres criterios:

- Posibilidades de atención sindical.
- Ámbito de negociación colectiva.
- Centro de trabajo.

En función del desarrollo futuro de las Universidades privadas, la Comisión Ejecutiva decidirá sobre su organización y ubicación sectorial en E. privada o en Universidad. Para analizar esta problemática y realizar la oportuna propuesta se constituirá una comisión de trabajo en la que participen los dos sectores.

- Se constituyen las siguientes secciones de territorio MEC:
 - Sector de E. Pública:
 - Sección Personal funcionario.
 - Sección Personal Laboral.
 - Sección de Universidad.

4.3. Comisiones federales y autonómicas de área

4.3.1. Funciones.

- Asegurar el carácter colectivo y federal de la elaboración teórica y programática del sindicato en los temas intersectoriales.
- Proponer campañas y actuaciones de la Federación ante problemas más amplios que la estricta acción sindical sectorial.
- Colaborar en el enriquecimiento de la acción sindical global y sectorial mediante la propuesta de reivindicaciones de carácter sociopolítico.
- Asesorar, en los temas de su competencia, a los órganos de dirección correspondientes.
- Servir de cauce para el desarrollo de las decisiones de los órganos de dirección.

4.3.2. Composición.

Las comisiones federales de área, estarán integradas, al menos, por:

- Un representante de cada Federación.
- A las reuniones de las Comisiones Federales asistirán como invitados los miembros de los equipos de trabajo de apoyo a los responsables federales.
- El responsable de la secretaría correspondiente o un coordinador nombrado por la Comisión Ejecutiva de ese ámbito en el caso de que la comisión de área no se corresponda con una secretaría.

Las comisiones autonómicas de área adaptarán estas normas de composición a su propia realidad.

4.3.3. Estructura interna.

En la medida en que su grado de desarrollo lo requiera, las comisiones de área podrán dotarse de una comisión permanente y estructurarse en los grupos de trabajo que se considere oportuno.

4.3.4. Funcionamiento.

El pleno de cada comisión de área se reunirá ordinariamente al menos 3 veces al año. Al objeto de planificar el trabajo y realizar el oportuno balance, una de las sesiones tendrá lugar al principio y otra al final de cada curso académico.

Las comisiones de área serán convocadas por el responsable correspondiente, o por la Comisión Ejecutiva.

En la medida en que su desarrollo lo permita elaborarán unas normas para su propio funcionamiento, que deberán ser aprobadas por la Comisión Ejecutiva del ámbito de que se trate.

4.3.5. Propuesta de comisiones de área.

Tanto la Federación estatal como las de nacionalidad o región se dotarán, al menos, de las siguientes comisiones de área:

- Acción Pedagógicas y Política educativa
- Mujer
- Organización
- Información

La Federación estatal se dota, además de las anteriores, de la comisión de Internacional, que debe ampliar su actividad al conjunto de los sectores: las federaciones de nacionalidad o región también podrán dotarse, si lo consideran oportuno, de la Comisión de Internacional.

Las respectivas Comisiones Ejecutivas podrán dotarse de otras comisiones de área, así como arbitrar las fórmulas necesarias para garantizar el trabajo respecto a aquellas áreas

en las que no sea posible, por algún motivo, formalizar la existencia de las comisiones citadas.

La política institucional debe abordarse a partir de la comisión de política educativa, mientras que la formación sindical se analiza en otro apartado de esta ponencia.

Mención especial dentro de este apartado merece la inexistencia de la mínima coordinación de los representantes en diferentes instancias de CC.OO. en Consejos Escolares de las CC.AA., del Estado y en los Consejos Sociales.

Para solventar esto, con carácter anual deberán celebrarse encuentros de los representantes de estos consejos a fin de conocer, conexionar, promover, formarse y analizar, sin perjuicio de las decisiones en los órganos correspondientes, e incluso posibilitando un trabajo previo a las reuniones de estos.

4.2.6. La reunión de secretarios/as generales.

Dado el carácter de la Comisión Ejecutiva Federal, que pretende superar el carácter de coordinadora de territorios y reducir de forma notable el número de sus miembros, es interesante prever la posibilidad de reuniones de todos los secretarios generales. En ningún caso puede confundirse esa reunión con un nuevo órgano ni pueden en ella adoptarse decisiones de ningún tipo que, lógicamente, corresponden al Consejo y la Comisión Ejecutiva.

La reunión de secretarios/as generales tendrá siempre carácter de coordinación, ya sea respecto a la puesta en marcha de algunas decisiones de los órganos de dirección o para el lanzamiento coordinado y simultáneo de algún debate de importancia cuyo inicio sea inaplazable.

La reunión de secretarios generales no tendrá ninguna periodicidad fija y será convocada por el secretario general de la F.E. de CC.OO.

4.2.7. La canalización de las iniciativas sociopolíticas.

En distintas ocasiones se ha podido comprobar que determinadas campañas de carácter sociopolítico, la última de ellas la recogida de firmas contra el llamado "estudio asistido" alternativo a la clase de religión, han tenido un escaso grado de seguimiento pese a ser iniciativas muy sentidas entre los cuadros y afiliados. Este tipo de iniciativas, de carácter sociopolítico e intersectorial, tienen su origen, en muchos casos, en comisiones de área o secretarías no estrictamente ligadas a la acción sindical, por lo que carecen de un cauce adecuado para llegar hasta la estructura básica del sindicato, la sección sindical.

La solución a este problema no puede venir de un desarrollo cada vez mayor de las comisiones de área que, por su carácter, no pueden tener una estructura equiparable a todos los niveles con las secciones sectoriales. Por ello, no cabe la creación de una estructura paralela para cada área, sino que la canalización de esas iniciativas es función primordial de los órganos de dirección que cuentan para ello, en su caso, con las estructuras de las secciones sectoriales, tal como se señala en el apartado 4.2.1. al especificar las funciones de éstas. En definitiva, la relación de una sección sectorial con las secciones sindicales de base es directa, lo que garantiza el seguimiento de sus iniciativas. Sólo la canalización a través de esas mismas estructuras, de las iniciativas intersectoriales permitirá que éstas lleguen a su lugar de destino: la sección sindical de base y el conjunto de los trabajadores de la enseñanza.

5. ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN Y PARTICIPACIÓN

5.1. El trabajo de CC.OO. en las juntas de personal-comités de empresa

5.1.1. En relación con las Secciones Sindicales

En nuestra rama, el poder contractual, en gran parte, está fuera de los centros de trabajo y supera el ámbito de los Comités de Empresa y Juntas de Personal. La inmensa mayoría de las negociaciones son entre el Sindicato y la Administración (Mesas Generales y Sectoriales) o las Patronales. En la necesidad de acercar la acción sindical a los trabajadores, sería conveniente modificar la normativa vigente llenando de contenido estos órganos de representación.

Esta realidad permite articular el trabajo entre nuestra sección sindical y los órganos de representación unitaria, de tal manera que éstos sean los altavoces de los acuerdos unitarios intersindicales así como los que asuman aquellas tareas más institucionales de ámbito común a todos los trabajadores. Debe evitarse la utilización de estos órganos como parlamentos sindicales para confrontación entre organizaciones, o para intentar que unos sindicatos asuman alternativas que están en desacuerdo con sus criterios de actuación. El sindicato en ningún caso debe renunciar a expresar sus propios criterios al conjunto de los trabajadores, al margen de lo que pueda decidir el comité o junta de personal.

De otra parte, es a nuestro sindicato a quien más le interesa marcarse como uno de los objetivos prioritarios en el próximo período, y de forma permanente el aumento de la participación y la sindicalización del sector. Es momento de superar de forma definitiva ciertas reticencias a que aparezcan nítidamente nuestras propuestas en los órganos de participación unitaria de la empresa como propuestas del Sindicato. El panorama sindical del sector, en clara competencia con el sindicalismo corporativo y, por tanto, muchas veces incoherente, nos obliga a los sindicatos de clase a realizar el máximo esfuerzo para que los trabajadores conozcan claramente las propuestas y, sobre todo, la actuación sindical de cada organización.

Por tanto, es fundamental que exista una relación fluida entre Sección Sindical-Junta de Personal o Comités de Empresa y que el buen funcionamiento de las Secciones Sindicales garantice el buen funcionamiento de los órganos unitarios, donde las propuestas que se presenten deberán haber sido previamente discutidas en la Sección Sindical y aparecer como tales propuestas de CC.OO.

En la Enseñanza Universitaria la existencia de otros órganos legales distintos, Juntas PDI, Junta PAS Funcionario y Comités de Empresa para laborales, con marcos jurídicos diferenciados de negociación, hace que legalmente se deban mantener tres secciones sindicales, pero para evitar que se produzca la falta de corresponsabilidad intersectorial y escasa vinculación a las estructuras orgánicas del sindicato, y si añadimos a ello la puesta en funcionamiento de las mesas de Universidad, ratificamos que a efectos orgánicos haya una sola sección por Universidad.

b) En relación con los órganos de dirección:

En el momento de desarrollo e implantación que vive nuestra Federación en el conjunto del Estado estamos obligados a superar definitivamente, tanto la dependencia de las

Juntas de Personal de Primaria y Secundaria Pública como la independencia de muchas Secciones Sindicales de Universidad de los órganos de dirección del Sindicato.

Los delegados de personal y los miembros de Comité de Empresa deben conocer, partiendo de la formación sindical necesaria y permanente, la política global del Sindicato para aplicarla en los centros de trabajo y órganos de representación.

Al mismo tiempo, la política específica de su sector, aprobada por los órganos de dirección federal, habrá de ser elaborada permanentemente por las secciones sindicales (comarcales, de universidad, provinciales, nacionalidad o CC.AA. y federales)

c) En el propio marco competencial:

Aunque el marco competencial sea escaso, la mayoría sindical obtenida en buen número de Juntas de Personal y Comités de Empresa en las elecciones sindicales del 90 nos supone una mayor responsabilidad en su buen funcionamiento ante un sector de baja aunque creciente afiliación sindical. Está unido el impulsar la actuación de estos órganos de representación unitaria con la consolidación de nuestro modelo sindical si somos capaces de aportar propuestas eficaces para resolver las cuestiones concretas que afectan a los trabajadores. En nuestro sector, donde el poder contractual o de negociación supera el marco de las Juntas y Comités de Empresa, hemos de ser capaces de centrar el trabajo en estos órganos para desarrollar las competencias que les corresponden según la LOLS y la LOR hasta su máximo techo, lo que en muchos casos no hemos hecho aún, en parte por los obstáculos que vienen poniendo las administraciones. Ni siquiera se han conseguido de una forma satisfactoria las infraestructuras necesarias para el trabajo de las mencionadas Juntas o Comités (locales sindicales, medios materiales, dietas para reuniones, etc.).

5.2. La Sección Sindical como elemento base de participación y sectorialización de la Federación:

5.2.1. Introducción:

Partimos de una serie de afirmaciones que consideramos acertadas.

1. La afiliación de CC.OO. no significa inmediatamente un encuadre organizativo.
2. Cualquier crecimiento afiliativo o va acompañado de crecimiento organizativo o será un crecimiento inestable.
3. El desarrollo de los sectores es una necesidad que debe ser asumida por el conjunto del sindicato como algo prioritario. No sólo va a permitir mejorar cualitativamente nuestra acción sindical, sino que debe mejorar de forma importante el funcionamiento de los órganos de dirección.
4. Es necesario ampliar y mejorar los mecanismos de participación permanente de los afiliados en todos los procesos de discusión y decisión del sindicato.

5.2.2. Funciones de la Sección sindical de base:

- Participar coordinadamente en la elaboración de la política sindical del subsector en el ámbito de su nacionalidad o región.
- Orientar la actividad de los delegados de CC.OO. en los órganos de representación y hacer el seguimiento y evaluación de la misma.

