



PARTICIPA Y

AVANZA

FEDERACIÓN DE ENSEÑANTES DE ESPAÑA

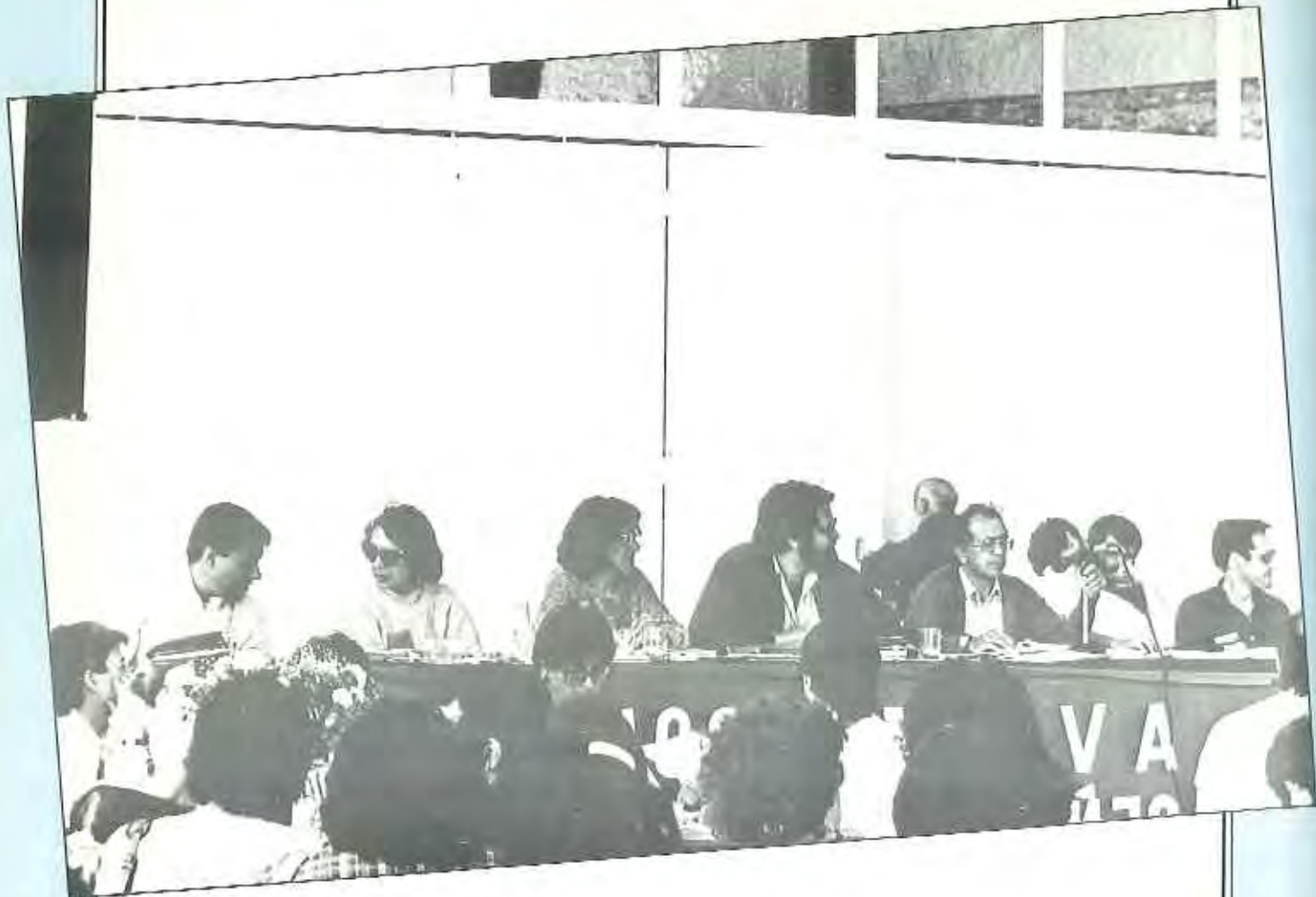
MATERIALES DEL 4.º CONGRESO

INCLUYE:
Proyecto de Programa Electoral

**4.º CONGRESO
CONGRESO
BILTZARRE**

15.16.17. MAYO. 1987

casca arceo - susi belver



A modo de presentación... y algo más	4
1. Informe de Balance y Perspectivas	5
Resumen del debate ...	33
2. Sindicalismo: Análisis y Perspectivas ..	35
3. Nuestra posición ante las reformas	47
4. Universidad	51
La reforma de las enseñanzas universitarias	52
A. El marco social	55
B. Propuesta de proyecto de carrera docente investigadora ..	56
C. Dialéctica de dos mundos o la LRU y sus desarrollos a la cruda luz de la realidad	57
D. Selectividad y gratuidad en la reforma de las enseñanzas universitarias	64
5. Resumen del Acta Final	67



Director

Pascual Sicilia

Consejo de Redacción:

Antonio Baylos, P.S. Beneyto (País Valencià), José Benito Nieto, Javier Doz,
Miguel Escalera, Desiderio Fernández Manjón, Mariano Fernández Enguita,
Juan Carlos Jiménez, Santiago Lago, M. López (Euskadi), Francisco Luján, Pamela O'Malley,
Rafael Merino, P. Paraños (Galicia), Miguel Recio, Eusebio Salán, José Zato

Redacción y Administración: Fernández de la Hoz, 12. Tels. 419 51 24 - 410 35 83

Edita: FUNDACION INFORMACION Y ESCUELA

Imprime: Grafiprint. c/ Agustín Durán, 29. Depósito Legal: M. 11888-1980

A modo de presentación... y algo más

Bajo el lema, "PARTICIPA Y AVANZA CON LA F.E. DE CC.OO.", se celebró el IV Congreso de la F.E. de CC.OO.

Todo congreso es una especie de puerta que se cierra y ventana que se abre; punto final de un texto y página en blanco a redactar día a día, mes a mes, año a año.

El Consejo de Redacción de T.E. quiere manifestar, antes de ese punto final, su agradecimiento a todos los que se han esforzado para que la revista llegue hasta aquí. Los esfuerzos grandes y pequeños, los individuales y colectivos, los de todos los territorios, todos, son recogidos y reciben de nosotros las gracias más sentidas y sinceras. Y quiere escribir en esas páginas en blanco un renglón de buenos deseos para el nuevo Secretario General y la Comisión Ejecutiva. De su compromiso solidario y de su capacidad nos hacemos eco, voz y acción pregonera.

Este Consejo de Redacción no quiere, ni debe hacer un resumen de lo que fué el Congreso. Sí quiere resaltar los acuerdos que el Congreso tomó sobre T.E.: valorar como imprescindible su mantenimiento, pedir a todos su participación, esforzarse por mejorar la calidad de la misma y solicitar de todo el Sindicato un esfuerzo informativo máximo. El futuro electoral que se avecina, las especiales características de nuestro sector y el mundo informativo que nos rodea, exigen que la revista T.E. siga llevando la vida del Sindicato por todos los rincones del Estado español.

