

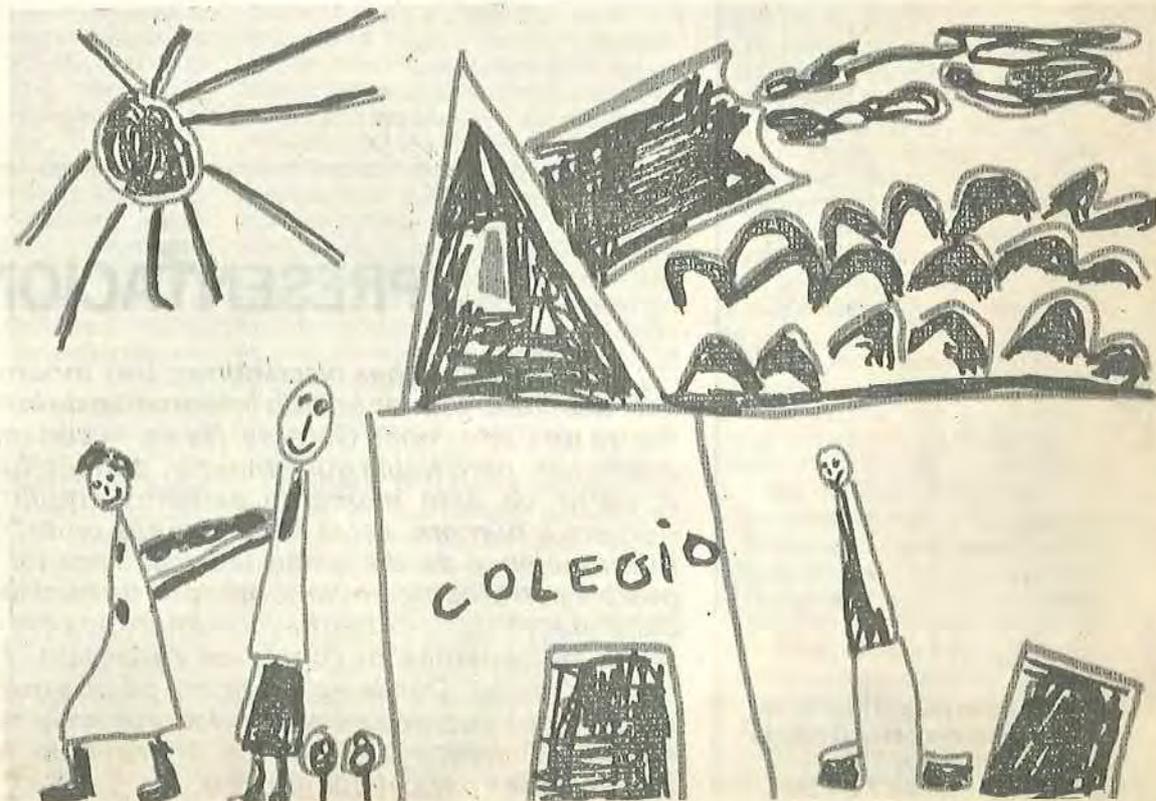


boletín
informativo



FEDERACION DE ENSEÑANZA DE CC. OO.

ANTE EL
PRIMER CONGRESO
CONSEJO DE LA FEDERACION
ESTATUTO DEL PROFESORADO
CONVENIO DE LA
ENSEÑANZA
PRIVADA



OCTUBRE 1978

PRESENTACION

¡Al fin! Tras muchas discusiones, tras innumerables problemas, sale a la luz el primer boletín informativo de la Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras. No es, ni con mucho, el boletín que queremos, pero había que empezar, aunque fuera modestamente. A partir de este momento estamos emplazados en convertir, número a número, estas hojas sueltas en un órgano compacto de información y de discusión teórica. Pero tal empresa sólo será posible con el esfuerzo conjunto de un núcleo de personas y con la colaboración aislada del mayor número posible de afiliados. Hasta la fecha no tenemos ni comité de redacción, ni equipo técnico ni colaboradores. Desde esta primera página queda abierta la invitación a todos cuantos quieran colaborar en la medida de sus posibilidades. Estamos a partir de ahora a la espera de vuestras aportaciones para el número dos.

EDITA: Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras
C/ Salitre, n.º 60, 1.º
Madrid-12. Tel. 227 04 80

INFORME DEL SECRETARIO GENERAL DE LA FEDERACION

El texto que reproducimos es el del informe presentado al Consejo Congresual de la Federación, en su reunión de los días 3 y 4 de junio. En los capítulos referentes al Movimiento Sindical en la enseñanza y Balance de un año se han introducido modificaciones en la redacción, incorporando además el apartado "Nuestro funcionamiento y organización", que fue verbalmente expuesto por el Secretario General, Javier Doz, a los delegados del Consejo.

En el anexo del informe se incluyen las principales sugerencias aportadas por las delegaciones tras su discusión.

Esperamos que todo ello sirva de material de reflexión y trabajo en los distintos sindicatos a la hora de desarrollar nuestra línea de acción sindical, junto con los documentos y resoluciones aprobadas en el 1er. Congreso de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras.

Queridos compañeros y compañeras:

Al daros la bienvenida en nombre del secretario de la Federación, quisiera hacerla extensiva a todos los afiliados a CC.OO. en la enseñanza, a quienes estáis representando; a los que están haciendo posible que en la enseñanza exista una alternativa sindical de clase, responsable y transformadora.

También quisiera dedicar aquí nuestro saludo y homenaje a quienes trabajaron bajo la dictadura, en la década de los 60, en el movimiento de Comisiones de Enseñanza; ejemplo de labor sindical unitaria y de clase, auténticos reiniciadores del sindicalismo en la enseñanza en nuestro país.

Tengo que constatar también la gran tristeza que nos embarga por la ausencia de nuestra compañera Roser Cabré, miembro de este Consejo y del Secretariado del Sindicato de Barcelona, ejemplo de dedicación al trabajo sindical. Démos en esta asamblea un homenaje a su memoria.

Realizamos esta reunión, preparatoria del 1er. Congreso de la C.S. de CC.OO., a los 4 meses de la constitución de la Federación, poco más de un año después de la legalización de las Centrales Sindicales. Nuestro sindicato está, pues, iniciando su andadura; podría pensarse que aún

es pronto para realizar un balance, pero, aunque tendremos ocasión de hacerlo con mayor profundidad y perspectivas en nuestro primer Congreso, no cabe duda de que hemos reunido en estos meses de intensa actividad sindical un importante bagaje de experiencias.

Este informe pretende abordar un primer balance de nuestra actuación en un año en que se han producido movilizaciones huelguísticas en todos los sectores de la enseñanza, casi siempre a nivel estatal. Sólo un examen crítico de nuestra práctica sindical, de nuestros errores e insuficiencias y también de nuestros aciertos, puede permitirnos orientar nuestra acción sindical en el futuro; es por ello que su discusión en la comisión y en el pleno debe enfocarse de cara a su enriquecimiento con las experiencias y análisis de los colectivos a quienes representáis.

También tratamos de marcar algunas de las líneas básicas de nuestra actuación sindical futura: objetivos, formas de negociación y lucha, política de alianzas, junto con los criterios de organización interna que hagan de nuestra Federación un instrumento eficaz para la lucha reivindicativa y sociopolítica de los trabajadores de la enseñanza.

No podemos pretender que salga definida de aquí nuestra política sindical: el haber dedicado todas nuestras energías a la lucha sindical

ha impedido que se realice un proceso previo de discusión democrática en la base de nuestros sindicatos. Lo que sí podemos hacer es determinar las orientaciones imprescindibles e iniciar el debate.

No podíamos en nuestras condiciones actuales, dar a esta reunión el carácter de un Congreso; la amplitud de los temas que debe tratar y la profundidad y preparación con que se deben abordar, hacían imposible su convocatoria antes del 1er. Congreso de la C.S. de CC.OO. y, desde luego, no estábamos dispuestos a hacer un Congreso de trámite. Por ello, no está en el orden del día la elección de un nuevo Secretariado o Comisión Ejecutiva, aunque sometemos la continuidad en nuestros puestos a vuestra confianza.

Debemos también hacer de este Consejo un elemento importante de participación en la definición del sindicalismo de CC.OO. que se va a hacer en su Primer Congreso. El programa, los estatutos, las formas organizativas que allí se determinen serán un punto de referencia insoslayable de nuestro quehacer sindical. Todavía nos falta por hacer un considerable esfuerzo de divulgación de sus contenidos en nuestros sindicatos. Hemos de tomar un compromiso firme para que las conclusiones del Congreso sean ampliamente conocidas entre nuestros afiliados, entre los trabajadores de la enseñanza.

En cualquier caso, y a pesar de las deficiencias, es preciso señalar el amplio proceso de participación que está suponiendo la realización de los congresos o asambleas preparatorias en las diferentes organizaciones territoriales y de ramo de nuestra Confederación que hacen del 1er Congreso de la primera Central Sindical del Estado español un ejemplo de discusión democrática, inédito en el actual panorama sindical.

I. LA CRISIS DEL SISTEMA DE ENSEÑANZA Y LA POLITICA DE UCD

El marco general en el que se desarrolla nuestra actividad es el de un sistema educativo en profunda crisis. Permaneciendo algunas de las características estructurales e ideológicas del franquismo, hereda también el agotamiento y el fracaso de la ley General de Educación. Los propósitos de racionalización y adecuamiento del aparato escolar a las necesidades del capitalismo desarrollado que intentó la L.G.E. no se cumplieron por la inercia de fracciones predominantes del gran capital español, ligadas ideológicamente al franquismo más puro.

La profunda crisis económica que se inicia en España al comenzar la década de los 70 agudiza la contradicción básica de un sistema educativo que no satisface las necesidades sociales en materia de educación al mismo tiempo que produce titulados, en sus diferentes niveles, que el mercado de trabajo no es capaz de absorber. Y esto, aunque hablaríamos de necesidades sociales insatisfechas sólo en el sentido de que no se alcanzan los niveles de extensión de la educación de países con similar desarrollo económico.

Los rastros más negativos, de diversa índole, que lo caracterizan son:

1. Deficiencias graves de escolarización en la Enseñanza Básica, aun con su bajo techo —14 años—.
2. Gravisimo déficit, con falta de orientación educativa, en la Enseñanza Preescolar.
3. Existencia de un importante estrangulamiento al final de la E.G.B., de carácter profundamente clasista, agudizado por la falta de puestos escolares gratuitos en B.U.P.
4. La Formación Profesional, ni educa globalmente ni capacita adecuadamente para el trabajo.
5. La Universidad, convertida en un ghetto social con escasos recursos económicos, se va convirtiendo en una fábrica de desempleados.
6. La atención a la educación especial es mínima.
7. El sistema escolar se mantiene sobre la base de una profunda división: enseñanza privada enseñanza estatal, de múltiples consecuencias, con una subdivisión profunda en la privada entre centros pobres y de élite.
8. No ha existido una planificación educativa por parte de la Admi-

nistración, y las decisiones siempre se han tomado sin la participación de los interesados.

9. Todo el sistema se ha caracterizado por su falta de relación con el medio social, agudizado en el caso de las nacionalidades de nuestro Estado respecto a su tradición lingüística y cultural.
10. La ausencia de una gestión democrática en los centros, alcanza su máxima expresión en los centros privados, en parte de los cuales perduran relaciones casi feudales.
11. La renovación pedagógica, que introdujo la L.G.E., ha tenido efectos limitados y su virtualidad puesta en cuestión en muchos aspectos.
12. En lo referente al profesorado y al personal no docente, en breve síntesis, diríamos:
 - Está mal pagado, la mayoría del profesorado de privada y el P.N.D., en general, de forma indigna.
 - Sufre una profunda división y jerarquización en sus condiciones de trabajo.
 - El profesorado no tiene medios para formarse permanentemente ni tampoco ha recibido una adecuada preparación previa, accediendo a la docencia a través de sistemas poco racionales o arbitrarios (oposiciones, contrataciones privadas o estatales).
 - No se ha resuelto satisfactoriamente el problema de la inestabilidad del profesor interino estatal ni la del enseñante de privada de centros en crisis.
 - En la enseñanza privada se continúa sometido, en muchos casos, a la represión ideológica del patrón. La falta de garantías sindicales reales en privada se une a la ausencia, legal, en la estatal.