- Ampliar y mejorar los mecanismos de participación permanente en todos los procesos de discusión y decisión del sindicato.
- Diseño de campañas informativas en los centros y de desarrollo y afianzamiento del sindicato en el sector.
- Establecer los canales de información más amplia y prioritaria a los afiliados de cuantas cuestiones de interés se suscitan, sobre todo, en los períodos de negociación.
- Pronunciarse previamente sobre los resultados finales de las negociaciones colectivas para que la sección federal correspondiente pueda elaborar las propuestas definitivas a aprobar por los órganos de dirección de la Federación.

5.2.3. La Sección sindical es la organización del sindicato en el centro de trabajo o empresa. Resulta por lo tanto fundamental articular una red de secciones sindicales allá donde sea posible garantizar su funcionamiento cubriendo además de tareas de elaboración de propuestas, la información, asesoría y otros servicios. Pero el tamaño y dispersión geográfica de los centros de trabajo de enseñanza, hace necesario que las secciones sindicales de nuestra rama se doten de una estructura específica que sea capaz de articular la participación de los afiliados en la elaboración de la política sindical que aprueban los órganos de dirección, al mismo tiempo que llega a todos los afiliados y trabajadores tanto la política sectorial como global del sindicato.

Creemos que el ámbito más adecuado para la organización de la sección sindical de base es el provincial, comarca) o insular en su caso para los casos de primaria y secundaria pública, privada, personal funcionario y laboral PAS MEC y CC.AA.. El de Universidad es el ámbito más adecuado para este sector. Podrán existir, también, las secciones sindicales de zona o localidad, con el objetivo fundamental de facilitar la participación de los afiliados en la acción sindical, aplicando y desarrollando en su ámbito las decisiones de la sección sindical provincial y los demás órganos del sindicato.

Las secciones sindicales deberán dotarse por lo menos de los órganos de dirección siguientes:

- Menos de 50 afiliados un responsable de la sección sindical.
- Hasta 500 afiliados Comisión Ejecutiva de 3 ó 4 miembros.
- Más de 500 afiliados todos los órganos estatutarios.

Y los responsables de las mismas deberán asumir siempre que sea posible la permanencia sindical a tiempo total, incorporando a dichos órganos al mayor número posible de delegados de personal.

Las Secciones Sindicales provinciales o de Universidad de cada Federación de nacionalidad o CC.AA. se coordinarán entre sí a través de las Secciones federales de su territorio y, a su vez, éstas en las Secciones Federales estatales. Hemos de profundizar en la sectorialización de la Federación que viene demostrando una gran utilidad, pero deberemos evitar que se creen federaciones dentro de la Federación por el peligro de corporativismo interno que podría suponer y la no asunción de la política global del sindicato por parte de alguno de los sectores.

En la Enseñanza Privada deberán constituirse a efectos legales cuantas secciones sindicales sea posible en cada centro de trabajo, al mismo tiempo que se constituyen en un

ámbito territorial más amplio, localidad o distrito, a efectos de organización interna en el sindicato.

5.2.4. El delegado de centro de CC.OO.

Las características propias del sector, así como la legalidad vigente en cuanto a participación sindical (LOLS y LOR), nos obligan a profundizar en la articulación de las secciones sindicales provinciales en estructuras y formas participativas más reducidas si realmente queremos conseguir la participación activa de los afiliados al sindicato y que nuestras propuestas lleguen al conjunto de los trabajadores.

Las asambleas informativas: No es sólo la dispersión de los centros, sino la necesidad de sindicalizar el sector y, por qué no decirlo, el buen resultado que está dando en cuanto se refiere a implantación del sindicato, hace que debamos insistir en la conveniencia de la realización de asambleas informativas abiertas a todos los trabajadores del centro con la previsión suficiente, como medio para llevar a los trabajadores la opinión del sindicato, nuestras actuaciones e iniciativas en las Juntas y comités de empresa y recoger directamente propuestas y críticas que enriquezcan nuestra práctica sindical configurando un marco de alternativas representativas.

EL/LA DELEGADO/A DE CENTRO DE CC.OO.: Pero además, nos marcaremos como objetivo que exista en todos los centros, públicos o privados, dónde haya un afiliado a CC.OO., un delegado de centro de CC.OO. como medio organizativo interno de la sección sindical, así como a los efectos de presencia permanente de nuestra información entre los trabajadores. El delegado de centro de CC.OO. deberá estar conectado, a través del permanente sindical encargado de la zona correspondiente (localidad, comarca, distrito...) con la dirección de la sección sindical y será el instrumento básico para convocar asambleas informativas, consultas sobre resultados finales de negociación colectiva, movilizaciones, y también para recoger la opinión directa de los centros de trabajo. El/la delegado/a de centro será elegido entre la afiliación del centro en el caso de que ésta fuese plural y se incorporará cuantificadamente al mapa sindical de la Federación correspondiente, como un instrumento básico para el sindicato, que jugará un papel fundamental en nuestro modelo sindical ligado a los/as trabajadores/as y los centros de trabajo y responsables de zona. Hay que garantizar un flujo continuo de información. Los delegados de centro, zona o comarca deberán contar con el apoyo necesario en lo relativo a medios financieros e infraestructura, para poder realizar adecuadamente su labor.

Las asambleas de afiliados/as: Las secciones sindicales deberán asegurar un mínimo de dos asambleas al año del conjunto de afiliados de la provincia y convertir en frecuentes las asambleas de delegados de personal, sindical y de centro para recoger la opinión y orientar su actividad en las zonas y órganos de participación, dotando a estas asambleas de la mayor información global del Sindicato y confederación) para evitar el corporativismo en cualquiera de sus formas.

5.3. La sección sindical y la unidad del movimiento

Tanto en el sector público como en el privado se potenciará que los delegados/as de CC.OO. sean reconocidos y apoyados como delegados/as de personal (privada) legales, o como delegados/as de centro (pública), así como se apoyará la extensión de esta figura a todos los centros públicos y privados y su coordinación en asambleas zonales o de localidad.