También quiere señalar este Consejo de Redacción las apuestas de futuro que se hacen en las distintas ponencias (Sindicalismo, LOSE y Universidad), el interés de los territorios y sectores por estar en los órganos de dirección del Sindicato y la práctica unanimidad con la que se han aprobado las

ponencias y elegido los órganos de dirección. Y en este sentido ha sido un buen Congreso. Bueno es deseable y necesario que los afiliados a CC.OO. militen en partidos de izquierdas, pero por primera vez, estas sensibilidades políticas, han dejado paso a intereses sindicales. Hay que alegrarse por estas realidades y con ganas nos sonreímos. No quiere esto decir que el Congreso fué un dechado de perfección y unanimidades. Problemas hubo que el avisado y comprensivo lector sabrá entender, explicar y remitir al mundo del olvido (sacadas las conclusiones pertinentes). Las críticas desde la envidia y el resentimiento, no son de recibo, en sus entrañas se pudran.

Los objetivos de este número de T.E. MATERIALES DEL CONGRESO (I) y (II) son los siguientes.

- Contribuir al debate (facilitando los textos) de las conferencias y jornadas que se van a realizar (LOSE y Universidad).
- Posibilitar que todos los lectores de T.E. tengan los materiales del Congreso.
- Y por último llevar estos materiales allí donde haya una persona interesada en conocernos.

Publicamos asimismo, en las páginas centrales de este número los PROYECTOS DE PROGRAMAS para las elecciones sindicales de los funcionarios con objeto de facilitar su más amplia discusión entre los afiliados y el conjunto de los trabajadores de la Enseñanza.

Con estos objetivos el Consejo de Redacción cree contribuir a que lo aprobado en el Congreso siga vivo, se haga acción y por supuesto la enseñanza que queremos se acerque un poco más al presente ronco y rocoso que vivimos.

El Consejo de Redacción

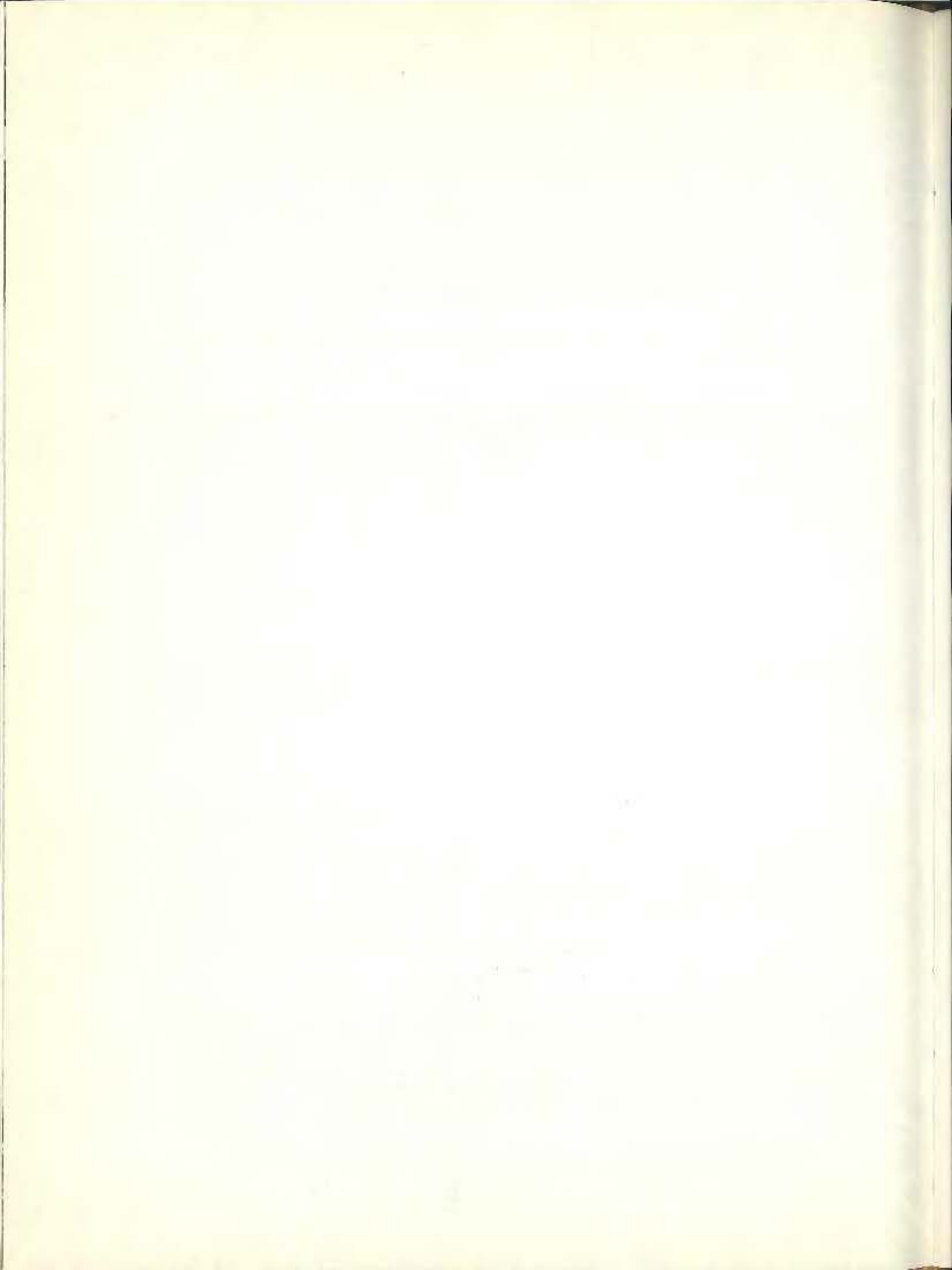


*"Consejo de Maquiavelo:
No conviene irritar al enemigo*

*"Consejo que olvido Maquiavelo:
Procura que tu enemigo nunca tenga razón."*

1

**Informe
de Balance
y Perspectivas**



Informe de Balance y Perspectivas

INTRODUCCION. MARCO SOCIO POLITICO, EDUCATIVO Y SINDICAL. PERSPECTIVAS DE ACCION SINDICAL

El Informe, presentado por la Comisión Ejecutiva saliente al 4º Congreso, tenía dos capítulos: Balance y Perspectivas. Del Balance publicamos los dos primeros apartados: Introducción y Marco Sociopolítico, Educativo y Sindical. El capítulo Perspectivas de Acción Sindical se reproduce en su integridad. Sus principales apartados son: Elecciones sindicales y modelo sindical; una propuesta de unidad; por la democratización del Sistema Educativo; la acción sindical y la negociación colectiva; el reto organizativo: participación, democracia y pluralismo. El texto que publicamos incluye las enmiendas concretas de sustitución de párrafos asumidas por el Secretario General en el resumen del debate. Al final del documento hemos elaborado una síntesis de las intervenciones de las delegaciones sobre los apartados publicados y un resumen informativo de las votaciones sobre puntos concretos.

I. INFORME BALANCE DE LA COMISION EJECUTIVA ELEGIDA EN EL TERCER CONGRESO SOBRE EL PERIODO MAYO 1984 - MARZO 1987

1. INTRODUCCION

El período transcurrido desde la celebración de nuestro Tercer Congreso (mayo de 1984) es, en términos generales, el de mayor avance de la Federación de Enseñanza de CC.OO. desde su constitución. Este avance se ha producido en un triple plano: en el de la afiliación y la organización; en el de la influencia de nuestro Sindicato en la acción reivindicativa y en el de la homogenización de nuestra política sindical. Se puede decir que en el período 1984-1987, se ha consolidado la F.E.C.C.OO. como opción sindical de clase en la enseñanza.