13. Al carácter clasista de todo aparato escolar propio de un sistema capitalista, se añade en el nuestro el hecho de que no proporciona los niveles de "igualdad de oportunidades" (léase: un grado más o menos grande de movilidad social) de otros modelos.

Que el sistema está en crisis, que se necesitan cambios, lo saben todos los grupos sociales, todos los partidos políticos. En el período que va de la muerte de Franco a las

elecciones del 15 de junio se dejaron las cosas como estaban, salvo los imprescindibles retoques democratizadores. (Ej.: Reglamento de centros estatales).

Durante este curso salta, sin embargo, con fuerza la cuestión de la enseñanza:

El debate de fondo gestado en los últimos años en torno a la alternativa "Escuela pública o mantenimiento del sistema estatal-privada", ha ocupado la atención de la sociedad concretándose últimamente en el tratamiento del tema en la futura Constitución.

Por otro lado, el Gobierno ha anunciado el envío al Congreso de un importante paquete de leyes reformadoras, de las que han visto luz el anteproyecto de Estatuto de Centros y los criterios base para el del profesorado.

También las huelgas del profesorado, especialmente en E.G.B. estatal, han tenido un gran impacto social, trascendiendo más allá de las reivindicaciones reclamadas.

Hoy en día, tenemos elementos de juicio suficientes para saber cuál va a ser la política educativa del Gobierno de cara a la reforma del sistema; la personifica el señor Cavero: derecha democristiana ligada a los intereses privados y confesionales de la enseñanza.

Su eje fundamental es la defensa de la escuela privada, pudiendo llegar a introducir la extensión de la privatización (ej. a la Universidad). Los instrumentos básicos para ello son:

— Ley de Financiación de la gratuidad: con la sustitución del sistema de subvenciones por el del "cheque escolar", que supone un incentivo económico para la creación de nuevos centros de élite o de tipo medio, cuando los costes de la enseñanza habían paralizado la inversión lucrativa en el sector. Al mismo tiempo, puede acabar de hundir a los pequeños centros privados a cuyo profesorado no se le ofrece ninguna alternativa. Unido a las maniobras para desprestigiar la enseñanza estatal, puede significar la consagración de un fuerte sector privado.

— El reconocimiento legal del "Ideario de los Centros" en el Estatuto, podría agudizar el carácter regresivo de la división del sistema escolar. El olvido del sector privado en los Estatutos —no desarrollando disposiciones que le afecten— completan el panorama de intenciones de la UCD; apoyada parlamentariamente, por supuesto, por AP.

— El intento de desenterrar el fantasma de la guerra de religión en torno a la escuela, promovido por la FERE, Fedederación católica de

padres, extrema derecha política, etc., encuentra un importante apoyo en los medios de comunicación social, colocando la base argumental de la UCD muy próxima a la de aquéllos.

Esta línea de actuación va a complementarse, sin duda, con la introducción de aspectos racionalizadores en el funcionamiento de la enseñanza estatal y la consagración legal de elementos de gestión democrática en los centros, aunque se nos escape la viabilidad de hacerlo en los privados subvencionados, como estipula el acuerdo constitucional, manteniendo el "ideario" del centro.

Sin embargo, el alcance de los propósitos reformadores queda patente en los siguientes rasgos:

1. Mantenimiento con retoques de la jerarquización del funcionariado —niveles y estamentos— en su concepción de la carrera docente y del sistema de oposiciones remozado.

2. Negativa a introducir la planificación democrática, patente en el hecho de oponerse a una participación real, al menos en la fijación de sus condiciones de trabajo (estatuto de la función pública y sus órganos de representación, negativa a realizar auténticas elecciones sindicales, etc.).

Sin embargo, los planes educativos de la derecha no tienen por qué cumplirse plenamente: el que tuvieran que ceder en los Pactos de la Moncloa, dedicando los 40.000 millones de ptas. destinados a construcciones escolares a la creación de centros estatales, supone un retroceso en sus proyectos. El hecho de que las previsiones no se cumplan plenamente no es sino la constatación de que, sin el poder económico y político, la conquista de un objetivo depende de la capacidad de mantener una presión y movilización constantes. Otro ejemplo podría ser el

reconocimiento, de hecho, de formas de negociación colectiva que ha producido la lucha de los maestros, cuando el Gobierno se niega a introducirlo en el estatuto de la función pública.

El camino de la presión sindical, social y política, conjuntadas, es el que puede conseguir conquistas positivas tras el cajón de sastre en que ha quedado convertido el artículo 25 del proyecto de Constitución.

Cuando en este artículo se unen el reconocimiento de la gestión democrática, extensible a centros privados subvencionados, con la garantía a las personas físicas, jurídicas de crear centros y el reconocimiento de una "libertad de enseñanza" a la que se le han quitado las especificaciones que quería la derecha confesional, al mismo tiempo que es un ejemplo de los productos lingüísticos que necesita la política de consenso, nos indica que las espadas siguen en alto.

II. EL MOVIMIENTO SINDICAL EN LA ENSEÑANZA

A) Algunos antecedentes

Si para el conjunto de la clase trabajadora la consecución de la unidad orgánica, en una gran Central Única de Trabajadores, dejaba de ser un objetivo realizable con carácter inmediato, debido a una acumulación de factores adversos de carácter internacional y nacional (en particular los derivados de las características de la transición política postfranquista), en la enseñanza la polémica continuaba siendo especialmente viva entre nosotros y sus consecuencias se han prolongado hasta hoy mismo.

Sin ser este el lugar para reproducir todo el debate y la práctica sindical relacionada con él, —ver entre otros, a nivel de Confederación, los documentos del Secretariado Confederal de marzo y octubre de 1977— señalaremos que los dos ejes de la polémica eran tanto el tipo de sindicalismo a realizar en la enseñanza como las posibilidades prácticas de lograr una organización unitaria bajo una u otra concepción. Sindicalismo de clase frente a sindicalismo de tipo profesional; ligazón a las centrales de clase frente a autonomía de las mismas; unidad sindical en un sector frente a la aceptación de la pluralidad existente, fueron los polos extremos de contradicción, que se entremezclaron en el debate.

Hoy en día, podemos decir, con una cierta perspectiva, que las cosas se han ido aclarando; que nuestra decisión de constituir la Federación de Enseñanza era inaplazable. Si lo hicimos con retraso respecto a otras centrales, y esto nos ha acarreado dificultades serias respecto a

B) El problema de la Unidad Sindical

La conquista paulatina de la legalidad a partir de noviembre de 1975, imponía la necesidad de contruir formas organizativas estables, es decir Sindicatos.

Al igual que la totalidad de CC.OO., nos propusimos conquistar el objetivo de la unidad. Descuidando nuestra coordinación y la elaboración de una línea de actuación sindical coherente y de clase para la enseñanza, nuestra actividad se centró en el impulso de las formas de organización espontáneas del movimiento —asambleas, coordinadoras— en las numerosas luchas sindicales que se desarrollaron.

nuestra actuación sindical, atrás queda nuestra experiencia contradictoria que nos proporciona elementos importantes para plantearnos el problema de la unidad y de la acción sindical unitaria desde otra perspectiva.

En todos los casos es importante reseñar algunas cuestiones:

1. En las circunstancias de nuestro país y en las específicas del sector de la enseñanza no ha sido posible construir un sindicato unitario y de clase por las enormes dificultades que suponía hacerlo al margen de la unidad sindical de la clase trabajadora.

2. La masividad que en determinados momentos logró alcanzar el movimiento unitario no se sostenía, sin una base programática, más allá de las luchas coyunturales y estaba reducida a cada ámbito estamental.

3. Las posibilidades de lograr, en breve plazo, una organización con afiliación mayoritaria, chocaban y chocan con la lentitud del proceso de toma de conciencia sindical, con las divisiones subsectoriales.

Una vez en marcha el proceso de construcción de nuestra Federación, tal vez como un espejismo, reflejo al mismo tiempo de una polémica pasada y de nuestras aspiraciones de unidad, participamos, desde nuestra organización, en un proyecto de Sindicato Unitario de EGB, bajo la fórmula de la doble afiliación.

Con rapidez comprendimos la inviabilidad del camino debido a:

1. La imposibilidad de que una amplia mayoría de trabajadores comprendieran el sentido de una doble afiliación sindical, con lo que CC.OO. quedaría reducida a una opción ideológica y no sindical en el seno de otro sindicato.

2. La estructuración de los sindicatos en los que, participábamos en una federación autónoma de enseñanza —UCSTE— con un proyecto sindical diferenciado del nuestro.

La perspectiva de la unidad sindical pasa hoy en día en la enseñanza por:

1. El reforzamiento de los sindicatos de enseñanza de CC.OO., de su Federación, en todo el Estado español.

2. La unidad de acción con los sindicatos representativos en nuestro sector.

3. Los avances que hacia la unidad realice el conjunto de la clase trabajadora.

C) Algunas características de la sindicación de los trabajadores de la enseñanza

Si en la Confederación se han abordado de manera general los problemas de la sindicación de los

profesionales y técnicos, desde diferentes y contradictorias ópticas, pero señalando al menos las características objetivas de su situación, es preciso que examinemos los rasgos específicos de los profesionales de la enseñanza, en general de quienes trabajan en ella, sean docentes o no docentes.

El examen, tanto de las tendencias objetivas como de las modificaciones subjetivas que se producen en este colectivo de 350.000 trabajadores, debe proporcionarnos orientaciones importantes para nuestra práctica sindical.

Algunas de estas características, que influyen positiva o negativamente en la sindicación de clase en el sector son:

1. Se ha consumado plenamente el proceso de asalarización, a diferencia de otros sectores como por ejemplo la sanidad; influye por tanto la tendencia objetiva del desarrollo social a acentuar sus características no diferenciales de los demás asalariados.

2. El papel que el sistema educativo desempeña como aparato ideológico confiere al profesorado la función de ser agente de la reproducción de las

En la enseñanza estatal se añade el hecho de no haber conocido la experiencia de actuación en el sindicato vertical y sí únicamente a las asociaciones profesionales y posteriormente las coordinadoras.

5. Otro factor específico es el carácter de pequeña empresa o centro de trabajo que tienen los centros escolares, si exceptuamos a los universitarios.

Aquí aparecen de nuevo una diferencia clara entre la multiplicidad patronal en privada y el carácter único del patrón estatal, que tendrá mucha influencia en el distinto desarrollo de la actividad sindical.

6. Respecto al personal no docente, en el que la tendencia a la sindicación en las centrales de clase ha sido mucho más clara, aun variando la situación en los diversos subsectores, un factor que todavía inhibe su actividad sindical, es el de ser un colectivo minoritario en los centros docentes. Esta situación queda compensada en la Universidad por estar más ampliamente agrupados.

7. La división sindical, la multiplicidad de siglas, es un factor inhibi-

mento de la sindicación de clase.

En este sentido han actuado, y todavía actúan sin duda, los mecanismos de control ideológico sobre la actividad del docente: muy claros en la enseñanza privada, con sus peculiares características represivo paternalistas; más sutiles, hoy, en la enseñanza estatal, pero que sin duda perduran a través de los mecanismos de selección y jerarquización estamental.

4. Es esta situación de división en subsectores (privada, estatal), por niveles de enseñanza, muy diferenciados en sus condiciones de trabajo; en estamentos, dentro de un mismo nivel, una de las causas más claras de las tendencias corporativas, de la potencialidad del sindicalismo amarillo.