6. SOBRE PERMANENTES SINDICALES

A pesar de los avances electorales y afiliativos, que nos han deparado más medios humanos y materiales, se siguen manifestando con tozuda resistencia un conjunto de insuficiencias que dificultan el buen funcionamiento de las estructuras. Cabría señalar entre otras:

- Disparidad de situaciones tanto territoriales como sectoriales.
- Heterogeneidad y deficiencias en la formación sindical y derivado de esto, excesiva sectorialización y sesgo coordinador adquirido por los órganos de dirección.
- Precariedad en la selección por falta de efectivos y carencia de continuidad de los equipos provocada por los permanentes cambios. Ausencia de planificación y distribución de tareas a las personas con dedicación completa al trabajo sindical, lo que produce la falta de criterios en la selección de las más adecuadas o en su defecto, la apuesta por su reciclaje o preparación para las tareas necesarias.
- Sobrecarga de trabajo del permanente sindical. El incremento afiliativo no se ha correspondido en la misma medida con una mejor distribución del trabajo y un aumento de la participación.
- Carencias materiales que dificultan el trabajo sindical: espacios, medios, etc., achacables a la inexistencia de pactos de derechos sindicales en algún sector, a la lentitud de su aplicación en otros y, sobre todo, a la insuficiente afiliación y carencia de recursos propios.

6.1. Todas estas insuficiencias aconsejan la adopción con carácter general de las siguientes medidas:

Elaboración de mapas de recursos humanos y materiales, en cada estructura, con el fin de optimizar los existentes y planificar la cobertura de necesidades.

Incremento del número de permanentes" sindicales. Esto implica generalizar los Pactos de Derechos Sindicales a todos los sectores, y niveles territoriales, respetando siempre la prioridad de los ámbitos superiores y más amplios, e incluir en los mismos las reclamaciones sobre espacios y medios materiales.

Garantizar la formación sindical. Dotarnos de un plan de formación en coordinación con la Confederación y las Uniones, a medio plazo dirigido a generar nuevos cuadros y a mejorar la formación de los ya existentes.

6.2. Funciones del permanente sindical

Con carácter general se pueden apuntar:

- Estimular y organizar la participación de todos los afiliados y afiliadas, poner al servicio de los mismos cuantos instrumentos y recursos (informativos, reuniones...) sean precisos para intervenir en el debate interno y toma de decisiones y en la acción sindical en los centros de trabajo. Es una función fundamental, de ella depende la superación de situaciones perniciosas como la asunción por el liberado de toda acción sindical en los centros o la toma de decisiones.
- Organizar y dirigir la acción sindical, facilitando la corresponsabilización del trabajo sindical de delegados/as y coordinadores/as de zona y afiliados/as, cada uno en función de su nivel de interés y disponibilidad.
- Mantener y fortalecer las estructuras sindicales, soporte imprescindible de toda la actividad sindical.
- Participar y colaborar en las tareas confederales, tanto de las uniones como las confederaciones respectivas.
- Realizar tareas específicas que vendrán determinadas por las necesidades del ámbito concreto de cada estructura sindical.

En un terreno más concreto se pueden añadir:

- Cubrir las horas de permanencia en los locales sindicales. Es imprescindible una presencia estable en los mismos, que garantice la asesoría sindical, información, teléfono,... tanto a los afiliados/as como a los trabajadores/as que lo soliciten.
- Planificar la actividad en los centros (asambleas, visitas, etc.) con los delegados de CC.OO. Es una de las señas de identidad de nuestro modelo sindical y a la postre una de las principales razones de los buenos resultados obtenidos. Las campañas de asambleas y visitas a centros deben programarse con el máximo rigor, la más amplia participación e ir acompañadas con su correspondiente evaluación.

En consonancia con lo dicho anteriormente, se debe garantizar que esta tarea sea realizada por los propios afiliados/as, delegados/as, en sus centros o zonas. El liberado debe funcionar con criterios de complementariedad cubriendo zonas blancas, centros sin presencia sindical, etc. Es aconsejable realizar esta actividad con una periodicidad mínima trimestral, y a su vez adscribir a cada centro o zona un representante del sindicato con carácter permanente.

Campañas de afiliación, íntimamente relacionadas con el punto anterior como objetivo permanente de toda la organización, ligada a objetivos organizativos y de acción sindical incorporando los elementos específicos y de coyuntura de los distintos sectores.

Elecciones sindicales. Aunque el momento para desarrollar esta actividad viene determinado por los períodos de cómputo no por ello debemos limitarnos a los mismos. El objetivo de sindicalizar al máximo de trabajadores/as y el elevado número de empresas sin representación sindical en nuestra rama, dan un carácter de permanencia a esta importante tarea electoral.

Infraestructura. Colaborar en todas aquellas tareas internas que sean necesarias para un mejor funcionamiento del Sindicato.

Mantener contactos periódicos con su sindicato de origen y la sección sindical del sector a que pertenezca. Si las responsabilidades son sectoriales o de empresa o centro de trabajo la Comisión Ejecutiva Provincial, de común acuerdo, distribuirá la dedicación sindical garantizando un porcentaje de dedicación horario a la estructura sindical.

6.3. Condiciones básicas para facilitar el trabajo del permanente sindical

La importancia de las funciones a desempeñar debe ser correspondida por un conjunto de condiciones que las faciliten.

6.3.1. Económicos y laborales. Las tareas sindicales no supondrán bajo ningún concepto pérdidas en las condiciones económicas y laborales del compañero/a que se incorpore a las tareas sindicales. Mientras esté en vigor el actual sistema retributivo, se pondrán los medios para conseguir que los compañeros/as que realicen tareas sindicales puedan desarrollar las actividades que les permitan acreditar los sexenios.

6.3.2. Horario. Se debe intentar racionalizar el horario, evitando que éste llegue a ser excesivo, así como las discriminaciones intersectoriales mediante la elaboración de criterios homogéneos.

6.3.3. Recursos: Locales suficientes. Es urgente ampliar los espacios disponibles y por otra parte, optimizar el uso de los existentes.

Medios materiales:

- Mobiliario adecuado.
- Generalización de las unidades básicas administrativas que deben disponer como mínimo de ordenador, fax, teléfono, contestador automático, archivo y fotocopiadora. Igualmente deben contar con una persona responsable del trabajo administrativo.