Las anteriores afirmaciones necesitan,

no obstante, ser matizadas en relación con la situación general del sindicalismo de la enseñanza si no se quiere caer en el triunfalismo y la autocomplacencia, lo que está muy lejos de ser la intención de la Comisión Ejecutiva elegida en el Tercer Congreso.

Los Sindicatos de Enseñanza siguen siendo débiles afiliativa y organizativamente. Entre todos afilian en torno al 17 % del total de trabajadores del sector. La tasa de afiliación es similar a la general de los trabajadores en España, pero el número de organizaciones concurrentes es superior. Tampoco se puede pasar por alto el hecho de que fuera de España, en donde existe la libertad sindical, la tasa de afiliación de los trabajadores de la enseñanza suele ser mayor que la tasa media general, si exceptuamos la enseñanza superior.

Por todo ello, al reseñar el significativo aumento afiliativo que hemos tenido en el período, no podemos sino valorarlo como un paso adelante dado el largo camino que aún nos queda por recorrer.

El aumento de la afiliación ha ido en paralelo al reforzamiento organizativo cuyas características más importantes fueron: la extensión del Sindicato a la práctica totalidad de las provincias, con un funcionamiento regular —en una u otra medida— en la mayoría de ellas; la puesta en marcha o la consolidación de las estructuras organizativas regionales —federaciones o coordinadoras— y el mejor funcionamiento de los órganos federales. El haber contado con liberados o permanentes sindicales, en número significativamente superior al del período anterior, ha contribuido, sin duda, al avance en este terreno, al que se puede aplicar la misma consideración que el aumento afiliativo: por impronta que sea, sólo ha sido un paso más.

INFLUENCIA EN LA ACCION SINDICAL

Es un rasgo característico del sindicalismo de la enseñanza el desnivel existente entre afiliación y capacidad de movilización. Por ello, la influencia sindical, o capacidad para integrar en la acción

sindical a sectores amplios de trabajadores no afiliados, sigue siendo un barómetro fundamental para medir la fuerza sindical.

Aquí también se ha producido un progreso global notable en el período que nos ocupa, al margen de la desigual consecución de objetivos en las luchas sindicales mantenidas. Ha sido una etapa de grandes acciones sindicales; en torno a la Carrera Docente y el Estatuto del Profesorado en la enseñanza estatal; a la negociación colectiva, los centros en crisis y la equiparación retributiva en la privada a la aplicación de la LRU al profesorado universitario, por sólo mencionar las que han afectado a los colectivos más numerosos de los tres grandes sectores de la enseñanza. En ellas, el papel jugado por la F.E.C.C.OO., su capacidad de iniciativa y de desarrollo de la acción sindical, han sido muy importantes. Con todas las matizaciones y diferencias, según sectores y procesos de acción, que se hacen en los correspondientes apartados de este informe, podemos afirmar que la influencia de nuestro sindicato en la acción sindical se ha visto reforzada globalmente.

Lo anterior no nos hace olvidar que ha habido alguna faceta importante de la acción sindical en la que la política gubernamental ha logrado imponer retrocesos. Tal es el caso de la negociación de conjunto en las Administraciones Públicas, especialmente en lo que toca a las retribuciones, tanto del personal funcionario como laboral. La experiencia de negociación de 1983, previa a la aprobación de los presupuestos, no se ha repetido y se ha impuesto toques salariales en los años posteriores, sólo superados parcialmente a través de luchas sectoriales. Las insuficiencias políticas y organizativas de nuestra Área Pública, no han contribuido a modificar esta situación.

Evidentemente, nuestras iniciativas han tenido que desarrollarse a través de una política de alianza y de unas formas de relación con los trabajadores no afiliados que han sido, como en el pasado, elementos inestables, con notables diferencias según sectores, momentos o lugares. La no realización de las elecciones sindicales entre el personal funcionario y

Informe de Balance y Perspectivas

contratado administrativo de las Administraciones Públicas, debido a la falta de voluntad política del Gobierno, ha seguido pesando sobre estas cuestiones de forma notable en los sectores afectados. Somos conscientes de que son problemas no resueltos y que mientras la influencia no se traduzca en afiliación y organización, nuestro sindicalismo no estará definitivamente consolidado. Pero aún teniendo en cuenta este factor, no cabe duda de que nuestra capacidad en acción sindical autónoma se ha reforzado de modo importante.

SINDICALIZACIÓN DEL PLURALISMO POLÍTICO

El proceso de vertebración de la mayoría surgida del Tercer Congreso paralelo al de homogenización de nuestra política sindical, realizados ambos sobre la base del debate, los procedimientos democráticos y el respeto al pluralismo interno, es una de las características más interesantes y enriquecedoras del período.

La etapa que terminó en el Tercer Congreso se caracterizó por una insuficiente articulación de las posiciones mayoritarias y por la cristalización de las diferencias sobre bases políticas que tendían a la configuración de bloques más o menos estables. En el esfuerzo por vertebrar sobre las bases sindicales las orientaciones de la federación, esfuerzo en el que han colaborado todos sus componentes, los bloques han ido desdibujándose de modo que, en torno al análisis de los problemas y alternativas, las diferencias han determinado mayorías y minorías variables dentro de una línea mucho más homogénea que en la etapa anterior. Esta homogeneidad no ha hecho disminuir el pluralismo interno. Lo ha situado sobre nuevas bases más sindicales.

El propio enfoque del Tercer Congreso ayudó bastante a ello, al sustituir el tipo de debates tradicionales en los anteriores, por la elaboración de alternativas sobre los grandes temas de interés sindical, profesional o educativo. En el presente Congreso proseguimos con este método y esperamos que contribuya de igual manera que el anterior a facilitar la coherencia de nuestra acción sindical.

Queremos destacar la importancia que tiene el continuar profundizando en este camino, en paralelo al reforzamiento de los mecanismos de participación y funcionamiento democráticos internos y externos. Sindicalizar el pluralismo político interno puede ser una expresión adecuada para esta orientación.

PARTICIPACION

Hemos avanzado en la plasmación de alguna de las características más importantes de nuestro modelo sindical: combinación de la presión y la negociación, participación de los trabajadores en la toma de decisiones, etc. Los procesos de lucha y negociación en torno a la Carrera Docente/Estatuto del Profesorado y del Convenio Colectivo General de la Enseñanza Privada, son ejemplos de ello.

No podemos sentirnos satisfechos, sin embargo, del nivel de participación de los afiliados en la vida sindical. No se ha incrementado paralelamente a la afiliación y sólo se ha hecho patente en los momentos de movilización. Este es sólo uno de los momentos de la acción sindical. Si permanece aislado de los previos de debate o configuración de las posiciones, propicia en muchos afiliados la idea de que su capacidad de intervención es muy reducida. Sobre todo cuando, en los momentos culminantes de los procesos de movilización, el ritmo de la acción sindical se acelera de tal modo que sólo mejorando mucho la velocidad de la información y la organización, se puede conseguir que una mayoría de afiliados participen en la toma de decisiones. En bastantes sindicatos también hemos detectado una cierta tendencia a descargar en los liberados la mayoría del trabajo cotidiano.

Hay que combatir con fuerza esta tendencia, puesto que su consolidación supondría un riesgo gravísimo de burocratización, ya que acabaría afectando también a los procedimientos democráticos de toma de declaraciones y nos situaría en las antípodas del modelo sindical que defendemos.