Los dos rasgos más importantes a señalar son, por un lado, la constante conflictividad manifestada por el hecho de haberse producido 7 huelgas a nivel estatal, y por otro, el haberse iniciado prácticamente en este período la actuación de las Centrales Sindicales, como tales, de sus Federaciones de Enseñanza.

Podemos decir, en este sentido, y siguiendo casi la cronología de los conflictos, que se ha pasado de la dirección de las luchas por parte de las formas de organización espontáneas-coordinadoras a la dirección por parte de los sindicatos o a través de formas de negociación y organización mixtas (sindicatos/delegados) que han sido impulsadas, sin embargo, por los propios sindicatos.

Este proceso, por supuesto ha estado lleno de contradicciones y presenta rasgos propios según subsectores aunque no podemos dejar de señalarlo como la tendencia principal.

Lo que todavía no ha quedado aclarado en la enseñanza es la correlación de fuerzas entre los distintos sindicatos; la no realización de las elecciones sindicales en la enseñanza estatal, y la no generalización de las mismas en la privada y los condicionamientos con que se produjeron han impedido una clarificación suficiente del panorama sindical. Sin embargo, los datos todavía provisionales de que disponemos son bastantes significativos: en primer lugar se sitúan los no afiliados, seguidos de cerca por CC.OO. (350 delegados) un poco más atrás FETE (330 delegados) a gran distancia quedan los demás sindicatos que reúnen un 7,8 % de delegados entre todos.

La incidencia de los sindicatos amarillos es difícil de calibrar, porque en gran medida se presentaron como independientes.

Por otro lado delegados de CC.OO. tuvieron que hacerlo en centros con particulares condiciones represivas. También, como en otras ramas, se ha producido la sindicación posterior de una parte de los no afiliados a los sindicatos de clase.

La otra causa que sin duda es determinante en la falta de claridad en el panorama sindical es la todavía baja tasa de afiliación que puede calcularse entre un 15 % y un 20 % del total de trabajadores. Aunque los niveles de afiliación y de influencia sindical varíen según los sectores y también según los diversos territorios del Estado español, podemos decir que globalmente las mayores fuerzas sindicales son CC.OO. y FETE-UGT, siendo más destacada la influencia de nuestra Federación. La UCSTE ocupa, sin embargo, el primero en EGB estatal y

en determinadas zonas como Euskadi, Asturias y Alicante.

Por otro lado, las asociaciones corporativas guardan influencia en la enseñanza media estatal —agregados y catedráticos— y entre el profesorado numerario de Universidad, mientras que en la EGB estatal —ANPE— su mayor influencia potencial ha sufrido un especial revés tras la huelga, aunque puede verse canalizada su opción a través del S.E.P. En privada, salvo en algunas provincias, la influencia de los sindicatos amarillos es por el momento escasa.

Con respecto al personal no docente, su afiliación la recogen CC.OO. y FETE casi exclusivamente.

Las centrales minoritarias entre la clase obrera, que en la enseñanza tienen un nivel de afiliación apenas simbólico, mantienen parcialmente su presencia a través del activismo de grupos reducidos de militantes.

En cualquier caso podemos decir que al cumplirse un año de actividad específicamente sindical en la enseñanza el panorama conserva una gran complejidad —territorial y sectorialmente— y que todavía faltan datos precisos para establecer un mapa sindical claro y que sin embargo en un período pocos meses la situación ha dado un giro radical respecto al momento anterior de inexistencia u ocultamiento de los sindicatos de clase y se han comenzado a decantar entre el panorama de siglas las fuerzas principales.

En el proceso que venimos caracterizando la negociación a través de la sopa de siglas ha sido tal vez imprescindible, aunque ha sido un elemento que ha dificultado grandemente los procesos negociadores y en algunos casos ha conducido al fracaso —huelga privada—. Tampoco ha sido positiva la experiencia de las comisiones mixtas, principalmente por haberse confundido el momento de negociación con los de control y decisión democráticas. La base principal de estas dificultades ha estado en la ausencia de delegados sindicales de centro —ausentes en estatal— o en el escaso papel jugado por los que existían en privada. Esto, en un sector en el que los centros de trabajo no sobrepasan los 100 trabajadores, estando en su inmensa mayoría por debajo de los 50, es particularmente grave en cuanto que produce de una forma natural una distorsión del papel de las asambleas generales y del funcionamiento democrático en los procesos de lucha y negociación.

En otro orden de cosas algunos rasgos reseñables de los procesos de movilización han sido:

— Las acciones masivas han sido sectoriales, persistiendo las

dificultades de unificación en plataformas asumidas, mediante acciones, de los diversos subsectores.

— Las tablas han abordado una amplia gama de reivindicaciones aunque el eje movilizador ha sido generalmente el económico y la estabilidad en el empleo.

— La incidencia de los conflictos en la opinión pública ha sido importante aunque todavía sea débil la convergencia entre el movimiento sindical y el ciudadano y de padres, si exceptuamos en determinadas zonas.

— Se ha manifestado, una vez más, el mayor grado de dificultad de movilización en la enseñanza privada, debido a las relaciones represivas y la amenaza constante de los despidos todavía no atajada.

Por último podríamos señalar que, aunque ha sido motivo de la actividad propagandística de los sindicatos, los grandes temas de la reforma del sistema educativo: Estatuto de Profesorado, de Centros, ley de Financiación, Estatutos de la Universidad, etc.; necesitan encontrar todavía cauces concretos de acción sindical, de asunción por el conjunto de los trabajadores a través de sus centrales representativas y por el movimiento asociativo de padres y ciudadanos que permitan articular una presión sindical, política y social en torno al objetivo de transformación democrática del sistema educativo.

A) Los conflictos

La característica principal del curso ha sido el de los constantes conflictos reivindicativos, traducidos en huelga, que han afectado a los sectores fundamentales de la enseñanza; **6 huelgas a nivel estatal**. Seguiré un orden cronológico en el que se exponen los rasgos principales de los conflictos y de nuestra participación en ellos.

P.N.D. de Universidad (octubre 1977).

La acción no consiguió resultados positivos y nuestra incidencia en ella fue mínima. Se puso de manifiesto las dificultades para conjuntar en una plataforma al personal laboral con los funcionarios e interinos y los problemas que plantea la falta de relación estrecha con las CC.OO. de la Administración.

PNN de Institutos (noviembre de 1977).

Interinos de diferentes niveles (febrero-marzo 1978) El fracaso total de ambas acciones deja al M.E.C. con las manos libres para sacar adelante el proyecto de oposiciones restringidas; en lo que garantiza parcialmente la estabilidad, a través de un método no satisfactorio estaba conseguido

de institutos fue mayoritaria y nuestra política sobre negociación se basaba en la participación en la coordinadora, por conservar las características de movimiento unitario y representativo, la convocada por la coordinadora intersectorial marca su fin como forma organizativa permanente y estable del movimiento sindical. Todavía no constituida la Federación se puso de manifiesto la falta de unidad de criterios entre los distintos sindicatos en la huelga de noviembre.

En la minoritaria intersectorial podríamos autocriticarnos de no haber actuado con iniciativa negociadora previa, aunque los intentos se vieron muy dificultados por la ambigüedad de las posiciones de FETE a la hora de plantear una alternativa común.

Huelga de la enseñanza privada

Presenta también, sin duda, un saldo muy negativo en cuanto que el laudo dictado —oferta de la patronal— queda por debajo de los aumentos permitidos en el Pacto de la Moncloa, además de por los despidos producidos. Esquematisando las experiencias que podemos extraer, tenemos:

— No se pueden plantear plataformas maximalistas: muy alejadas de los objetivos conseguibles en aras a la unidad con los demás sindicatos o fruto también de nuestra insuficiente reflexión.

— Una huelga a nivel estatal necesita una organización —comités de huelga— tras un proceso de preparación previa. Lo que no pudo ofrecer a nivel interno nuestro sindicato no lo garantizaban sin duda otros sindicatos y tampoco la asamblea de delegados.

— Es preciso saber parar una huelga a tiempo cuando su continuación no ofrece ninguna salida.

Huelga de agregados Huelga de institutos

Supone el primer intento de una asociación corporativa de tomar la iniciativa en solitario de convocar una huelga. Su carácter fue demostrativo y la participación monoritaria. La convocatoria posterior de las centrales tras una plataforma interestamental tuvo un eco muy reducido (5 provincias) y solo tuvo efectos positivos de forma localizada en aquellos sitios en los que se había asumido como la primera acción interestamental. Globalmente fue una muestra de falta de preparación y debilidad, volviéndose a poner de manifiesto las deficiencias organizativas de

un proceso negociador sobre la plataforma, junto con algunos resultados concretos, fueron debidos más bien a la incidencia de la huelga de E.G.B.

Huelga de E.G.B. (abril 1978)

Es la única acción emprendida este año en la enseñanza que finaliza con resultados claramente positivos y la que ofrece más ricas experiencias. El balance de los resultados obtenidos todavía no se ha cerrado, dado que ha conseguido —y es una conquista de primer orden— romper en la práctica con la negativa de la Administración a la negociación colectiva con los funcionarios, y por tanto quedan pendientes la tanda de negociaciones sobre las retribuciones del año 1979, sobre las elecciones sindicales, y sobre las formas de acceso y el estatuto del profesorado.

La consecución de la dedicación exclusiva sin aumento del horario lectivo, la reducción de la edad de jubilación, las garantías de estabilidad para los nuevos contratados y sustitutos, y el control de las contrataciones y la reducción a un mínimo simbólico de los descuentos del sueldo por la huelga son resultados importantes, conseguidos por la fuerza de 90.000 maestros en lucha.

Todo el proceso de negociación estuvo presidido por las tensiones entre las opciones sobre formas de negociación: dirección sindical, con consulta democrática en base a los delegados de centro (C.C.O.O., FETE, S.P.E.) frente a la coordinadora de delegados elegidos en asamblea, y comité de huelga mixto, siendo esta última opción apoyada por UCSTE, SU, CSUT y USO la adoptada. Esto no impidió que se pudiera, tras muchos esfuerzos, llevar una dirección correcta de la negociación y salir de la acción de forma unitaria.

La incidencia pública del conflicto fue uno de los factores que más ayudó a romper la negativa de la Administración a ceder, habiéndose producido ricas experiencias de información a los padres y colaboración con ellos. Una consecuencia destacable de la huelga ha sido el fracaso de ANPE como opción sindical, tras haber querido desempeñar un papel protagonista en solitario.

De nuestro trabajo señalaríamos:

1. Nuestra propuesta de huelga de duración limitada reiniciable requería un superior grado de organización y disciplina sindical no existentes en el sector; la aceptación de la decisión mayoritaria se unió a una rectificación de nuestra parte.
2. Aun teniendo en el comité de huelga y la asamblea de delegados una posición minoritaria se ha podido asumir un papel importante

en las negociaciones posteriores.

3. Hemos podido dotarnos a nivel de Federación de una estructura interna en E.G.B. estatal que a pesar de sus deficiencias ha asumido las tareas organización y negociación. Se han producido sin embargo, deficiencias notables al no elaborar propaganda propia.

No se agotan por supuesto en este rápido resumen las características de cada uno de los conflictos, a los que se han añadido otros de carácter local como las huelgas de privada de Barcelona y Valencia. Es por ello necesario profundizar en los análisis sectoriales sobre la base de los documentos ya elaborados y los que han de hacerse por los diferentes sectores, consiguiendo que todos estos materiales tan necesarios para la formación sindical lleguen a todos los afiliados.

B Nuestro funcionamiento y organización

El balance de los 4 meses de funcionamiento de la Federación tendría que considerarse globalmente positivo aunque sólo fuera por un hecho: haber parado de estar organizados en poco más de 15 provincias a tener organización en 40, en 27 de las cuales el sindicato está constituido formalmente, habiéndose pasado de 6.000 afiliados a 13.000 en el momento actual.