6.3.4. Reciclaje profesional: Hay que evitar que el periodo de liberación repercuta en el reciclaje profesional del liberado/a

6.4. Selección y evaluación de permanentes sindicales

El incremento del número de permanentes sindicales se ha visto correspondido en el tiempo por un incremento del trabajo sindical y por una mayor disparidad en cuanto a niveles de responsabilidad por un lado y de especialización por otro.

Todo ello ha tejido una compleja situación de la que se puede entresacar, aún a riesgo de simplificar, los siguientes casos:

Permanentes sindicales con responsabilidades en comisiones ejecutivas de federaciones y sindicatos provinciales. Deben ser elegidos y evaluados como estatutariamente se determina.

Permanentes sindicales sin responsabilidades en secretariado y ejecutivas de federación y sindicatos provinciales.

a) Cuando desempeñen sus funciones en áreas intersectorializadas de la estructura provincial o en estructuras federales deben ser elegidos y evaluados por las Ejecutivas correspondientes a propuesta de los responsables del área.

b) Cuando desempeñen sus funciones en áreas sectoriales de la estructura provincial o en una sección sindical serán elegidos y evaluados por la Ejecutiva correspondiente a propuesta del sector o sección sindical.

c) En el caso de federaciones de nacionalidad no estructuradas provincialmente, los permanentes sindicales que desempeñen sus funciones en estructuras territoriales o secciones sindicales serán seleccionados y evaluados por la Ejecutiva de la Federación a propuesta del territorio o sección sindical correspondiente.

Permanentes sindicales dedicados a tareas exclusivamente administrativas (sustitución de contratación laboral) serán responsabilidad, en su elección, seguimiento y evaluación, de las correspondientes áreas de organización. Se debe garantizar una total transparencia y publicidad interna en su elección. Será preceptivo el informe previo de la sección sindical y sindicato correspondiente.

6.5. Sobre las horas sindicales de los representantes no liberados

En el momento actual se produce una diversidad de situaciones respecto a estas horas, delegados/as que no las usa o las emplean inadecuadamente y otras que les sacan un buen rendimiento.

Urge, por lo tanto, extender al disfrute de estas horas sindicales a todos los representantes sindicales (de Comités, de Juntas de Personal, de Secciones Sindicales de delegados/as...), haciendo valer el derecho a las mismas recogido en las leyes y en los pactos de derechos sindicales y garantizar que se empleen para las funciones que tienen encomendadas, a saber:

- Las derivadas del compromiso de representación contraído con sus representados.
- Las derivadas del compromiso contraído con el sindicato por el que se presentaron.

Para ello es conveniente que cada estructura regule su funcionamiento ordinario: reuniones internas, atención a los trabajadores/as, visitas a centros, etc., y establezca un básico plan de trabajo con su correspondiente evaluación.

Se debe asegurar un mínimo de horas para los delegados sindicales no liberados que garantice adecuadamente su trabajo sindical.

6.6. Criterios de reparto de las permanentes sindicales

Conseguir el objetivo de dotarnos de unos criterios de distribución de permanencias entre las distintas estructuras que sean homogéneas y a la vez solidarias, implica tener en cuenta los siguientes factores:

1. Desarrollo organizativo de cada estructura del sindicato y las necesidades de recursos humanos que del mismo se derivan.
2. Las características del territorio: extensión, número de provincias de cada CC.AA., dispersión de los centros de trabajo, dificultades que genera la excesiva ruralización o las grandes concentraciones urbanas, la insularidad, etc.
3. El número de trabajadores y trabajadoras objeto de nuestra acción sindical.
4. Los resultados electorales en cada sector. No obstante se debe tener en cuenta la discriminación que comete la ley electoral con las grandes unidades electorales.
5. Solidaridad interna tanto a nivel federal -compensando las carencias y ayudando a aquellas estructuras territoriales o sectoriales que lo necesiten- como confederal, la nueva realidad del mercado de trabajo provocada, entre otras causas, por los procesos de creciente terciarización, configuran una nueva situación confederal y aumentan la demanda de cuadros sindicales de Enseñanza para tareas confederales o territoriales.

En función de los mismos y con la cautela añadida de situar como condición previa la existencia de Pactos de derechos sindicales en todos los sectores que regulen la acumulación de horas sindicales y definan las permanentes del sector e institucionales, se pueden concluir los siguientes criterios:

a) Se repartirán entre las distintas organizaciones federales tantas permanentes sindicales de sector como le correspondan, aplicando el criterio que marque el Pacto según resultados electorales.

a.1. Se incluirán en el reparto anterior a aquellos compañeros y compañeras que se dediquen a tareas en organizaciones territoriales.

a.2. Asimismo se incluirán aquellos compañeros y compañeras que asuman responsabilidades estatutarias de órganos de dirección superior de la Federación, al que suscribe el Pacto de Derechos Sindicales.

b) Los permanentes sindicales dedicados a tareas estrictas de la Federación Estatal saldrán de aquellos permanentes sindicales de carácter institucional que se consiguen en los Acuerdos. Asimismo en cada una de las Federaciones de Nacionalidad o Región que suscriban Acuerdos o Pactos de Derechos Sindicales sectoriales o de Área Pública.

c) Se creará un Fondo de Solidaridad Federal de permanentes sindicales al cual se aportará el 25% de aquellos permanentes sindicales institucionales que figuren en cada uno de los Acuerdos sobre Derechos Sindicales existentes suscritos con las Administraciones educativas o Administraciones Públicas si lo son con el Área Pública.

7. SOBRE LOS SERVICIOS

Cada día cobra más urgencia la necesidad de una oferta de Servicios adecuada a la nueva realidad sindical. Con el incremento afiliativo se acrecienta la demanda de los

mismos y a su vez éstos se convierten en muchos casos en una motivación importante de la afiliación. De forma paralela el aumento de nuestra capacidad negociadora reclama un mayor rigor en nuestras propuestas y requiere asesoramientos de diversa índole en los procesos de negociación.

Por otra parte, hay que resaltar que la ubicación de la política de servicios en las estructuras confederales y territoriales sitúan a la rama en un papel que aunque secundario es de gran importancia en los aspectos de programación de necesidades, evaluación de los servicios existentes y oferta de servicios específicos. Todo esto, coloca como primera necesidad la coordinación con las estructuras confederales y territoriales y una actuación federal con carácter subsidiario en aquellos territorios que por sí mismos no cubran sus necesidades.