Confiamos que el debate de la ponencia tema del Congreso aporte líneas de trabajo para la superación de estos problemas.

Resumiendo todo lo anterior, la Comisión Ejecutiva saliente considera que el período comprendido entre el Tercer Congreso y el momento de la redacción de este informe, ha sido de avance y consolidación de la Federación de Enseñanza de CC.OO. y que, aún estando lejos de haber alcanzado objetivos plenamente satisfactorios en los diferentes frentes de trabajo, las principales orientaciones al mismo deben proseguirse. Por ello, pedimos un voto favorable a este informe, con las aportaciones resultantes del debate, y consiguientemente, a su propia gestión.

2. MARCO SOCIOPOLÍTICO, EDUCATIVO Y SINDICAL

CONSECUENCIAS DE UNA POLÍTICA CONSERVADORA

En nuestro Tercer Congreso tuvimos la ocasión de analizar los rasgos esenciales de la política económica y sociolaboral que el Gobierno de Felipe González había comenzado a poner en práctica a partir del otoño de 1983, después de haber dedicado el primer semestre del dicho año a establecer su diseño. A la hora de definir los nuevos objetivos y métodos que, entre otras cosas, suponían echar al cubo de la basura los elementos más progresistas del programa electoral de 1982, el grupo liderado por Miguel Boyer, siempre con el pleno apoyo del Presidente del Gobierno, no hizo otra cosa que asumir las recetas para la salida de la crisis derivadas del pensamiento económico y político conservador.

El balance del trienio 1984-1987 es la historia de la confirmación y aún agudización de esta política y de sus negativas consecuencias para la mayoría de la población española, especialmente para trabajadores, parados, jóvenes y mujeres. Desde una óptica de izquierdas, no hay justificación electoral o de cualquier otro tipo que permita definir como buena, o como la menos mala de las posibles, a una política que en cinco años de aplicación ha hecho aumentar el paro en más de un millón de personas hasta alcanzar los tres millones de parados (el 21,50% de nuestra menguada población activa, la tasa más alta de la CE y la OCDE), haya colocado bajo el listón de la pobreza a ocho millones de españoles o haya incrementado las desigualdades sociales y de renta, por sólo mencionar alguno de los posibles indicadores de la situación social.

La apropiación por parte del Gobierno de los rasgos esenciales del pensamiento y la práctica de la economía política conservadora, preponderante en el sistema mundial de economía de mercado, ha tenido consecuencias políticas, sociales y culturales que van más allá del estricto campo de la economía y el trabajo. Mencionaremos a continuación algunas de ellas.

En la política internacional y de defensa se cambió la tradicional posición del PSOE respecto a la OTAN, reflejada en el programa electoral de 1982, para preconizar la permanencia, en el referéndum de marzo de 1986, ganado por el Gobierno, después de una campaña abusi-

va y discriminatoria en los medios audiovisuales de mayor audiencia en la que el Presidente pudo jugar todas sus bazas de comunicador sin detenerse ante la utilización del factor miedo. Sumarse a la carrera del reame convencional de alta tecnología, con su correlato de pesada carga presupuestaria condicionante en sumo grado a la hora de la distribución de las inversiones, y convertirse en una potencia media exportadora de armamentos (a cualquier tipo de régimen), son comportamientos añadidos a la opción política internacional y de defensa escogida, plenamente coherentes con la política y la ética atlantistas.

AGOTAMIENTO DE LAS REFORMAS SECTORIALES

La Reforma de la Administración, o de las Administraciones y Servicios Públicos en su sentido más amplio, ha sido uno de los objetivos más reiterados en la propaganda electoral, pilar básico de la acción política que pretende poner en práctica la "modernización de España", idea-fuerza del PSOE en la campaña electoral de 1986. El binomio Reforma de las Administraciones Públicas-Modernización, ocupaba también un destacado lugar en el programa de 1982.

Después de más de cuatro años de gestión política podemos afirmar que el PSOE ha perdido su impulso reformador no habiéndose realizado las transformaciones en profundidad que las Administraciones Públicas y sus servicios requerían. Y nos referimos a unas intenciones de reforma que partían del respeto al sistema económico y social vigente.

Los factores cuya acción simultánea e interrelacionada ayudan a explicar el fracaso del impulso reformista, son aplicables de modo general a las reformas en las Administraciones Públicas, la Sanidad o las Reformas educativas, aunque algunas matizaciones al analizarlas más detalladamente. Los principales a considerar son los siguientes:

a) Ausencia de un modelo global que sirva de referencia a los diferentes procesos parciales emprendidos. No nos referimos a un modelo de sociedad. Ante la quiebra ideológica del PSOE, no existe otra referencia sobre la alternativa de sociedad que defienden que la ofrezca por sus dirigentes políticos en el Gobierno, es decir, el mantenimiento de las estructuras económicas y sociales vigentes. Pero, aún dentro de ese marco, el



concepto "modernización", aplicado a la reforma de los aparatos del Estado, está repleto de ambigüedades, no define una acción política precisa, general y sectorial. La timidez, el carácter híbrido y las concesiones a los sectores más conservadores son características de textos legales como la Ley de Medidas para la Reforma de las Administraciones Públicas, la Ley de Sanidad, la LODE o la LRU. Una de las cuestiones que permanecen en un mayor grado de indefinición conflictiva es el papel de las Comunidades Autónomas en la configuración del Estado y sus Administraciones. Ello tiene consecuencias importantes en la situación laboral y profesional de los empleados públicos.

b) La sujeción a una política económica monetarista, de la que en las últimas semanas hemos tenido buenos ejemplos, y la renuncia a intervenir en profundidad sobre los desequilibrios estructurales del sistema, han exigido limitar grandemente los capítulos presupuestarios destinados a la extensión y mejora de la calidad de los servicios públicos. Y, en España, uno de los componentes ineludibles de una reforma progresista de las Administraciones Públicas, es proporcionar a los ciudadanos aquellos factores de bienestar social que han caracterizado a los Estados modernos (Salud, educación, protección social, etc., etc.). No se puede hablar de ataques al Estado de Bienestar, como sucede con las políticas más reaccionarias de los países desarrollados, entre otras cosas porque nunca lo tuvimos. Pero no vale, en absoluto, refugiarse en las diferencias de riqueza con otros países, mediadas en términos absolutos. Los porcentajes del PIB destinados a la educa-

ción, a I - D, a la salud pública, a la protección social, etc., etc., siguen siendo sustancialmente inferiores a los medios de la CE y la OCDE y sólo han conocido un ligero aumento después de cinco Leyes presupuestarias. El gasto público educativo sólo ha aumentado del 3,2 al 3,5 % del PIB, mientras que en los mencionados ámbitos económicos, se sitúa entre el 5 y el 6 %. La política fiscal es hoy más regresiva que hace cinco años y el fraude fiscal anual, supera al total del gasto público educativo (alrededor de un billón de pesetas este último).

La inversión pública civil ha disminuído sustancialmente respecto del PIB y se ha igualado con la de carácter militar que con muy poco rigor presupuestario es denominada inversión pública, cuando está destinada, en su mayor parte, a la compra de armamento en el exterior. Nos parecen suficientes estas argumentaciones, a las que podríamos añadir otras muchas, para afirmar con rotundidad que es posible otra política presupuestaria de signo progresista, ajustada a nuestro nivel de riqueza, que permitiese la realización de las reformas prometidas y el aumento del bienestar social.

c) La incapacidad para vencer una parte importante de las resistencias corporativistas, el miedo a la participación de las organizaciones sociales, la desmoralización social producida por una política de contrataciones clientelistas marcada por el abuso de la libre designación o por la clara corrupción, son factores complementarios.