La constitución de la Federación ha sido un elemento catalizador de primer orden, para la extensión de nuestro sindicato por toda la geografía del Estado español. Si en este sentido era inaplazable, e incluso, llegaba con un retraso considerable, por otro lado, es preciso reconocer, que el desarrollo e infraestructura de los sindicatos provinciales, los medios con que contaba la Federación eran todavía escasos.

Tal vez por eso, una de las causas objetivas de las deficiencias de funcionamiento que hemos tenido ha sido la de tener que combinar la actividad sindical constante, desarrollada a través de los continuos conflictos a nivel estatal, con la propia construcción y organización de los sindicatos, de la Federación.

Los rasgos más negativos del funcionamiento han sido:

1. La falta de una conexión continuada entre los sindicatos provinciales y la Federación —en los dos sentidos— a nivel de información, elaboraciones, directores, etc. Esto se ha visto resaltado por las exigencias continuas que los conflictos planteados casi siempre a nivel estatal, reclamaban, como consecuencia de ello se ha producido en

crancieros entre los distintos sindicatos-huelgas de PNNs, de privada, etc.

2. El no haber establecido una jerarquía de objetivos de trabajo a desarrollar por el Secretariado, por los sindicatos, que hubiera permitido que tomas de posición de tanta trascendencia como nuestras alternativas a los estatutos de profesorado, de centros, de universidad, etc. fueran producto de un amplio proceso de elaboración y discusión democráticas en la base de nuestros sindicatos.

Entre las causas internas que han propiciado esta situación podemos citar:

1. Falta de infraestructura material: locales de la Federación, capacidad financiera, escaso número de miembros de la permanente, falta de personal administrativo.

2. Las deficiencias organizativas en los sindicatos provinciales y la ausencia de un plan de organización articulado a nivel de Federación que pudiera recoger la enorme complejidad de nuestra rama.

3. La incapacidad objetiva del Secretariado de asumir al mismo tiempo las tareas de dirección de todos los conflictos sectoriales y las de dirección global de la Federación.

último período se han dado avances importantes en los niveles de conexión y organización, de dotación de infraestructura material, avances que no pueden sustraernos de poner énfasis especial en estos problemas.

Como objetivos a cubrir de momento hemos de proponernos:

1. La consolidación en el seno de la Federación de Comisiones de sector, dotadas de la infraestructura necesaria. En principio, deberían establecerse en privada, EGB estatal, Media estatal, Universidades, Universidades laborales, Formación profesional.

En conexión estrecha con el Secretariado deberán asumir la problemática reivindicativa de cada sector.

Descargado el Secretariado de las tareas cotidianas a nivel de sector estará así en condiciones de asumir la dirección global de la Federación.

2. Reforzamiento de los sindicatos provinciales. Es preciso asegurar la existencia de núcleos de dirección estables (Secretariados en los Sindicatos pequeños, consejos y secretariado en los más desarrollados), que asuman las tareas de dirección sindical de organización, y de articulación de los diferentes sectores.

3. Potenciar la organización del

4. Asegurar las finanzas, poniendo especial cuidado en el cobro de las cotizaciones y el desarrollo de iniciativas de recaudación de fondos.

Es imprescindible que los sindicatos provinciales aseguren que el 10 % de las cotizaciones lleguen a la Federación.

5. En cuanto a la propaganda a partir del comienzo del próximo curso, cumplir nuestro propósito de editar un boletín de la Federación.

6. Impulsar la formación sindical de los afiliados, la formación de cuadros sindicales.

A nivel provincial hay que desarrollar iniciativas tanto en conexión con las Uniones como específicas dentro de nuestros sindicatos. A nivel de Federación proponemos la realización de unas jornadas de estudio sobre la problemática sindical de la enseñanza a realizar en el mes de septiembre.

Todas estas medidas pueden contribuir positivamente a desarrollar la vida sindical interna de nuestro sindicato, condición indispensable para asegurar nuestra práctica sindical. Comenzando en el centro de trabajo, en las agrupaciones de base, la riqueza de la vida sindical es, la garantía del funcionamiento democrático de nuestra organización.

IV. PERSPECTIVAS DE ACTUACION SINDICAL

A) Objetivos

1. Conseguir la promulgación de unos Estatutos de Profesorado y de Centro que supongan una mejora de las condiciones de trabajo de los docentes y un punto de avance en la transformación democrática del sistema escolar. Plenamente conscientes que no va a salir de ellos la Escuela Pública, debemos sin embargo plantear con toda claridad nuestra alternativa, al mismo tiempo que nuestras enmiendas a los textos elaborados por el M.E.C. deben dirigirse a:

- Conseguir en los centros órganos de gestión democrática con capacidad de decisión.
- Garantizar el pluralismo ideológico y la libertad de acción sindical.
- Avanzar hacia el cuerpo único mediante la unificación de estamentos y/o equiparación de sus derechos.
- Obtener a través de ellos la equiparación de la privada con la estatal, en algunas de las condiciones de trabajo básicas.

Dada la variedad y complejidad de las cuestiones propuestas, en las que sí poseemos los principios básicos en que inspirarse, tendremos que establecer, no obstante, grupos de trabajo que perfilen nuestro proyecto con urgencia.

Nuestra estrategia tendrá que combinar la acción sindical con la parlamentaria, teniendo una especial importancia el que sepamos darle una proyección fuera del estricto ámbito escolar.

2. Iniciar una campaña porque se recojan las situaciones laborales del personal no docente en un mismo estatuto.

3. Conseguir la realización de las elecciones sindicales en la enseñanza estatal y que la normativa que las regule sea de carácter democrático. No podemos renunciar al logro que ha conseguido la huelga de E.G.B. y hacerla extensible al resto de la enseñanza estatal, a pesar de los recientes obstáculos.

Sería además una punta de lanza positiva para la normativa que recogiera el Estatuto de la Función Pública.

Nuestra participación en la elaboración de este último tenemos que hacerla en estrecha relación con

las comisiones de la Administración pública.

4. La negociación de las retribuciones en la enseñanza estatal requiere:

- Abordarla en el marco de las retribuciones de los funcionarios.
- Plantear en el marco de la enseñanza nuestras exigencias en torno a nuevos conceptos retributivos.

Es imprescindible en este terreno darnos del asesoramiento técnico necesario.

5. Iniciar la preparación de la negociación del 2.º convenio colectivo de la enseñanza privada, con una estructura interna sectorial adecuada. Al margen de que hay que analizar con detenimiento el problema de la relación con los convenios provinciales y de la situación de las enseñanzas no regladas, tendremos que partir del principio sindical de conseguir convenios, que engloben a los diferentes subsectores.

6. El reforzamiento organizativo de los sectores en la Federación nos dará la posibilidad de actuar con

de Institutos, fijos, reactivación y llenando la laguna existente en Universidad, formación profesional, preescolar, etc.

7. El que sepamos tomar la iniciativa en estas cuestiones con la ayuda de la organización y propaganda básicas permitirán cumplir el objetivo que hemos de situar en primer lugar, pero nunca aislado: nuestro afianzamiento como sindicato de clase en la enseñanza.

B) Formas de negociación colectivas

Debemos ver esta propuesta como modelo a defender, no haciendo nunca abstracción de cada situación concreta y del hecho de que, a pesar de nuestra incidencia sindical, hoy no existe hegemonía por parte de ninguna central o sindicato, dado los bajos niveles de afiliación.

A través de ella pueden combinarse los dos factores necesarios en toda acción sindical: la existencia de una dirección coherente firme y responsable, con el funcionamiento democrático y abierto a todos los trabajadores.

El hecho de que presente matices diferenciales entre la privada y la estatal responde básicamente al hecho del carácter único del Estado como patrón frente a la multiplicidad patronal en la privada. Por supuesto, también, el tener que adecuarse al estado actual de las relaciones laborales y sindicales.

1) Privada

Fuera del marco de la empresa —en los niveles provinciales y estatales— negociarán los sindicatos que constituirán las comisiones negociadoras y comités de huelga, entendiendo que el comité de huelga tiene funciones de organización.

La comisión negociadora responderá de la marcha de las negociaciones ante la asamblea de delegados sindicales de los centros (en el caso de que no se hayan realizado elecciones sindicales se impulsará la elección de representantes de centro). Las funciones de esta asamblea serán las de coordinación con la base de los centros, en los cuales se tomarán democráticamente las decisiones.

Esto no excluye el que las

trabajadores.

En los conflictos a nivel estatal el comité de huelga central, formado por representantes de los comités de huelga provinciales, garantizará la conexión de la comisión negociadora con las bases provinciales.

2) Enseñanza estatal

Con independencia de la capacidad de negociación de las Federaciones y sindicatos provinciales, en sus ámbitos respectivos, en toda una amplia gama de cuestiones (particulares o generales), la celebración de las elecciones y la creación de comités sindicales a nivel provincial y estatal hará que éstos asuman la capacidad de negociación de las tablas reivindicativas de los trabajadores que los han elegido.

Igualmente responderán ante la asamblea de delegados de centros mientras no se celebren elecciones sindicales. En los demás aspectos, la propuesta ha de ser básicamente igual a la que hacemos para la enseñanza privada.

C) Política de alianzas

1) Al formularla hemos de tener en cuenta los factores señalados en el balance a los que habría que añadir:

- El factor decisivo a la hora de buscar una alianza es la convergencia en cuanto a los contenidos y objetivos de la lucha sindical.
- No podemos ser ajenos, aunque no sea un factor determinante, a la política general de la Confederación y a los caminos por los que hoy en día se busca la unidad sindical. Por ello lo que tanteamos es la unidad de acción con FETE.

La iniciación de un proceso formal de conversaciones con FETE sobre todos los temas sindicales, es la consecuencia lógica y operativa de la propuesta.

En los diferentes ámbitos territoriales, en base a la implantación sindical y como resultado de los acercamientos que produzca nuestra

sin duda otras opciones siempre que no lesionen los acuerdos de conjunto conseguidos.

2) Esto no puede significar necesariamente que FETE y CC.OO. negocien los conflictos excluyendo a los demás sindicatos. El criterio a seguir es que reúnan los mínimos niveles de representatividad. En cualquier caso, si hemos de seguir soportando durante algún tiempo la sopa de siglas sindicales, los acuerdos previos deben permitirnos actuar con independencia y no subordinados en aras de una falsa unidad con opciones no representativas.

Los criterios democráticos y unitarios quedan claramente perfilados en la propuesta sobre formas de negociación.

3) Siendo la UCSTE un sindicato con implantación debemos en un segundo plano, llegar con ellos a los acuerdos que sean posibles y requieran las circunstancias. Dado su carácter contradictorio en algunas zonas sería posible llegar a acuerdos más amplios.

4) Respecto a los sindicatos amarillos pienso que nuestra postura básica debe seguir manteniéndose. Un solo dato puede hacernos reexaminar la situación, el que muestren una capacidad de aglutinar y movilizar a los trabajadores, caso que por el momento no se plantea.

En la enseñanza estatal el criterio debe ser más matizado según cada caso en función de la mayor complejidad de la situación (carácter, implantación, diferente situación según niveles educativos, etc.).

Quisiera terminar el informe recalcando la importancia de las tareas que tenemos que desarrollar a partir de este momento, que hacen necesaria una dedicación especial de vosotros, cuadros sindicales para conseguir que nuestra Federación se convierta en un plazo breve en una gran opción sindical en la enseñanza en beneficio de quienes trabajan en ella y de todos los trabajadores.

Informe presentado en nombre del Secretariado.

Javier Doz

Secretario General.

DISCUSION DEL INFORME GENERAL

Realizada la discusión del informe por las distintas delegaciones se procedió en sesión plenaria a la exposición de los resultados de los debates y a la votación global del informe. Este fue aprobado sin ningún voto en contra y una abstención. A continuación resumimos aquellos aspectos de las

intervenciones que difieren en cuestiones de matiz o de fondo con alguno de los puntos del informe.

Delegación de Aragón: Se necesita un análisis más completo de la huelga de la enseñanza privada.