En otros ámbitos se ha definido la política de servicios de CC.OO. y las iniciativas más adecuadas. Aquí sólo cabe incidir en algunos servicios por su especial importancia o carácter federal.

7.1. Servicios jurídicos

Toda organización provincial debe disponer de asesorías laboralista y administrativista, en base a sus propios recursos o de la unión o federación correspondiente.

Por lo específico de nuestro sector (tanto en el ámbito público como en el privado) somos una de las federaciones que sufre más las deficiencias de los gabinetes jurídicos territoriales. En este sentido, sería conveniente que la propia Federación estatal se dotara de especialistas en los campos laboral y administrativista, a los que pudieran recurrir los gabinetes territoriales para recibir información a la hora de abordar los casos de enseñanza.

En este apartado cabe reseñar la conveniencia de homogeneizar las condiciones laborales de los compañeros y compañeras empleados en las asesorías, así como las condiciones (económicas) en que se oferta el servicio.

Las funciones de las asesorías deben cubrir, además de las necesidades que se derivan de las consultas, las generadas por el asesoramiento a la acción sindical (negociaciones, elaboración de propuestas,...) y las que se derivan de la formación sindical a cuadros.

7.2. Gabinetes Técnicos Federales

La constitución de estos gabinetes cobra una importancia fundamental como apoyo a la actividad sindical.

Su composición y funciones deben adaptarse a las necesidades y disponibilidades de cada Federación. En la medida que sea posible debe desligarse de la acción sindical, constituyéndose con personas que se dediquen a tiempo completo a este fin.

7.3. Servicios federales específicos

Se engloban en este apartado un conjunto de iniciativas que son específicas de nuestra rama y por lo tanto, deben responder a la demanda peculiar de la misma.

Además de la condición anterior, toda iniciativa que se ponga en marcha debe adecuarse a las disponibilidades de los recursos existentes y ser proyectos de rentabilidad fiable tanto en cuanto a incrementos de recursos del sindicato, bien sean afiliativos u ordinarios, como a su utilidad y beneficio para los trabajadores/as a quienes van dirigidos.

Como propuestas concretas cabe señalar:

- Elaboración de documentos sindicales.
- Elaboración y edición de materiales: Legislación educativa, temarios de sistemas de acceso, etc.
- Formación permanente de los trabajadores/as de la Enseñanza: cursos, jornadas, etc.
- Viajes específicos para trabajadores de la Enseñanza.
- Proyectos ligados a programas subvencionados (fondos de la CEE y otros).
- Información sobre ofertas de empleo público, concursos y promoción.

8. SOBRE LA FORMACIÓN SINDICAL

La formación sindical se ha convertido en uno de los principales retos que debemos afrontar.

Los importantes incrementos que se han producido tanto en afiliación como en delegados/as, así como las cotas alcanzadas en capacidad de influencia y en poder negociador con sus lógicas consecuencias en cuanto a necesidades en el número de cuadros y en su cualificación, confieren a la política de formación una importancia capital.

Debe contribuir de forma decisiva a la integración de la nueva afiliación en la actividad sindical, a incrementar el nivel político-sindical de los afiliados y afiliadas facilitando los instrumentos que necesitan y a generar nuevos cuadros y cualificar a los existentes.

Con esta finalidad, la Federación desarrollará un Plan Federal de Formación Sindical para los próximos cuatro años, integrado en el plan confederal, que definirá los objetivos y contenidos de carácter federal y a su vez, orientará y complementará las iniciativas formativas de los sindicatos provinciales, potenciando y posibilitando la puesta en práctica de sus propios planes de formación e impulsando su participación en los consejos territoriales de formación sindical.

La heterogeneidad de los destinatarios de la formación, tanto por la diversidad de situaciones socio-laborales, como la diferente formación inicial o los distintos niveles de responsabilidad, implica que al proponer un plan de formación haya que hacer las siguientes consideraciones:

1. Establecer un plan instrumentado científicamente para detectar las necesidades de formación.
2. Debe tener un carácter diferenciado en función de los colectivos (afiliados, delegados,...) y ser a la vez individualizado (adaptado a las características del sujeto). Debe ir orientado a lograr la incorporación a la acción sindical y a la asunción de

responsabilidades de colectivos actualmente poco representados, como es el de las mujeres.

3. Debe ser un plan integrado en los planes de formación de otras estructuras (Unión, Federación, Confederación).

4. Debe ser comprensivo, es decir, que atienda a todos los aspectos que configuran la función desempeñada por el afiliado/a delegado/a, cuadro, etc.

5. El diseño debe recoger una oferta diversa, tanto en lo referente a materiales como a la organización de procedimientos reuniones, cursillos, seminarios, jornadas, cursos por correspondencia, etc.)

6. Debe estar bien programado técnicamente y basado en una metodología activa, diseñado desde la práctica y enfocado hacia la misma.

Estos planes tendrán como objetivo facilitar la formación a los siguientes colectivos:

1. Nuevos afiliados: Carácter eminentemente informativo:

a) Presentación del Sindicato.

- Sus objetivos y su organización.
- Canales de participación e información.
- Servicios que presta.

b) Sobre los elementos más sobresalientes de la acción sindical del momento en cada sector o subsector.

Esta actividad se realizará con periodicidad trimestral en sesiones de 2 a 3 horas y correrá a cargo de los responsables del Sindicato. Requerirá la elaboración de un material informativo básico.

2. Delegados/as sindicales, miembros de comités y Juntas de Personal, coordinadores/as de zona y delegados/as de centro.

Conocer el Sindicato, profundizando en el conocimiento de su política y estrategias y potenciando una reflexión crítica sobre las mismas.

Derechos y deberes de los representantes sindicales.

Dominar un conjunto de técnicas instrumentales (análisis, planificación, comunicación, dinámica de grupos, etc.).