Informe de Balance y Perspectivas

EL MIEDO A LA PARTICIPACION ORGANIZADA

Al no fomentar la participación de los Sindicatos y de otras organizaciones sociales de signo progresista en los procesos de reforma, la inercia de las resistencias corporativas es mucho más difícil de vencer. Todo ello conduce a la no implicación de los trabajadores de las AAPP en las reformas. En ocasiones, a la renuncia gubernamental a las mismas.

En la enseñanza tenemos sobrados ejemplos de este comportamiento gubernamental. Dejando a un lado el conjunto de la política sindical, que trataremos más adelante y que es un ejemplo de primer orden de lo que afirmamos, la participación de los trabajadores de la enseñanza, de los estudiantes y de los padres, ha sido prácticamente nula en los procesos de reformas educativas hasta el momento.

Sin embargo, la LODE es, ante todo, una Ley sobre la participación en la vida escolar. ¿Por qué fomentar la participación a través de los cauces de la LODE y luego negarla en otros ámbitos? La clave de esta aparente contradicción está en el proyecto del PSOE para lograr la hegemonía política en todos los ámbitos de la sociedad (poderes públicos, instituciones, movimientos sociales). Sólo se acepta la participación si contribuye a la realización de su propio proyecto, o cuando no es articulada por organizaciones sociales intermedias, como es el caso de los Consejos Escolares de centro. Si las organizaciones sociales-Sindicatos, MRP's, APAs, en nuestro sector, no forman parte de su proyecto político, si discuten y critican, se intenta reducir su papel al mínimo o se las excluye, pura y simplemente, utilizando los resortes del poder político.

Los primeros pasos que ha dado el Consejo del Estado, desde la distribución de puestos entre las organizaciones representativas de los diferentes sectores, hasta la elección de la Comisión Permanente, constituyen un excelente ejemplo de todo lo anterior. Prima la obsesión de los responsables políticos y sus organizaciones afines, por el control del órgano (asegurarse una mayoría cualificada, designar desde el poder las minorías más aceptables, etc...), frente al hecho de que pueda ejercer realmente sus funciones de cauce de participación.

Falta de un modelo global de reformas articulado, escasez presupuestaria, miedo a la participación no controlada y paralela

renuncia a apoyarse en las organizaciones progresistas para vencer las resistencias conservadoras y corporativistas son, resumiendo, las causas del agotamiento del impulso reformista del PSOE.

LA POLITICA EDUCATIVA

Estas características son plenamente aplicables al análisis de la política educativa del Gobierno, lo que ha conseguido mantener ante la opinión pública la imagen de ser la más avanzada entre todas las mencionadas, por lo menos hasta el momento de su choque con las movilizaciones estudiantiles que ya se inician en diciembre pasado. En la construcción de dicha imagen cooperó el grupo de presión defensor de los intereses privados de la enseñanza, con sus movilizaciones contra la LODE. Tener en frente a los líderes y organizaciones que lo integran, no da, sin embargo, certificado de progresismo. No podemos olvidar que allí están una de las organizaciones patronales más corrilas de nuestro país y los genuinos representantes del catolicismo ultramontano español. No son derecha civilizada.

Sería injusto negar que los planteamientos reformadores de Maravall han sido ambiciosos sobre el papel. Cambiar el marco legislativo global y el de inferior rango, en lo que toca a centros, profesores, ordenación del sistema educativo, etc; reformar contenidos y planes de estudios impulsar la renovación de los métodos pedagógicos; ampliar la escolarización (eso sí, limitado a los niveles previos a la Universidad). Su concepción de la enseñanza superior pasa por el elitismo y la competitividad; mejorar la calidad de la enseñanza; dotar al sistema de los servicios de apoyo y compensación social, etc.

La realidad de lo actuado se aleja mucho de estos propósitos. La incidencia de los factores "contra-reformistas" que antes hemos descrito, ha sido poderosa.

Sintetizando en algunos grandes apartados el juicio crítico que nos merece el desarrollo de la política educativa desde nuestro anterior Congreso, podemos decir:

a) No se han ampliado los principales objetivos de escolarización y mejora de la calidad de la red estatal de enseñanza. Escolarización de 14 y 16 años y de 0 a 6, ley de escuelas infantiles, especialidades y plantillas en EGB, recursos para infraestructura y funcionamiento de los centros, etc.

b) Los diferentes programas de innovación del profesorado, reformas experi-



mentales, etc., no han variado las condiciones de la enseñanza en una mayoría de centros educativos.

c) Las reformas experimentales que afectan a la ordenación del sistema educativo; a sus contenidos y planes de estudio se han visto muy negativamente afectadas por la falta de definición de un modelo global, por la falta de cauces permanentes de información y participación.

d) El desarrollo y aplicación de las dos grandes leyes orgánicas, LODE y LRU, han confirmado los elementos de crítica que hacíamos a ambas y que fueron objeto de amplio debate en nuestro Tercer Congreso. La LODE ha consagrado la existencia de dos redes escolares separadas financiadas con fondos públicos. La LRU los vicios académicos tradicionales de las Universidades españolas.

e) La falta de coordinación entre los distintos organismos del MEC, sus graves insuficiencias técnicas y de gestión y la incapacidad para planificar la política educativa y las reformas, se han puesto de manifiesto en numerosas ocasiones a lo largo de estos años. A eso hay que añadir las graves deficiencias de coordinación con las Administraciones Educativas de las Comunidades Autónomas con competencias. Numerosos ejemplos podríamos incluir en este apartado. Como botón de muestra valgan los siguientes: la irreflexión política y técnico-jurídica en la elaboración de la Disposición Adicional 15 de la Ley 30/1984 en lo que se refiere a la Carrera Docente; a los tres años de iniciarse el proceso de elaboración del

EL SINDICALISMO EN LAS AA.PP.

Nos parece necesario analizar más ampliamente el marco sindical en el que desarrollamos nuestra acción, el general y el de las Administraciones Públicas con sus características propias.

El planteamiento inicial del PSOE de cara al sindicalismo de la función pública, tenía como intenciones:

- Limitar al máximo la capacidad de acción del corporativismo.
- Potenciar las Centrales Sindicales.
- Imponer el modelo de acción sindical y de negociación de UGT, fuertemente centralizado y no participativo.
- Diseñar una legislación sindical y un modelo de acción sindical acorde con lo anterior, legislando en el momento más conveniente para UGT.

Las negociaciones de 1983 en la mesa general de la función pública y en la de enseñanza, apuntaron fugazmente al desarrollo de una política coherente con los objetivos anteriores. UGT propuso entonces a CC.OO., en las Administraciones Públicas y en la enseñanza, una unidad de acción que conseguiría, según ellos, el mutuo fortalecimiento y la pérdida de terreno del sindicalismo corporativista y de los autónomos. Comisiones debería renunciar a una parte de su modelo inicial a cambio de un hipotético fortalecimiento derivado de las buenas relaciones con el partido gobernante.