Delegación del País Valenciano: La Universidad no aparece tratada en el

informe. Respecto a las formas de negociación colectiva aparece minimizado el papel de los delegados sindicales, no se habla tampoco de elecciones sindicales más allá del centro de trabajo en la enseñanza privada. En este sentido, piensa que hay que reforzar el papel de los delegados de empresa más allá del centro

de trabajo. El análisis sobre el ANI. L
peca de triunfalista.

Delegación de Asturias: Se muestra en desacuerdo con el análisis del movimiento sindical en la enseñanza, pensando que la base del error está en la equiparación que se hace con el movimiento obrero en general. Discrepa también del tratamiento que se da al tema de la unidad sindical en la enseñanza en el sentido de que tal vez hubiera sido posible con otra política.

Delegación de Andalucía: Recalca la necesidad de dar una alternativa sindical para la Universidad, preocupándose del divorcio que en ella se da entre el profesorado y el personal no

subsectores; falta también un estudio sobre la patronal... A nivel general se necesitan análisis sobre el papel de las asambleas y sobre la relación entre el sindicalismo amarillo y la autonomía sindical. El sindicalismo amarillo no aparece suficientemente caracterizado. Sobre la negociación colectiva: defensa de las comisiones mixtas (sindicatos/delegados) a nivel provincial.

Delegación de Euskadi: Es necesario precisar más la historia de CC.OO. en la enseñanza. Las relaciones con UCSTE aparecen demasiado recaladas en el informe. Es preciso desarrollar las tesis sobre la acción sindical en la enseñanza.

Delegación de Madrid: Faltan datos sobre la situación de los sindicatos de la Federación. Respecto a la enseñanza privada: no se desarrolla la alternativa a los centros en crisis ni

Delegación de Baleares: Recalca que es importante respetar una cierta independencia a nivel provincial a la hora de las alianzas con otros sindicatos. Señala la implantación de la UCSTE en este sentido.

SOBRE LA ACCION SINDICAL EN LA ENSEÑANZA PRIVADA

La discusión sobre la acción sindical en el SECTOR DE PRIVADA llevó a las siguientes conclusiones que contaron con el consenso general:

1.—El análisis de las luchas pasadas conduce a intentar aprovechar las experiencias y elaborar líneas claras de acción sobre múltiples aspectos. EN LA REUNION DEL CONSEJO DE PRIVADA DEL PROXIMO DIA 1 DE JUNIO, TALES LINEAS DEBERAN ENCONTRAR TAL CLARA DEFINICION. Es algo muy importante de cara a la organización del sector. En tal reunión, a partir de los datos concretos aportados por cada delegación se debería decidir sobre los siguientes puntos:

A) POLITICA DE NEGOCIACION COLECTIVA DE CONVENIOS: En primer lugar opción sobre si tales negociaciones deben realizarse a nivel provincial, regional o como "convenio marco" de nivel ESTATAL.

— Al lado de la definición dicha: Elaboración de un anteproyecto de Convenio que pueda servir para nivel provincial o superior a cada provincia, región o nacionalidad. Este trabajo debería ser realizado por una comisión salida de tal reunión.

— La misma Comisión debería en-

cargarse de la denuncia del CONVENIO ESTATAL VIGENTE y de comenzar el sistemático estudio de la problemática que presenta la "patronal".

B) Definición de la política de ALIANZAS, especialmente de cara a la negociación de convenios. Teniendo en cuenta la significación particular de FETE-UGT y las peculiaridades provinciales y de las regio-nacionalidades, en las cuales, a veces otros sindicatos pueden tener mayor influencia.

C) Definición sobre modalidades de negociación y formas de lucha. En principio se piensa que a nivel provincial y estatal deben negociar las Centrales, queda a estudiar con detalle las funciones a desempeñar por los DELEGADOS SINDICALES como coordinadores de lucha y transmisores de las decisiones tomadas en los Centros por los trabajadores a las Asambleas Provinciales convocadas por las centrales. Se deduce la importancia de potenciar las ELECCIONES SINDICALES.

2.—Se informó acerca de los intentos que se están llevando a cabo, con la participación de CC.OO., para encontrar caminos a la problemática de los CENTROS EN CRISIS, y en par-

ticular del proyecto de potenciar la idea de un PATRONATO DE ESCUELAS CONCERTADAS que sería un organismo estatal que debería responsabilizarse frente a la crisis de estas pequeñas empresas, absorbiéndolas y transformándolas en ESCUELAS PUBLICAS (financiadas públicamente, pluralistas y gestionadas democráticamente), salvaguardando los intereses y derechos de su profesorado, a la vez que garantizando los puestos escolares y la calidad de enseñanza con transformación de locales. Se concluyó con la necesidad de que en todas las provincias se estudie este problema relacionándolo con las consecuencias de la normativa ministerial sobre CLASIFICACION DE CENTROS.

3.—Sobre los ESTATUTOS DEL CENTRO Y DEL PROFESORADO, hecho conocer por el Gobierno UCD (el primero en la forma de proyecto de ley y el segundo todavía en la forma de "bases y criterios para su elaboración") se adelantó que en general no corresponden a las aspiraciones de los trabajadores y que, por lo que respecta al segundo la discriminación del PROFESORADO DE LOS CENTROS PRIVADOS es inaceptable.

ACCION SINDICAL EN LA ENSEÑANZA ESTATAL

1º.—Retribuciones

Se ve la necesidad de contemplar el problema salarial en un triple nivel interrelacionado:

- el de los funcionarios públicos;
- el de los docentes en general;
- el de los problemas de cada subsector.

De esta manera se conseguirá mostrar la corrección de una alternativa sindical de clase como es la Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras frente a los sindicatos corporativos y autónomos y se conseguirán mejoras salariales más provechosas por ser mayor la presión reivindicativa.

En este sentido se puso de manifiesto la urgencia de unificar los criterios con Comisiones de la Administración para una negociación global de las condiciones salariales de los funcionarios.

Desde otro punto de vista, este trabajo teórico de un nuevo marco retributivo que CC.OO. tiene que elaborar, debe contemplarse en relación con la ley de Función Pública y los Estatutos de Centros y del Profesorado. Con todo, y en tanto tal alternativa no se pueda efectuar, CC.OO. debe dar una respuesta a los intentos de la Administración de imponer para 1979 un tope del 14 % de aumento salarial global sobre 1978.

Basándonos en los pactos de la Moncloa que dicen: "Se estudiarán, de cara al Presupuesto de 1979, las medidas que tiendan a la adecuada retribución del profesorado" y también en el Real Decreto-ley 22/1977 de 30 de marzo de reforma de la le-

gislación sobre funcionarios, cuya transitoria 3ª dice:

"Proponemos que las bases de partida para el sistema retributivo en 1979 contemple:

a) aumentos acordes con el aumento del índice del coste de la vida;

b) revisión a los seis meses de tales aumentos si la subida del coste real supera las previsiones en el primer semestre;

c) para paliar la discriminación de los docentes frente a los demás funcionarios, el tope del punto a) podrá ser superado, ya sea por la fijación de nuevas partidas presupuestarias o por aumentos en las ya existentes;

d) estos aumentos de gasto en los presupuestos que afectan a los salarios podrán incidir en las partidas dedicadas a inversiones, de acuerdo con criterios fijados en el Parlamento."

En cuanto a la forma de aplicación de los aumentos, se prefieren los de carácter lineal.

Se suscitó la convivencia o no de que la Federación acometiese el inicio de un recurso contencioso-administrativo contra la discriminación en el sueldo base de los profesores interinos. Examinado el estado de la cuestión (dificultad de ganar el recurso alto coste económico individual, tardanza en el veredicto y complejidad administrativa) se decidió no emprender tal recurso.

2ª.—Elecciones sindicales

No se ve fácil la celebración este curso de elecciones sindicales en la enseñanza estatal. CC.OO. debe ace-

lar el proceso de análisis de las distintas circunstancias y dinámicas de los diferentes subsectores, con vistas a una política coherente y globalizadora de elecciones sindicales. A este respecto, la experiencia del Magisterio Estatal (análisis de la realidad de los centros, ámbito electoral, colegios electorales, organismos negociadores, etcétera), puede servir de base a otros subsectores.

De todas formas, para que las elecciones sindicales puedan resultar favorables a CC.OO. son imprescindibles una notable mejora en la estructura organizativa del Sindicato, una ayuda más eficaz de la Confederación y una difusión de nuestra política sindical en todos los rincones del Estado.

Otro problema suscitado y pendiente de solución es el de la política de alianzas (que, al igual que sucedió en la reunión de privada, exige una reflexión más profunda).

Finalmente, se vio la necesidad de proseguir y aumentar la campaña en contra de la exclusión de los funcionarios del marco de la ley de Acción Sindical.

3ª.—Personal no docente

Salvo, genéricamente, en la Universidad, el personal no docente en la enseñanza estatal sufre una clara discriminación salarial y de condiciones de trabajo. Conviene analizar en profundidad este hecho, así como la manera de integrar en la vida sindical de los centros este personal no docente.

ENMIENDA A LA TOTALIDAD DEL CAPITULO X DEL PROYECTO DE PROGRAMA DE LA C.S. DE CC.OO.

El presente texto, aprobado en el 1.º Congreso de la CS de Comisiones Obreras es una síntesis obligada que del primitivo texto elaborado en el Consejo de la Federación redactaron los delegados de la Federación al 1.º Congreso.

Capítulo X

ENSEÑANZA Y CULTURA

Los objetivos culturales y educativos de la CS de CC.OO. se centran en el presente en una aproximación real de la cultura a los trabajadores, poniendo a su alcance los bienes culturales, depurándolos tanto de su carácter alienante como de su orientación clasista.

Profundizar en la democratización de los sistemas educativos y culturales poniéndolos al servicio de las clases populares, consideramos que es un factor fundamental en el camino de la eliminación de la explotación del hombre por el hombre.

a) Enseñanza

Concebimos la enseñanza como un servicio público que no puede ser, por tanto, fuente de beneficios ni instrumento de control ideológico y social. Nuestra alternativa al sistema escolar vigente, tanto estatal como privado es:

—Una **Escuela Pública**, es decir financiada con fondos públicos, plenamente gratuita, que reúna las características de ser: **DEMOCRÁTICA**, tanto en la planificación como en la gestión, en sus diversos niveles territoriales o funcionales; **IGUALITARIA**, que no discrimina al individuo en el acceso a la enseñanza por motivos de clase social o sexo, basada en la coeducación, conectada con la vida real y el medio cultural, superadora de la división entre trabajo intelectual y manual; **PLURALISTA**: una escuela en libertad que defienda los

derechos del alumno, especialmente del niño y los de los trabajadores de la enseñanza así como sus respectivas formas de pensar y concebir la realidad.

La escuela pública se estructuraría en **un ciclo único obligatorio**, desde los cuatro a los dieciséis años en el que quedarán englobadas las enseñanzas equivalentes a las actuales Preescolar, EGB, BUP y Formación Profesional de primer grado, con el fin de borrar las actuales divisiones clasistas, las barreras selectivas y lograr un desarrollo armónico de las distintas capacidades intelectuales, manuales, físicas y creativas del niño.

En cuanto a la Universidad, pensamos que la solución a sus problemas no vendrá por la vía de la privatización, potenciada desde algunas esferas del poder económico y político, sino a través de la plena utilización de sus recursos humanos y materiales, de su autonomía basada en la gestión democrática, se su orientación hacia el entorno social y su apertura a los trabajadores, de la elevación del nivel científico y pedagógico, del desarrollo de la investigación cada vez más imprescindible para salir de nuestra penuria científica y tecnológica.

Los objetivos urgentes a abordar en una reforma educativa a corto plazo son:

Mejora de la calidad de la enseñanza.

Su eje debe ser la lucha contra el fracaso escolar especialmente grave entre los hijos de los trabajadores. Las

medidas pedagógicas a tomar deberían ser formación permanente del profesorado, reducción del número de alumnos por aula, control pedagógico, etcétera.