Aumentar su nivel teórico, tanto en temas de carácter general (económicos, jurídicos, sociolaborales,...) como en los relacionados con su actividad sectorial (convenios, nóminas, etc.)

Acrecentar el conocimiento sindical de forma que se permita una mayor asunción de responsabilidades.

3. Cuadros Sindicales (en especial a los permanentes sindicales).

- Formación específica para desempeñar sus funciones.
- Formación ampliada sobre temas concretos, de carácter general o específico.

Con esta finalidad se deben poner en marcha acciones formativas al inicio de curso (cursos, jornadas) dirigidas a los nuevos liberados/as, así como iniciativas puntuales sobre temas de especial relevancia y complejidad de la acción sindical.

4. Trabajadores/as del Sindicato y Gabinetes Técnicos.

- Mejora permanente de su nivel de cualificación.
- Conocimiento de la política sindical que se está realizando en los diferentes sectores o subsectores.

Cada estructura se dotará para hacer posible esta política formativa de los medios humanos, materiales y económicos que sean precisos.

9. MODELO FINANCIERO

Una vez sentados los criterios de nuestra política organizativa, es necesario realizarla y hacer posible nuestro modelo sindical.

Por ello, el marco de nuestro VI congreso Federal, debe servirnos para reflexionar sobre la concepción y el papel que juega en el conjunto de nuestra organización las finanzas, hasta hoy meramente subsidiarias, y con un tratamiento de segunda o tercera fila.

Para desarrollar una gran organización sindical de los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza, homogénea y fuerte tanto a nivel sectorial como territorial, es necesario que los elementos financieros pasen a ser una prioridad en nuestra Federación y superar los desequilibrios actuales que hacen que tengamos realidades y velocidades distintas, bajo los principios de solidaridad y transparencia, unificando los criterios contables y generalizando el funcionamiento basado en balances y presupuestos.

9.1. La cuota

La notoria debilidad de las estructuras de rama, en muchas ocasiones se ve agravada por la insuficiencia de los canales recaudatorios o el incumplimiento sistemático a la hora de trasladar a las distintas estructuras los porcentajes correspondientes. Por tanto uno de los objetivos prioritarios será el de recabar de cada una de las estructuras organizativas los porcentajes que nos correspondan, desde la corresponsabilidad de cada una de las estructuras federales, según el ámbito.

9.2. Tramos de Cuota

Será objetivo de la Federación profundizar en los tramos de cuota para evitar la injusticia que supone la aportación igualitaria de cuota cuando se parte de realidades salariales bien diferentes en muchos casos. Esta profundización debe realizarse también a nivel confederal) para evitar los desajustes que produce una implantación exclusivamente sectorial.

No obstante lo anterior, en virtud de la cobertura de mayor número de servicios (publicaciones, T.E) que esta federación realiza se mantendrá la estructura de tramos y se estudiará su profundización.

Se priorizará el descuento en nómina como método para cobrar la cuota aplicándose exclusivamente este método y el descuento bancario para la nueva afiliación.

El tramo diferencial de cuota debe ser trasladado íntegramente a la rama.

9.3. Reparto de la Cuota

Proponemos la siguiente distribución, partiendo de la propuesta confederal, de que la distribución global sería 40% territorios y 60% estructuras de rama:

9.3.1. Tramo Mínimo Confederal

15% Federación estatal.

45% Federación de nacionalidad o región.

El reparto del 45% lo realizará cada nacionalidad o región garantizando el funcionamiento de la propia estructura federal mediante la adjudicación mínima de un 15%.

9.3.2. Tramos diferenciales de la Federación de Enseñanza

25% Federación estatal

75% Federación de nacionalidad o región.

El reparto de ese 75% se realizará por la correspondiente federación garantizando su funcionamiento mediante la adjudicación mínima de un 25% para la propia estructura federal.

9.4. Hacia unas finanzas transparentes

En muchas ocasiones los temas financieros están basados, en las distintas estructuras de nuestro sindicato, en "equilibrios de desconfianzas".

Cada día es más necesaria una coordinación mayor y una globalización de nuestra política financiera para hacer frente a una mayor intensidad de la acción sindical.

Para ello es necesaria una mayor claridad y transparencia contable ante las distintas estructuras organizativas y con los afiliados, que nos exigen realizar unos compromisos de información contable y financiera que sean comunes en toda la Federación, para que con claridad, agilidad y rapidez sea posible la actuación sindical oportuna en cada momento por los órganos de dirección.

9.4.1. Generalización de Balances y Presupuestos

Aunque a nivel estatal es una práctica extendida y realizada desde hace tiempo, generalizada ya en nuestras Federaciones, debemos aprovechar para cumplir el objetivo (Confederación) de funcionar con presupuestos y balances en todas y cada una de las estructuras federales, con criterios comunes y homogéneos.

Para su concreción nos planteamos como objetivos inmediatos, para llevar a cabo un plan Contable Unificado, los siguientes:

- Implantación de la contabilidad en todas las organizaciones de la Federación.
- Mecanizar la contabilidad.
- Homogenización de las cuentas contables en todas las Federaciones y Sindicatos.
- Elaboración de un Plan Contable Federal, con la referencia confederación), y basado en el Plan General de contabilidad.

Sin contabilidad no es posible gestionar con acierto y eficacia nuestros objetivos organizativos y financieros, y eso es tanto como poner en riesgo nuestros objetivos sindicales. Por tanto poner en funcionamiento la contabilidad es ineludible para una buena planificación y gestión.

Junto con la contabilidad, el presupuesto debe ser el elemento vertebrador, en su vertiente financiera de los objetivos organizativos y de acción sindical.

Para la elaboración de presupuestos debemos tener en cuenta algunas consideraciones:

- Financiación de los gastos ordinarios con los recursos del mismo carácter.
- Aplicación de los recursos a objetivos específicos y compromisos de aplicación y consecución de aquellos.
- Trabajar en la línea de conseguir el primer Presupuesto Consolidado de la Federación de Enseñanza, para lo cual se elaborarán criterios de presentación homogéneas de los presupuestos para 1993.