La propuesta, que difícilmente hubiera podido ser aceptada en dichos términos por nuestra parte sin grave pérdida de nuestra independencia y señas de identidad, resultó absolutamente impracticable al hacerse realidad la política económica de Boyer, a partir de la primavera de 1983, que trajo consigo:

- Un importantísimo retroceso de las competencias de negociación de los Sindicatos en la función pública, respecto a la experiencia de 1983.
- La firme oposición de CC.OO. al conjunto de la política económica y sociolaboral del Gobierno, constante a lo largo de estos años.
- El sostenido intento del Gobierno de aislar y debilitar a CC.OO. y a procurar alejar cualquier posibilidad de unidad de acción sindical.

Ni qué decir tiene que la patronal ha coincidido esencialmente con el Gobierno en esta política.

Y la política de recortes salariales que ha producido una importante pérdida de la capacidad adquisitiva en el conjunto de los funcionarios, fue acompañada de una

absoluta cerrazón negociadora. Las restricciones a la negociación colectiva del personal laboral, vía leyes presupuestarias, han supuesto un importantísimo recorte de sus derechos derivados de las leyes laborales.

Si en la enseñanza se ha logrado abrir negociaciones durante este período y mejorar la situación retributiva, en comparación con el conjunto de los funcionarios, se ha debido a la capacidad de movilización sindical, establecida sobre unas bases muy distintas a las de la oferta de UGT que hemos comentado.

Las reformas retributivas y de la carrera administrativa, contenidas en la Ley de Medidas de agosto de 1984, pretendían sustituir la incentivación económica corporativa por la individual, abrir los abanicos salariales e introducir en las Administraciones Públicas una serie de criterios de organización del trabajo, eficacia y productividad tomados del mundo laboral privado. Legisladadas con los Sindicatos, comenzada su aplicación de igual forma y asumiendo, finalmente, una parte de los antiguos privilegios corporativos, las reformas han quedado empantanadas, a mitad de camino, muy lejos de mejorar la eficacia y rendimiento de las Administraciones Públicas. Cuando se procede a elevar sustanciosamente las retribuciones de los altos cargos, a imponer la pérdida de capacidad adquisitiva de los salarios, a cerrar cauces de negociación y a recortar los derechos sindicales no se puede hacer ninguna reforma progresista. Frente a las resistencias corporativistas no se puede solicitar de este modo la colaboración de las organizaciones progresistas.

En este contexto, de los elementos que hubieran permitido definir una política sindical coherente, sólo han quedado parches, la obsesión del PSOE Administración por el control de la situación, el intervencionismo y la búsqueda del momento más favorable para definir legalmente el modelo sindical que preconizan. Las dificultades, derivadas de su propia política, para encontrar el momento más óptimo les ha llevado a retardar en cinco años la regulación de los derechos sindicales y la celebración de las elecciones entre los funcionarios.

Aunque el contenido del proyecto de Ley de Representación Sindical y Determinación de las Condiciones de Trabajo de los Funcionarios Públicos será tratado en otro apartado del informe balance, resumimos aquí las diferencias de la filosofía sindical que se deriva de él.



Estatuto del Profesorado, MEC y CC.AA. todavía no han discutido seriamente qué competencias tiene cada Administración en el tema; la permanente separación entre la SEUI y el resto del MEC paraliza a éste a la hora de abordar la imprescindible reforma de los sistemas de formación de profesores; toda la política de plantillas con sus importantes consecuencias sobre la calidad de la enseñanza y las condiciones de trabajo en un ejemplo de mala gestión; etc., etc.

f) La política sindical practicada por los responsables de la Administración Educativa del Estado, ha sido discriminatoria, intervencionista y atentatoria contra derechos sindicales fundamentales, como es el derecho de huelga, cuando en dos ocasiones apartó a la F.E.C.C.OO. de la Mesa de Negociación del MEC por convocarla. Condicionada por la falta de regulación general de los derechos sindicales de los funcionarios y de sus cauces de representación y negociación, ha carecido de coherencia más allá de la derivada del propósito de favorecer a la opción sindical del PSOE. Errática y coyunturalista, ha cedido en su autoritarismo cuando la presión sindical ha impuesto una apertura o cuando le interesaba por razones políticas presentar una imagen pública negociadora. El haber aceptado abrir un ámbito de negociación para los trabajadores de los centros privados concertados en el que se han abordado cuestiones como los centros en crisis, con resultado positivo, y la equiparación retributiva, pendiente de resultados, es el único elemento de la política sindical del MEC que podemos definir como avance.

Informe de Balance y Perspectivas

con nuestros postulados: la acción sindical y la representación se sitúan fuera del centro de trabajo; las facultades de negociación, en general recortadas, se colocan alejadas de la base; el modelo de elecciones sindicales prima la componente política sobre la sindical (elegir entre opciones y no representantes que puedan desarrollar una acción sindical unitaria); no se articulan los ámbitos de negociación y se concentran las competencias en el vértice (Mesa General de Funcionarios).

LA ESTRATEGIA DEL CAPITAL

Para entender las actuaciones del Gobierno y de la patronal en el campo sindical general, hay que relacionarlas necesariamente con las estrategias de salida de la crisis económica. Ante todo, hay que tener en cuenta que son estrategias mundiales, con diferencias regionales. Hoy menos que nunca, con el grado de internacionalización alcanzado por las relaciones económicas, pueden entenderse las políticas económicas con todas sus consecuencias sociales y sindicales si se centran en el análisis de un sólo país.

Existe una estrategia internacional del gran capital, de las corporaciones multinacionales. Sin pretender, ni mucho menos, hacer una caracterización completa de la misma, señalaremos algunos de sus principales componentes:

a) Recuperación sostenida de los excedentes empresariales y de la participación de las rentas de capital en el producto interior bruto y paralelamente, redistribución negativa de las rentas de los trabajadores a través de la disminución de las prestaciones sociales. La reforma regresiva del sistema de pensiones de la Seguridad Social ha sido un ejemplo descolante de esta política.

b) Mantenimiento de las relaciones de intercambio con los países subdesarrollados y recuperación, a toda costa, del principal y los intereses de las inmensas deudas contraídas por los países en vías de desarrollo con la banca internacional.

c) Utilización de los instrumentos proporcionados por la revolución tecnológica en curso, especialmente de los derivados de la informatización y automatización, para sustituir mano de obra por capital en sectores en los que está asegurada una rentabilidad a corto y medio plazo.

d) Flexibilización máxima del mercado de trabajo mediante la sustitución del empleo fijo por empleo precario en cualquiera de sus muchas formas. Con ello

se contribuye tanto a la disminución de los costes salariales, como a reducir la capacidad de respuesta de los trabajadores y el poder sindical. La reestructuración del mercado de trabajo va acompañada de una organización del mismo que busca primar las relaciones individualizadas.

e) Reducción del sector público de la economía, tanto en su vertiente productiva como en la de servicios públicos, fundamentalmente a través de las reprivatizaciones y la política presupuestaria.

f) El ataque a las conquistas sociales de los trabajadores, algunas de ellas de carácter histórico en los países industrializados como son los sistemas de seguridad y protección sociales, se acompaña de sistemáticos ataques al poder de las Centrales Sindicales. Según países y partidos gobernantes, este ataque es global o discriminado; se acompaña o no de la promoción de opciones sindicales dóciles a los poderes políticos y económicos.