Extensión de la escolarización:

— Creación de puestos escolares suficientes en los niveles obligatorios; creación de guarderías, centros de formación profesional de minusválidos, centros de educación especial para deficientes psíquicos, en número suficiente para satisfacer la demanda social, atendidos por personal cualificado, cuya financiación por el Estado asegure su gratuidad.

— Desarrollo de la formación de adultos que abra perspectivas a la promoción profesional, difunda la cultura entre las más amplias masas de la población y erradique definitivamente el analfabetismo de nuestro país.

Democratización del sistema educativo.

— Creación de órganos colectivos de planificación y decisión que permitan una gestión del sistema educativo descentralizada y faciliten su adaptación a las necesidades de cada nacionalidad o región.

— Gestión democrática de los centros, con participación de todos los trabajadores del sector (docentes y no docentes), padres y alumnos, estableciéndose los cauces representativos para ello: asociaciones de padres, claustros, asociaciones de alumnos y sindicatos de trabajadores.

— Reestructuración de la formación profesional para hacer de ella una enseñanza polivalente con materias humanística y técnicas, acabando con

su excesiva especialización en permitiéndole a la mujer el acceso al aprendizaje en todas sus proyecciones.

Control de los fondos públicos:

— En cuanto al actual sistema de subvenciones consideramos que no es posible suprimirlo radicalmente ya que acentuaría la crisis existente en la enseñanza privada, por lo que propugnamos el control democrático de su distribución y administración hasta que la escuela pública sea una realidad plena.

— Para hacer frente a la crisis y como vía de transición hacia la Escuela Pública proponemos la creación de un Patronato de Escuelas Públicas concertadas, financiado con fondos públicos que asuma a los centros privados en crisis y a todos aquellos que voluntariamente deseen acogerse a él.

En cuanto a los problemas de los hijos de españoles en la emigración se propone:

— Establecimiento de convenios culturales y de enseñanza en los que

se asegure a los hijos de los emigrantes la enseñanza de la lengua y la cultura maternas, integrada en el sistema escolar del país de acogida, una preparación previa para integrarse en el sistema, cursos de adaptación en aquellos casos en que sean necesarios y eliminación de toda discriminación para acceder a los estudios superiores y universitarios, regulación administrativa y laboral para los maestros que imparten la docencia en el extranjero a los hijos de emigrantes.

ANTEPROYECTO DE ESTATUTO DEL PROFESORADO NO UNIVERSITARIO

I. INTRODUCCION

El presente documento responde a una doble motivación: de un lado, dar respuesta a la consulta del Ministerio de Educación y Ciencia que ha remitido para su análisis unos "criterios para la elaboración de un estatuto del

profesorado"; y de otro, marcar los objetivos básicos que, a juicio de la Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras, deben orientar la transformación de las condiciones profesionales del enseñante en la dirección

de la Escuela Pública, el Ciclo único y el cuerpo único de Enseñantes. En este sentido hay que tener en cuenta que estas líneas de actuación se configuran en la dinámica de una realidad presente que queremos transformar.

II. AMBITO

Criterio fundamental para la elaboración de un estatuto del profesorado ha de ser consideración de la enseñanza como un servicio público (aunque pueda ser desempeñado por empresas privadas), de tal manera que su ámbito de actuación debe comprender a todos los docentes del Estado español, pertenezcan a la enseñanza estatal o a la privada, sin menoscabo

de las pertinentes especificaciones de ambos tipos de enseñanza.

De la misma forma deben tenerse en cuenta las especiales circunstancias en que desarrollan su actividad docente los profesores en centros oficiales radicados en el extranjero.

Las peculiaridades nacionales han de ser también objeto de consideraciones especiales en los puntos que

así lo requieran. Con los presupuestos anteriores, el ámbito jurídico del presente estatuto ha de venir enmarcado en el conjunto de la nueva ordenación educativa democrática del Estado, surgida y amparada en la Constitución: ley de Financiación de la Enseñanza, ley de Autonomía Universitaria, Estatuto de los Centros Docentes y ley de la Función Pública.

III. DEL PROFESOR

Se considera profesor, educador, enseñante o docente a toda persona que, cumpliendo los requisitos y condiciones de preparación profesional que se legislen para el caso, trabaja en un centro educativo (o como profesional autónomo), con adecuadas técnicas pedagógicas, para iniciar, sostener y valorar el aprendizaje de conocimientos, destrezas, técnicas y actitudes por parte de otras personas (niños, adolescentes o adultos) que se relacionan con ella específicamente para esta finalidad.

En la educación pueden existir di-

ferentes niveles que requieran diversa preparación, según las necesidades de cada caso, del educador frente a sus tareas, pero no existen categorías de profesores con jerarquía entre ellas que justifiquen discriminación social de las unas frente a las otras.

El ejercicio reconocido socialmente de la docencia implica una aptitud para ella, que no sólo se refiere al dominio de la "materia" que se debe enseñar, sino también a una formación pedagógica y didáctica adecuada a las necesidades de los educandos.

El carácter de función pública asignado a la enseñanza exige la posesión del título docente que atestigüe la doble preparación científica y pedagógica del enseñante.

Se considera profesional en paro al poseedor de tal titulación, haya o no ejercido la profesión y que figure como tal inscrito en las listas que para tales efectos tendrán todas las delegaciones provinciales del MEC y que serán controladas por las organizaciones profesionales y sindicales de los docentes.

IV. DERECHOS DEL PROFESORADO

Los derechos del profesorado deben estar comprendidos en cuatro apartados diferenciados.

1) **Derechos comunes**, amparados por la Declaración Universal de Derechos Humanos y por la Constitu-

ción, que implican fundamentalmente libertad de conciencia, de religión, de expresión y de moral privada.

De acuerdo con ello, a nadie se le podrá negar el acceso a un puesto de trabajo, ni será obligado o coaccionado para que abandone aquél en el que se encuentra, por razones de religión, creencias, ideología, raza, sexo o moral privada o pertenencia a grupo político o sindicato alguno.

De la misma forma, a nadie se le podrá pedir, a la hora de solicitar un puesto de trabajo, que declare acerca de sus creencias, religión, ideología, moral privada o pertenencia a grupo político o sindicato alguno, ni se le podrá obligar a impartir una enseñanza que vaya en contra de su libertad de conciencia.

2) **Derechos socio-económicos**

Sobre la base de una igualdad retributiva que acabe con la actual discriminación salarial entre las enseñanzas estatal y privada y cumpla el principio elemental de "a trabajo igual, salario igual".

Estos derechos socio-económicos deben contemplar la inclusión de todo profesor en la Seguridad Social con plenos derechos en todo momento, aun en situación de paro parcial o total.

Jubilación obligatoria a los 65 años y voluntaria a los 60. A partir de los 55 años podrá acogerse el profesor a una jornada lectiva reducida.

Aumentos de las pensiones equivalentes a los de los salarios para el profesorado en activo.

3) **Derechos laborales y pedagógicos** de carácter específico, deri-

vos de su especial función profesional. Se agrupan en este apartado los siguientes derechos:

— A la estabilidad en su puesto de trabajo.

— A ejercer su función empleando los métodos que considere más adecuados, dentro de las orientaciones pedagógicas, planes y programas reglamentariamente aprobados por los órganos competentes, asegurando la intervención del profesorado en su elaboración.

— A disponer de los medios adecuados para asegurar un continuo proceso de renovación pedagógica y actualización científica, incluyendo el derecho a licencias pagadas para seguir estudios de perfeccionamiento.

— A intervenir en cuanto afecta a la vida, actividad, disciplina y control de la gestión de sus respectivos centros, con su participación en los claustros y demás órganos de gobierno colegiados.

— A ejercer funciones directivas en los centros.

— A vacaciones anuales unificadas y retribuidas, tal como se especificará más adelante.

— A una reducción de la jornada de trabajo por razones de edad, de especial trabajo en el centro o de actividad sindical.

4) **Derechos sindicales** recogidos en una ley de Acción Sindical que no excluya a los funcionarios y que comprendan los que se enuncian a continuación:

— El derecho a sindicarse libremente y ejercer la libertad de acción y reunión sindical dentro y fuera del centro.

— El derecho a elecciones sindicales libres de las que surjan representantes elegidos por y entre los trabajadores.

— El derecho a la negociación colectiva entre los empleadores (ya sean privados, ya sea la Administración Pública) y las organizaciones representativas de los enseñantes, tanto de los salarios y demás condiciones socio-económicas como de la actividad pedagógica de los centros.

El personal docente debe estar protegido de actos arbitrarios en contra de los derechos enunciados. Deberán, por ello, definirse claramente las medidas disciplinarias aplicadas a las diversas faltas, los órganos que pueden aplicarlas y los recursos imponibles.

Todas las sanciones deberán ser resultado de la formación de un expediente, que contempla las siguientes garantías para el procesado:

— Ser informado por escrito de las acusaciones.

— Poder defenderse por sí o por sus representantes.

— Poder apelar a organismos superiores previamente determinados.

Las organizaciones representativas del profesorado podrán investigar y controlar los hechos que se imputan a sus representados y su dictamen será exigible forzosamente ante la Magistratura.

V. DEBERES DEL PROFESORADO

1) **Relativos a la Administración y a la comunidad.**

— Desempeñar la función docente en armonía con las disposiciones reguladoras de la misma.

— Cumplir el horario de trabajo que le corresponda.

— Buscar la integración de su actividad en la comunidad ciudadana en la que se ubica el centro de trabajo.

2) **Relativos al Centro Docente.**

— Participar activamente en la marcha y gestión del centro educativo, colaborando con las asociaciones

de padres de alumnos y con los demás educadores y trabajadores del Centro, y cumpliendo las normas de organización del mismo, elaboradas democráticamente.

— Aceptar los cargos directivos, a salvo de renunciadas justificadas.

3) **Relativos a los alumnos.**

— Respetar la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión de los alumnos.

— No impartir la docencia particular a los alumnos de su propio centro.

4) **Relativos a su formación y perfeccionamiento.**

— Poseer el conocimiento suficiente y actualizado de la materia que imparte y de los procedimientos pedagógicos y didácticos necesarios al tipo de alumnos que están a su cargo.

— Asegurar de manera permanente su propio perfeccionamiento científico y pedagógico.

VI. LA CARRERA DOCENTE

1) — PLAN GENERAL DE ACCESO

Consideramos fundamental que el estatuto del profesorado contemple el establecimiento de una carrera docente que fije los pasos a seguir desde el ingreso como alumno en un Centro Superior de enseñanza hasta la adquisición de la condición de profesor titular. Esta carrera docente, que no se concibe como "carrera de obstáculos"

sino como un progresivo enriquecimiento de saberes científicos y pedagógicos, se presenta como alternativa concreta al sistema actual de acceso mediante concurso-oposición y concurso de méritos. Conviene precisar que los criterios que se van a exponer abarcan tanto a la EGB como al BUP y la FP y que su ámbito no se reduce al de la enseñanza estatal, sino

que comprende también a la enseñanza privada.

Las diferencias que se establecen según los niveles educativos deben quedar compensadas por unas vías flexibles, que permitan pasar a la docencia de un nivel educativo a otro.

Los criterios básicos que han de definir el acceso a la docencia son, a nuestro juicio, los siguientes:

1a.—Formación previa, de nivel universitario, y con una duración de cinco años, a través de la cual se procedería a la formación tanto científica como pedagógica de los futuros profesores. Daría la titulación necesaria para ejercer la docencia.

1b.—Establecimiento de un etapa de profesor aspirante, de una duración máxima de 2 años, realizada en los centros docentes. En este período se realizarán tanto actividades docentes como de formación didáctica.

1c.—Paso a la condición de profesor titular a través de la evaluación del período de profesor aspirante.

1d.—A lo largo de su vida docente todo profesor deberá realizar periódicamente aquellas actividades que le aseguren una actualización científica y pedagógica de carácter permanente.