9.4.2. Control Presupuestario.

Debemos tender a realizar balances periódicos donde se muestre el estado de ejecución presupuestario y se estudie el cumplimiento de los objetivos acordados, para analizar y corregir, si procede, las posibles desviaciones presupuestarias.

La Comisión de Control Financiero de la Federación podrá realizar periódicamente, con criterio aleatorio auditoría en las organizaciones de la Federación de Enseñanza.

9.5. Hacia unas finanzas solidarias

Se trata de aplicar en el interior de nuestra organización aquellos elementos, que en muchas ocasiones, hemos exigido en los distintos ámbitos de nuestra actividad sindical.

En la solidaridad está la base de la propia estructura sindical y el propio concepto federal, por ello es necesario contemplarla como un elemento importante y absolutamente necesario, máxime en el plano económico, fuente de la actividad sindical.

Debe ser tenida en cuenta en todas y cada una de las estructuras del Sindicato.

La Federación de Enseñanza para su desarrollo organizativo requiere un crecimiento homogéneo geográfica y sectorialmente para evitar una Federación de dos velocidades, según los recursos, medios e infraestructura con que se cuente, en cada ámbito.

9.5.1. El fondo de solidaridad.

Será el instrumento para ejercer la solidaridad federal desde un punto de vista económico.

En los presupuestos de todas nuestras estructuras sindicales se destinarán partidas para constituir el Fondo de solidaridad con el objeto de dotar de recursos a aquellas organizaciones que por sus necesidades, deficiencias o peculiaridades sindicales lo requieran.

Al menos formarán parte del fondo de solidaridad un porcentaje de los recursos económicos extra-cuotas recibidos en concepto de ayuda o subvenciones por parte, fundamentalmente de las administraciones como consecuencia de acuerdos de distinta índole suscritos por el sindicato federal.

Se destinará al Fondo de Solidaridad Federal el 20% de los recursos económicos descritos, siendo repartidos entre las distintas estructuras de la rama por el Consejo Federal a propuesta de la Comisión Ejecutiva. El criterio de reparto será establecido por el Consejo.

9.5.2. Centralización de gastos y recursos.

Las federaciones de nacionalidad y región implantarán paulatinamente sistemas centralizados de gestión de gastos y recursos. Estos tendrán como fin, mejorar la gestión y poner en marcha sistemas basados en presupuestos y balances de las distintas organizaciones (sindicatos provinciales/comarcales, secciones sindicales,...) que atienden al conjunto de las necesidades de la federación.

9.6. Nuevas fuentes de recursos

Aunque hoy pueda resultar utópico es conveniente plantearse como un objetivo a medio plazo la autosuficiencia financiera y económica del sindicato, y una menor dependencia de fuentes ajenas a la propia estructura del sindicato.

En este sentido nos planteamos llevar iniciativas que avancen y concreten en la línea del objetivo descrito:

- Autoedición de materiales producidos por el sindicato.
- Acuerdos con empresas editoras beneficiosos para ambas partes, asegurando siempre el secreto de los datos de los afiliados.
- Conciertos con colectivos para la prestación de servicios concretos.
- Otros.

Por otra parte no debemos desaprovechar la petición de ayudas económicas a las distintas administraciones para muchas de las actividades que realizamos y que entran en el marco de los criterios descritos por las ofertas públicas, publicadas por los medios oficiales, y que por desidia en muchos casos dejamos pasar. En este sentido desde la Federación se garantizará a las organizaciones territoriales información sobre las distintas ofertas institucionales de los que se tengan conocimiento.

Nuestro sindicato presta una serie de servicios que deben ser valorados económicamente, y por tanto debemos establecer los criterios por los que debemos regirnos para asegurar esta fuente de financiación.

10. LOS PLANES DE INCREMENTO AFILIATIVO

Entre los objetivos organizativos que nos hemos marcado para el próximo período, la afiliación ocupa un lugar prioritario, tanto, que nos hemos propuesto llegar al 10% de la plantilla para los próximos años. Aunque el objetivo es ambicioso no cabe duda que si ponemos los medios para trabajar de forma rigurosa sistemática y seria, lo conseguiremos.

Partimos de unas buenas condiciones para conseguirlo: La F.E. ha sido confirmada primera fuerza sindical de la enseñanza, uniformemente asentada en todos los ámbitos educativos, elemento que refleja un notable grado de implantación de nuestros planteamientos entre los compañeros y las compañeras de la enseñanza.

Por otra parte los noventa mil votos obtenidos en el proceso electoral son un potencial enorme de afiliación que no podemos perder de vista porque es un reto que nos compromete.

Estos elementos, junto con la acción sindical realizada en los últimos años, en ocasiones muy diversificada, nos han permitido penetrar e influir en segmentos de trabajadores donde teníamos serias dificultades de influencia.

Los Planes de Incremento Afiliativos deben ser sostenidos en el tiempo, realistas, y deben contar con una buena y sistemática planificación desde un criterio descentralizado.

Se trata, en definitiva, de rentabilizar cada acuerdo, cada avance, cada lucha transformándola en afiliación y organización. Se trata igualmente de aprovechar nuestra acción sindical inmediata en todos y cada uno de los sectores con mejor cobertura para la realización de los planes de incremento afiliativo.

10.1. Líneas generales orientativas

Todos los planes de incremento participativo y afiliativo deben tener, al menos los siguientes elementos:

- Objetivos claramente priorizados y pormenorizados.
- Líneas de actuación con acciones concretas.
- Materiales adaptados al carácter descentralizado del Plan.
- Temporalización.
- Diseño de campaña que atraviese todo el organigrama del que formará parte.

- Evaluación.

Propuestas orientativas:

- Cada federación definirá el objetivo de afiliación hasta el próximo periodo congresual ordinario, partiendo de su propia realidad.
- Se trazarán planes específicos en cada uno de los sectores teniendo en cuenta sus peculiaridades y características.
- Se concretarán los elementos de motivación, fundamentalmente ligado a la negociación colectiva y a los servicios que nuestro sindicato sea capaz de ofrecer.
- Deben ser multidireccional en cada ámbito, con diversos enfoques, según el colectivo al que nos dirijamos.
- Debe estar vinculado a objetivos de consolidación organizativa.