En la gran mayoría de los países de la C.E. y la OCDE, los gobiernos, sean conservadores, socialdemócratas o de coalición, traducen a términos políticos esta estrategia en una u otra medida. Sólo en algunos países nórdicos, los partidos socialdemócratas gobernantes procuran dulcificarla al máximo no atentando contra los principios básicos del Estado del bienestar, a diferencia de lo ocurrido con sus colegas del sur de Europa. En España, los gobiernos de Felipe González han impulsado o han permitido que se esté llevando a cabo la aplicación de gran parte de esta estrategia. Las famosas "27 medidas" diseñadas por el Ministerio de Economía y Hacienda el pasado año, la anunciada nueva reconversión industrial, suponen un nuevo salto adelante en este sentido. Por el momento, la respuesta de los trabajadores, la elevada contestación social de los últimos meses, ha paralizado la aprobación de las "27 medidas" y augura serias dificultades a las nuevas reconversiones.

EL PAPEL DE CC.OO.

Hay que constatar que CC.OO. ha desempeñado en los últimos años, está desempeñando en los momentos actuales, un papel de primer orden en la oposición a la política económica del Gobierno, a sus consecuencias en el terreno laboral. Hay que decirlo sin ningún triunfalismo, puesto que las dificultades para cambiarla son enormes, en buena parte debido a los todavía débiles niveles de nuestra afiliación y organización sindicales y a la falta

de unidad de acción durante casi todo el período. Pero la acción de CC.OO. sí ha servido de freno en la aplicación de la estrategia antes descrita, sí ha obtenido también logros parciales. Sirva de ejemplo la negociación colectiva de este año.

El Tercer Congreso Confederado aprobó una política de movilización de los trabajadores contra la política económica y social del Gobierno y en defensa de nuestra alternativa de plan de solidaridad contra el paro y la crisis. Con claridad se pronunció contra una concertación global que no supusiese un cambio de dicha política. El punto culminante de la estrategia de movilización fue la convocatoria de huelga general del 20 de junio de 1985 contra la reforma regresiva del sistema de pensiones. No logró la huelga modificar la Ley, a pesar de que más de tres millones de trabajadores secundaron la convocatoria de CC.OO., pero se creó, sin duda, un precedente importante respecto a la posibilidad de utilizar este instrumento máximo de lucha de los trabajadores con posibilidades de éxito en su seguimiento.

La Huelga General del 20 de junio de 1985 ha tenido una influencia positiva en el desarrollo posterior de la capacidad de movilización de los trabajadores y de la acción sindical de CC.OO.

En los últimos meses hemos unido a un incremento notable de las movilizaciones de los trabajadores. La Negociación Colectiva y la oposición a las nuevas reconversiones son los ejes principales de las luchas obreras a las que se han incorporado otros sectores de la población. Reinos es el ejemplo más importante de ello. También lo ha sido de la actitud del Gobierno. Incremento de la represión policial, negativa a depurar responsabilidades por el comportamiento brutal y antidemocrático de las fuerzas del orden, etc.

El anuncio de la elaboración de un proyecto de ley de huelga, el borrador que se conoce del mismo, podrían significar, caso de llevarse hacia delante, el inicio por parte del Gobierno, de una política antisindical sistemática con un marco legal propio.

Las elecciones sindicales de 1986 estaban diseñadas para que UGT lograra una importante victoria. Así lo ratificaban sus análisis, los del Gobierno y la patronal, tras la confirmación de la mayoría absoluta del PSOE en las elecciones generales y valorando las consecuencias del acoso sistemático al que se había sometido a CC.OO. en los años anteriores. Por si

fuera poco, el Gobierno no tuvo inconveniente en librar más de 4.000 millones de pesetas a UGT pocas fechas antes del comienzo del período electoral, sabiendo la importancia que tiene el factor financiero de cara a la extensión del proceso electoral en las pequeñas empresas, determinantes del cómputo global.

Los vaticinios no se cumplieron y CC.OO. ha salido reforzada del proceso electoral. A la mejora de los resultados electorales respecto a 1982, sobre todo en términos absolutos, se une la composición interna de dichos resultados que refleja la victoria de CC.OO., con un importante avance, en las grandes empresas, en el sector público, en sectores de la importancia de los transportes, banca, ... A esto hay que añadir que las elecciones han supuesto una extensión de la sindicalización y un reforzamiento del sindicalismo de clase al superar UGT y CC.OO. las tres cuartas partes de los delegados elegidos. El notable incremento del número de delegados elegidos se ha producido con un no menos notable disminución de la población ocupada y con una disminución del número de delegados que se elegían en las grandes empresas en función de los reglamentos electorales.

Que UGT ha visto con preocupación los resultados electorales por encima de las declaraciones públicas, lo demuestra el cambio de actitud posterior a ellas: su distanciamiento del Gobierno, sus críticas a la política económica, la renuncia a firmar un Acuerdo Interconfederal y la aceptación de la unidad de acción en la negociación colectiva.

Los primeros resultados de la negociación colectiva de 1987, el notable incremento de la movilización de los trabajadores en torno a la misma, permite predecir un balance positivo en este capítulo. La combinación de una actitud decidida de acción lograda con UGT en muchos ámbitos, son factores que habrán contribuido a dicho balance. Su conservación tiene, sin duda, una gran importancia para el futuro.

EL MOVIMIENTO ESTUDIANTIL

El movimiento iniciado en los pasados días del pasado mes de diciembre, ha puesto de manifiesto más que ningún otro hecho social, las contradicciones de la política educativa del Gobierno. Su gran impacto ante la opinión pública se ha basado en la capacidad de penetración de sus reivindicaciones entre clases

y sectores sociales diversos.

Es muy difícil, desde la óptica de un gobierno que pretende hacer de su política educativa una de las pocas señas de identidad progresistas, contestar a unas reivindicaciones que se agrupan (nos referimos ahora al movimiento de estudiantes de Enseñanzas Medias) en torno a los siguientes objetivos.

a) Eliminación de las barreras selectivas en el acceso a todos los niveles de la enseñanza.

b) Posibilidad real de acceder a la enseñanza superior, mediante otra política

papel de los profesores y de las relaciones escolares, son cuestiones que ha planteado la movilización estudiantil y que tienen que ser objeto de nuestra reflexión.

Los acuerdos que firmó, en febrero, el ministro de Educación con las organizaciones estudiantiles, han supuesto una importante victoria del movimiento de estudiantes de enseñanzas medias. El hecho de haber obligado a un Ministro del Gobierno a negociar, bajo la presión de la movilización masiva de más de dos millones de estudiantes, es un hecho inédito en



de tasas, becas y eliminación de los "numerus clausus".

c) Incremento de la escolarización de la enseñanza media estatal y mejora de su calidad (construcciones, gastos de funcionamiento, prácticas en la FP, etc.).

d) Democratización real de la vida escolar y participación de los estudiantes, a través de sus organizaciones representativas, en la política educativa (mayor peso de la representación de los estudiantes en los Consejos Escolares, participación en la Reforma de las EEMM., control de la aplicación de los acuerdos, estatuto del estudiante, etc.).

e) Mejora en los sistemas de formación de los profesores.

Este es, sin duda, un punto que toca muy directamente nuestros planteamientos sindicales. También, de una forma más o menos explícita, la valoración del

la reciente historia española. Los acuerdos alcanzados también lo son: el haber obligado al Gobierno al compromiso de habilitar créditos suplementarios para inversiones en diversos programas después de la aprobación de la Ley Presupuestaria, no tiene precedentes.