Estos criterios, que a continuación desarrollaremos, pueden ponerse en práctica de una forma inmediata excepto el primero, por entender que los actuales estudios universitarios no capacitan, o lo hacen de forma deficiente, para iniciar la profesión docente. Por ello, sobre esta cuestión, ofrecemos más adelante, una alternativa que podría entrar en vigor a partir del curso 1978-79.

A) Formación previa

Cinco años de formación universitaria para EGB, BUP y FP, tanto de materias de carácter científico como pedagógico de carácter general y práctico.

La formación para el profesorado de EGB se impartiría en las Escuelas o Facultades de Formación del profesorado de EGB. En ellas se incluirían las especialidades de educación preescolar y otras enseñanzas especializadas.

También se impartirían los cursos de formación pedagógica que capacitará para el ejercicio de la docencia en EGB a quienes provinieran de otras licenciaturas. La formación del profesorado de BUP y FP (asignaturas de carácter científico y general) se realizaría por los Institutos de Ciencias de la Educación y los Departamentos de Pedagogía de las distintas Facultades y Escuelas Universitarias mediante programas coordinados que tuvieran una duración de 2 años y que fueran compatibles con los dos últimos años de formación universitaria de cada especialidad. La formación tecnológica en la enseñanza media estaría dada por especialistas que reuniendo la adecuada titulación, recibieran unos cursillos de formación pedagógica específica.

B) Acceso a profesor en prácticas

Dos mecanismos tendrían que ponerse en marcha para asegurar el funcionamiento del sistema:

B 1.—Una planificación a corto y largo plazo de las necesidades educativas del país que lleve consigo un automatismo en la revisión de las plantillas del profesorado. En esta planificación se habría de tener en cuenta la proporción entre las plazas que habrían de reservarse para los concursos de traslados y las que serían objeto de acceso desde los centros de formación.

Es condición previa para la puesta en marcha del sistema el disponer con suficiente antelación —antes de terminar cada curso académico— del número de plazas de profesorado necesarias en cada nivel educativo.

B 2.—La creación de unas comisiones de contratación para cada nivel y en cada región o nacionalidad. Estas comisiones estarían formadas por representantes del MEC y/o de los organismos encargados de la educación en cada región o nacionalidad, de las organizaciones sindicales del profesorado de los centros docentes y de los centros de formación del profesorado. Estas comisiones aplicarían los criterios que a continuación se exponen:

Después de establecidas, con ámbito de región o de nacionalidad, las listas de plazas disponibles, tanto de nueva creación como las que resultarían vacantes, tras los previos concursos de traslado, las plazas de distribuirían según la lista ordenada de solicitudes. Para la confección de esta lista se tendrían en cuenta los siguientes criterios:

— La evaluación del período de formación pedagógica y de las prácticas realizadas en él:

— en las escuelas de formación del profesorado de EGB.

— en los cursos de formación del profesorado de BUP y FP.

— podrían tenerse en cuenta con una puntuación reducida respecto a lo anterior.

— expediente académico completo.

— otros méritos académicos, publicaciones, etcétera.

La elección de plaza se realizaría al finalizar un curso académico para el siguiente.

Si en el comienzo de curso se necesitaran más plazas, se adjudicarían a los que siguieran en la lista.

Quienes no obtuvieran plaza quedarían en la lista de espera para el siguiente curso y realizarían las sustituciones. Estas sustituciones más los cursillos, publicaciones que realizarán en el período del curso académico añadirían puntos para el baremo del siguiente curso.

C) Período de prácticas acceso a profesor titular

El profesor en prácticas es aquel que habiendo accedido a un puesto docente en la forma antes descrita,

pasará por un período de dos años, como máximo, de práctica docente en el que se formará y demostrará su aptitud para el ejercicio de la docencia. Durante este período, el profesor en prácticas recibirá igual salario que el resto de los profesores pero tendrá un número de horas de trabajo inferior para poder asistir a los cursillos y seminarios que se organicen. Asimismo, estará dispensado de ejercer funciones de tutorías, jefaturas de estudios, etcétera.

Al final del período de prácticas, que podría realizarse en un año, el profesor deberá presentar una memoria lo más completa posible de sus actividades docentes y formativas. El seminario o área al que perteneciese y el claustro del centro harían un informe sobre su actividad docente.

Una comisión de profesores entre los que se encontrará el responsable del seminario o área y un profesor designado por el aspirante evaluará su trabajo.

Si esta evaluación es positiva el profesor en prácticas se convertiría en profesor titular, pudiendo pasar al término del primer año de prácticas, dispondría de dos oportunidades en un tiempo máximo de dos años.

Si al cabo del segundo años no accediera se le garantizaría el cobro del seguro de desempleo y se cuidaría de su reconversión profesional.

2. PASO DE UN NIVEL EDUCATIVO A OTRO

El sistema debe garantizar el paso de un nivel educativo a otro, con la suficiente flexibilidad. Las Escuelas de Formación del Profesorado de EGB y los Institutos de Ciencias de la Educación junto con los Departamentos Pedagógicos necesarios para impartir la docencia en los respectivos niveles.

Para el paso de EGB a BUP/FP se establecería un curriculum abierto de materias científicas y pedagógicas específicas de la especialidad a la que se optara.

3. CUESTIONES ESPECIFICAS EN UNA ALTERNATIVA INMEDIATA

La alternativa general que planteamos es válida para un sistema escolar público en el que se integrarán tanto los centros estatales o dependientes de las comunidades autónomas o municipios como aquellos que teniendo como titulares a personas físicas o jurídicas estuvieran insertos en el servicio público de la enseñanza, financiado por el Estado o sus comunidades autónomas. La profunda división actual entre la enseñanza estatal y la privada así como el tiempo necesario

para la puesta en práctica de los planes de formación del profesorado requeridos nos obliga a efectuar las siguientes precisiones:

3 A) ACCESO A PROFESOR EN PRACTICAS

a) Los actuales profesores internos o contratados se considerarán desde el curso 1978/1979 como profesores en prácticas accediendo a la condición de profesor titular según el decreto en el apartado (11.C).

Se estudiarán las adaptaciones legales necesarias para que preservando los derechos adquiridos por este profesorado pueda ser aplicado lo esencial del procedimiento.

1 b) Para el acceso a profesor en prácticas las comisiones de contratación (iguales a las descritas en el apartado 1.B) tendrán en cuenta un baremo basado en la consideración de las siguientes situaciones:

— aspirantes en paro o a la búsqueda de su primer empleo: A) sin experiencia docente, B) con experiencia docente.

— aspirantes en activo en la enseñanza grupo C.

Una vez adjudicado el cupo de plazas de acceso directo de las EFP en EGB, para este nivel y para BUP y FP, las plazas disponibles se repartirán proporcionalmente según el número de aspirantes que existiese en cada situación. La primacía previamente con un tanto por ciento inicial al grupo de aspirantes en paro o a la búsqueda de su primer empleo. Establecido en cada grupo de aspirantes (A) (B) y (C) un cupo de plazas, dentro de él se adjudicarán según el baremo respectivo (ver anexo).

c) La adjudicación de las plazas se hará por regiones o nacionalidades, pudiéndose presentarse a ella cualquier ciudadano español.

d) Durante el período de prácticas (ver apartado 1.C) se prestará especial atención a la realización de cursillos

de formación. Esta labor la llevarán a cabo las escuelas de Formación del Profesorado de EGB y los I.C.E.s contando con la colaboración de profesores de los diferentes niveles educativos.

e) El acceso a profesor titular sería igual al descrito en el apartado 1.C.

3 B) ACCESO A LOS CENTROS PRIVADOS

1) CENTROS SUBVENCIONADOS

Los criterios de acceso a un puesto docente se aplicarán también a los centros subvencionados. En las comisiones de contratación existirá una representación de los empresarios de estos centros.

La existencia de la figura de profesor en prácticas, y profesor titular y la duración del período de prácticas dependerá de modo inmediato de lo establecido en las reglamentaciones laborales y convenios colectivos pactados.

En cualquier caso al final del período de prácticas deberá tenerse en cuenta la opinión del órgano de gestión democrática del Centro.

2) CENTROS NO SUBVENCIONADOS

Se exigirán las condiciones de formación previa estipuladas a nivel general. Igualmente la intervención de los órganos de gestión democrática del centro, pasado el período de prueba pactado en el convenio colectivo.

4) FORMACION PERMANENTE PROMOCION DEL PROFESORADO

Pensamos que los actuales ICEs no han cumplido la mayoría de los fines para los que fueron creados. Esto no quiere decir que en ciertos casos no hayan dado cauce a iniciativas pedagógicas y científicas de un enorme interés, en conexión sobre todo con el

de Colegio de Doctores y Licenciados en Ciencias y Letras.

Por eso (y sin que ello se oponga a la creación de cuantos organismos aseguren la formación permanente del profesorado, o la especialización en este tema de otros ya existentes), la FE de CC.OO. propugna:

La transformación y democratización de los actuales ICEs y la aplicación, para ello, de los siguientes criterios:

1) Dotación adecuada de medios y personal.

2) Coordinación de sus actividades pedagógicas y científicas con las de los Departamentos de Pedagogía de las Facultades y Escuelas Universitarias, así como con todos los Departamentos en los que de alguna manera sea importante la formación pedagógica para la transmisión de la disciplina titular.

3) Coordinación con los Centros de Enseñanza, Escuelas, Institutos, Centros de F. P.

4) Intervención en la gestión y planificación del trabajo de todos los sectores implicados, a través de un órgano colegiado de dirección:

a) Sindicatos de los trabajadores (docentes y no docentes) de la enseñanza.

b) Representantes de los alumnos.

c) Departamentos pedagógicos.

d) Inspección de los diferentes estamentos.

e) Representación del profesorado y de los centros de enseñanza.

Las funciones que los ICEs deben desarrollar son:

1) Programar e impartir seminarios de actualización científica y pedagógica, unos voluntarios y otros obligatorios al menos cada 2 ó 3 años.

2) Promoción y apoyo decidido a las iniciativas pedagógicas y científicas que vayan en el sentido de una mejora de la calidad de la enseñanza y de una auténtica renovación pedagógica, sin fines lucrativos.

VII. DEDICACIONES HORARIOS Y VACACIONES

Las normas que sobre este particular se dicten deberán afectar por igual a los profesores de la enseñanza estatal y a los de la privada.

1) Propugnamos una **dedicación única y exclusiva** para todos, con posibilidad de reducción en casos especiales, debidamente justificados y controlados.

2) Igualmente creemos que debe haber **jornada única** para todos; que se debe tender a la jornada de trabajo continuada y en cualquier caso, a la

racionalización de horarios lectivos y de permanencia en el Centro.

3) En cuanto al **horario**, propugnamos el de 40 horas semanales, que deben dividirse así:

a) Normativa general:

— 30 de permanencias en el Centro.

— 10 fuera del Centro.

b) Aplicación según los niveles:

Preescolar: 25 lectivas más 5 no lectivas, más 10 fuera del Centro.

E.G.B.: 25 lectivas, más 5 no lectivas, más 10 fuera del Centro.

B.U.P./F.P.: 18 lectivas, más 12 no lectivas, más 10 fuera del Centro.

4) Las vacaciones deben ajustarse durante el curso al calendario escolar y para el **verano** propugnamos unas **vacaciones unificadas** para todos los niveles y sectores con una duración de 2 meses, durante los cuales se participaría en alguno de los seminarios de actualización pedagógica y científica señalados en el apartado de perfeccionamiento del profesorado.

1) Excedencias:

Proponemos la existencia de dos únicas situaciones de excedencia: especial y voluntaria, con la consiguiente desaparición de las excedencias forzadas, eufemismo para encubrir despidos efectivos.

a) Excedencias especiales:

Se consideraría en situación de excedencia especial a los profesores en que concurren alguna de las circunstancias siguientes:

— Formar parte de los cuerpos legislativos del Estado en cargos de carácter representativo.

— Nombramiento por decreto para cargo político o de confianza no permanente.

— Prestación del servicio militar.

— Cuando con autorización del Ministerio de Educación y Ciencia y previo informe de la Comisión Superior de Personal, oído en todo caso, el Ministerio de Asuntos Exteriores, pasen a ocupar cargos relevantes al servicio de organismos internacionales.

— Ostentar un cargo de responsabilidad sindical. El Ministerio de Educación y Ciencia, de acuerdo con las centrales sindicales fijará el número de afiliados a una central que corresponden a cada profesor en excedencia.

— Asistir durante un período mínimo de un año y un máximo de dos a cursos de perfeccionamiento pedagógico en el extranjero.

A los profesores en situación de excedencia especial se les reservará la plaza y destino que ocupen y se les computará a efectos de trienios, derechos pasivos y Seguridad Social el tiempo transcurrido en esta situación. En cuanto a los sueldos, a excepción de las dos últimas causas en las cuales seguirían cobrando de la Administración, dejarían de cobrar el sueldo personal.

Los excedentes especiales deberán incorporarse a su plaza de origen a los 30 días como máximo a contar desde el siguiente al cese en el cargo que originó la excedencia, de no hacerlo así, pasarían automáticamente a la situación de excedencia particular.

b) Excedencias voluntarias: A petición del interesado procedería declarar la excedencia voluntaria en los siguientes casos:

— Por pertenecer a otros cuerpos o ser titular de otra plaza.

— Por interés particular del profesor.

Para poder solicitar la excedencia voluntaria en este caso será necesario haberse mantenido en el servicio activo durante un período mínimo de un año como profesor titular y en cualquier caso la excedencia quedaría subordinada a la buena marcha de los correspondientes servicios docentes.

Los profesores en situación de excedencia voluntaria en la que permanecían como mínimo un año, no devengarían derechos económicos ni les sería computable el tiempo de excedencia a efectos pasivos y trienios.

2) Comisiones de servicio: Sólo podrán existir comisiones de servicio, renovables año a año por un tiempo máximo de tres años y reguladas siempre por concursos públicos y baremados entre profesores titulares, en los casos siguientes:

— Centros oficiales en el extranjero.

— Centros sujetos al convenio de cooperación entre los Ministerios de Educación y Ciencia y de Defensa.

— INBAD

— Centros de nueva creación, hasta que se cubran por el procedimiento normal de traslado o de acceso.

FUNCION DIRECTIVA

— Todo profesor adscrito a un Centro (sea estatal o privada) tiene derecho a ejercer cargos directivos.

— Todos los cargos directivos deben ser de carácter electivo en el seno de los órganos colegiados de Gobierno del Centro en cuestión.

— El director es elegido de entre todos los profesores del Centro (con dos años de antigüedad en él) por los miembros del claustro formado por:

— Todos los profesores.

— Todos los PNDs.

— Una representación del APA del Centro.

— Una representación de los alumnos en su caso.

— Este principio se ha de extender a la elección del resto de las funciones directivas de todos los centros y a todos los niveles.

— Planteamos igualmente la imposibilidad real de hacer compatibles la función directiva y la función docente, aunque podían establecerse cuantas excepciones se estimen convenientes por los órganos colegiados de Gobierno de los centros.

ANEXO

BAREMO DEL GRUPO A

(En paro sin experiencia docente)

— Antigüedad en la titulación (certificado de la Facultad con indicación de fecha): un punto por año (hasta un máximo de tres puntos).

— Expediente académico: media notable, 0,5 puntos; media de sobresaliente, un punto.

— Tesina, licenciatura o reválida: 0,5 puntos (para el acceso a EGB no se puntúa).

— Cursillo del I.C.E.: un punto.

— Otros cursillos homologados: un punto.

— Otros títulos de licenciados relacionados con la asignatura: un punto como máximo.

BAREMO DEL GRUPO B

(En paro con experiencia docente)

— Experiencia docente en la asignatura a que se aspira: un punto por año (hasta un máximo de 15).

— Experiencia docente en otras asignaturas diferentes a la que se aspira: 0,5 puntos por año (hasta un máximo de 8). Este concepto y el anterior son incompatibles.

— Años en paro desde el último empleo como docente: un punto por año (hasta un máximo de tres).

— Además, se puntuarían y de la misma forma, todos los conceptos del grupo B, excepto la antigüedad en la titulación.

BAREMO DEL GRUPO C

(En activo en la enseñanza)

— Es idéntico en todo el baremo del grupo B, excepto el apartado de años en paro.

Madrid, septiembre 1978

EDITORIAL

La propuesta de la Comisión Ejecutiva de celebrar el I Congreso de la Federación de Enseñanza de CC.OO. en la próxima Semana Santa, nos coloca, de aprobarlo el Consejo Federal, en una ardua labor que deberemos atacar con decisión y audacia. Ambas, en grandes dosis, serán necesarias, si queremos que el Congreso marque un momento importante para la enseñanza y los trabajadores de nuestro país.

Conjugándose la premura y necesidad del tema, con una mínima preparación, la propuesta de fecha va también en el sentido de no hacer un Congreso para "salir del paso". Nuestro sindicalismo nos lleva a ver los congresos no como peleas entre camarillas por el asalto al poder, o ajustes de cuenta entre tendencias. Nuestro sindicalismo sociopolítico nos lleva a ver los congresos como una parada reflexiva y crítica, que analiza y explicita las experiencias y luchas habidas durante ese tiempo, y da los elementos y formas de organización y acción sindical que catapulten a la Federación y sus sindicatos hacia nuevos objetivos con renovados medios. Pero, a la vez, como un caja de resonancia, ante los trabajadores y la sociedad, de los problemas de la enseñanza y las alternativas que les planteamos. En tanto que éstas sean asumidas y defendidas, iremos demostrando nuestro carácter de clase y sociopolítico.

Este Congreso se presenta, además, con su carácter "primerizo". Quiere ello decir que necesitamos crear bases sólidas sobre las que desarrollarnos y, a la vez, "lucirnos" en su organización. Cosas ambas que redundan en un mayor esfuerzo y dedicación a la tarea. En cierta medida, viene a cerrar una etapa, que enlaza con la clandestinidad y las primeras formas organizativas del movimiento de enseñan-

tes, y a situarnos en condiciones de organización y funcionamiento propios de la primera central sindical en España.

Dos grandes frentes de trabajos se nos presentan:

1. Proceso de elaboración, discusión y aprobación de la ponencias, proposiciones y enmiendas, a todos los niveles territoriales. Todo ello requiere cumplir al máximo un calendario, que no debe ser obstaculizado por las tareas cotidianas de acción sindical. Al contrario, éstas deben ser un acicate para trabajar, uniendo práctica sindical y elaboración teórica.

2. Preparación técnica: organización, financiación, difusión y logística (desde la dotación de sonido, luz y fotocopiadoras hasta el alojamiento y la comida). Esto va requerir la colaboración de todos los sindicatos a través de campañas de difusión y venta de bonos de ayuda, de celebración de festivales, exposiciones o cualquier otra forma que se vea de recaudar fondos. Los compañeros del lugar elegido como sede (que el Consejo deberá decidir en su próxima reunión), además cargarán con el trabajo directo de alquiler y contratación de locales, equipos, transportes...

En definitiva, una tarea ingente que no se puede posponer a días antes del comienzo.

Cada uno de los afiliados, cada uno de los sindicatos, debe tomar conciencia de la importancia del Congreso y la necesidad de que "salga bien". Y actuar en consecuencia. Es decir estar prestos a cooperar en su organización y cumplimentar los calendarios previstos con rigor, haciendo un serio esfuerzo de discusión y elaboración de cara a la inclusión de toda la amplia y rica problemática de la enseñanza en sus resoluciones.

CONSEJO FEDERAL

ASISTENTES

Federación Regional de Andalucía:

- Cádiz (2)
- Córdoba (4)
- Granada (4)
- Huelva (1)
- Sevilla (7)

Federación Regional de Aragón:

- Teruel (1)
- Zaragoza (3)

Federación Regional de Asturias:

- Oviedo (1)
- Gijón (1)

Federación Regional Castilla la Nueva/La Mancha

- Guadalajara (3)

Federación Regional Castilla la Vieja/León

- Salamanca (2)
- Valladolid (3)

Federación de Euzkadi

- Guipúzcoa (1)
- Vizcaya (2)

Federación de Les Illes

- Mallorca (1)

Madrid/Región

- Madrid (12)

Federación Riojana

- Logroño (1)

Federación del País Valenciá

- Valencia (7)

DELEGADOS ELEGIDOS EN EL CONSEJO PARA ASISTIR AL PRIMER CONGRESO DE LA C.S. de CC.OO.

- **Guillermo Gil** (Secretario General del País Valenciá)
- **Antonio Domínguez** (Secretario General de Aragón)
- **José Luis Ruiz García** (Secretario General de Euzkadi)
- **Juan A. Bellón** (Miembro de la Comisión Permanente)
- **Antonio Guerrero** (Secretario de Prensa)

LA NEGOCIACION DE UN NUEVO CONVENIO ESTATAL PARA PRIVADA

Denunciando el vigente Convenio Interprovincial de la Enseñanza Privada, la Federación de Enseñanza de CC.OO. emprendió durante el verano la preparación de la negociación de un nuevo Convenio de ámbito estatal.

Una comisión, sobre cuya formación se decidió en la reunión estatal de privada del 17 y 18 de junio, trabajó en la elaboración de un anteproyecto de Convenio que fue aprobado como tal en la reunión del mismo nivel del 1, 2 y 3 de septiembre y que ha sido enviado a las bases para su enmendamiento.

Simultáneamente se han dado los pasos necesarios para abrir camino a la negociación misma, habiéndose iniciado conversaciones con FETE-UGT para la Unidad de Acción y con la patronal (ya en unión con FETE-UGT) para avanzar en la determina-

ción de un calendario posible de trabajo.

El Convenio de Privada, que se negociará probablemente en el mes de noviembre, afecta a 160.000 trabajadores de todos los niveles de la enseñanza docentes y no docentes.

La negociación se abre sobre el trasfondo incierto de leyes tales como la de "Negociación Colectiva", Estatuto de Centro, etc. que debieran haber sido promulgadas con anterioridad. Además de una política económica para el año 79 no definida.

Las reivindicaciones de CC.OO. tienden a la defensa del valor adquisitivo de los salarios de los trabajadores y a subidas reales que beneficien sobre todo a los subsectores más desfavorecidos, así como a una relativa igualación con el sector estatal. Por otra parte se

aspira a mejoras de las condiciones laborales, a asegurar la calidad de la enseñanza y a garantizar una participación de los trabajadores en la gestión educativa que facilite la creación de un ambiente más democrático en la escuela privada y por tanto una dignificación humana y profesional del trabajador, docente y no docente, del sector privado de la ESCUELA en todos sus niveles.

LA MOVILIZACION para la conquista de estas reivindicaciones pasa NECESARIAMENTE por la organización de los trabajadores en cada Centro de trabajo, en cada Comisión de empresa; por la participación activa en la discusión del anteproyecto, por las reuniones de estudio subsectoriales. El esfuerzo de coordinación e información será el paso que permita, llegado el caso, demostrar NUESTRA UNIDAD Y NUESTRA FUERZA.

LA ESCUELA IMPORTA A TODOS

**TRABAJADOR, LUCHA POR
UNA ESCUELA DEMOCRÁTICA
Y PÚBLICA,
GRATUITA,**

PLURALISTA: para todos.

donde se aprenda la libertad y la convivencia.
donde nadie pueda ser excluido por sus ideas o creencias.

GESTIONADA DEMOCRÁTICAMENTE

por padres, trabajadores y alumnos mayores.

NO a «idearios» de centro, que imponen a trabajadores y usuarios las ideas de un grupo.

SI a aprender y crecer en el diálogo y la libertad en todos los centros

**¡ESTATUTOS DEL PROFESOR Y DEL CENTRO
AUTÉNTICAMENTE DEMOCRÁTICOS!**

comisiones obreras