Las organizaciones estudiantiles y todas las interesadas en la educación, nosotros desde luego, tienen que estar vigilantes para que se cumplan los compromisos adquiridos por el Gobierno. Su capacidad de maniobra al respecto, suele ser amplia. Lo sabemos por experiencia propia. También es cierto que lo conseguido por los estudiantes no satisface todas sus peticiones y supone solamente un avance en el camino de la expansión, mejora de calidad y democratización del sistema educativo. Pero constatamos esto, sólo para animarles a proseguir su lucha,

Informe de Balance y Perspectivas

para plantearnos a nosotros mismos, la exigencia de ser más efectivos en nuestra movilización por los objetivos que los estudiantes han sacado a la luz pública, para lograr una convergencia de las organizaciones educativas y sociales en torno a ellos. En ningún caso, para minusvalorar lo conseguido. Estaría completamente fuera de lugar, cuando desde el sindicalismo de la enseñanza no lo hemos conseguido a pesar de haber inscrito una parte de las reivindicaciones planteadas en nuestras plataformas. Tampoco hay que pasar por alto el hecho de que la movilización de los estudiantes, y lo conseguido a través de ella, ha servido de ejemplo a otros colectivos para plantear sus propias reivindicaciones, hasta llegar a configurar el período de conflictividad social más agudo que ha conocido el PSOE en el Gobierno.

EL ACCESO A LA UNIVERSIDAD

Con respecto a la reivindicación de supresión de las pruebas selectivas de acceso a la Universidad, el Ministro sólo se comprometió a evaluar las actuales y estudiar una modificación de las mismas. Antes hicimos referencia a un hecho claro: la política universitaria del Gobierno tiene un carácter distinto a la preconizada para los niveles de enseñanza previos.

Si para éstos se defiende, aún no poniendo los medios necesarios para ello, la máxima ampliación de la tasa de escolarización, a la elevación de la edad de escolarización obligatoria y gratuita y del término del tronco común de enseñanza, su concepción de la enseñanza universitaria es selectiva y elitista y, por lo tanto, clasista en nuestro contexto social.

Fue muy claro Maravall en su comparecencia ante la Comisión de Educación y Cultura del Congreso en Septiembre de 1986, apenas dos meses antes del inicio de las movilizaciones estudiantiles. España, dijo, tiene una tasa de escolarización en la enseñanza superior del 23 % de los jóvenes comprendidos entre 18 y 25 años (De paso, la elevó significativamente. De ser cierta la cifra que dio, llenarían las aulas universitarias más de un millón de jóvenes en lugar de los 760.000 alumnos de todas las edades, existentes). Reconoció que es de las más bajas de la CE y la OCDE (los países industrialmente desarrollados, tienen tasas comprendidas entre el 25 y el 54 %). Pero decidió que era la que correspondía al nivel de riqueza de nuestro país. Su obje-

tivo para los próximos años era mantenerla y su problema cómo seleccionar a "ese 23%".

En el contexto de un paro juvenil masivo que llega a la escalofriante cifra del 48% de los jóvenes entre 16 y 24 años, de una preconizada ampliación de la escolarización hasta los 18 años, con unos bachilleratos técnicos (hipotéticamente sustitutorios de la FP), cuyo título facultaría para acceder a los estudios universitarios, ¿cómo se podría mantener constante la tasa de escolarización en la enseñanza superior? Sólo hay un modo, y el MEC lo tenía preparado aunque no se hubiera atrevido a hacerlo público con claridad. Esta intención ministerial ha quedado desbaratada por el momento por el movimiento estudiantil. Es una de sus victorias "ocultas". La política de financiación (construcciones, equipamientos) y de plantillas de profesores y PAS, puede, sin embargo, cerrar por la vía del hecho, sin regulaciones legales, las Universidades a muchos jóvenes, trasladando a las propias universidades, infradotadas de recursos materiales y humanos, la responsabilidad de la decisión.

LAS MOVILIZACIONES EN LA UNIVERSIDAD

La lucha de los estudiantes universitarios que alcanza su mayor amplitud en el momento de redactar este informe, ha conseguido mayor coherencia y globalidad reivindicativa tras la Reunión General de Universidades de Zaragoza (14 de marzo). En su plataforma destacan las exigencias de participación en la Reforma de los planes de estudio; la retirada de los proyectos actuales; la oposición a la Selectividad en el acceso y al final del primer ciclo; diversas peticiones sobre la mejora de la calidad en la enseñanza, becas, inversiones en la Universidad y las plantillas de profesores (coincidentes plenamente con las nuestras) y la derogación de la LRU. Pensamos que la unificación de la plataforma reivindicativa ha permitido superar ciertas tendencias corporativas, a la hora de enfocar la cuestión de la reforma de los planes de estudio, que se habían manifestado en algunos sectores de estudiantes universitarios.

La negativa del MEC y la SEUI a negociar con los estudiantes en consonancia con la posición mantenida frente a las reivindicaciones de profesores y PAS de Universidad, después de lo acontecido en los demás sectores, forma parte de la inflexión autoritaria que el Gobierno ha

introducido en su modo de tratar la conflictividad social. Por el momento, parece que no vemos a Maravall negociando con los universitarios movilizados. Al recordar con propósito de contraste, las actitudes negociadoras del Ministro con los estudiantes de las EEMM, tampoco se nos olvida que sólo se sentó con ellos cuando las televisiones de todo el mundo transmitieron las imágenes de violencia al término de la manifestación del 23 de enero en Madrid, en la que resultó herida de bala por la policía, la estudiante de BUP, María Luísa Prada.

CC.OO. ANTE EL MOVIMIENTO ESTUDIANTIL

Nuestra Federación y la Confederación Sindical de CC.OO., han apoyado las luchas estudiantiles sin reservas, por el carácter claramente progresista de sus reivindicaciones que podemos aplicar también a la orientación del movimiento y a las Organizaciones que lo conforman. Este apoyo ha tenido un carácter más activo, cuando así lo han solicitado las propias organizaciones de estudiantes. Las relaciones más estrechas con el Sindicato de Estudiantes, se han basado en la mayor capacidad de éste para ser un interlocutor permanente y a la orientación que ha mantenido, desde el primer momento, de buscar el apoyo de las Centrales Sindicales de clase. También se han mantenido relaciones con la Coordinadora de Estudiantes de EEMM y de Universidad (en varias comunidades autónomas, en donde no existía el Sindicato con carácter exclusivo) y, en ocasiones, la actitud de CC.OO. ha facilitado el mutuo entendimiento entre ellas. Recientemente se ha llegado a un acuerdo entre las tres Organizaciones, para crear una plataforma de análisis, elaboración de alternativas y de unidad de acción en el sector de la Universidad. Esta plataforma está abierta a otras organizaciones sociales.

Abordamos la profundización en esta línea de trabajo en la parte de Perspectivas de este Informe. En cualquier caso, conviene resaltar aquí que nuestro acuerdo con los principales objetivos, concretos y generales, del movimiento estudiantil, no debe llevarnos en ningún caso, a asumir acríticamente cualquiera de sus planteamientos o a hacerlo sin haber madurado nuestras propias alternativas. Temas como la selección en el acceso a los estudios universitarios o la reforma de sus planes de estudios, requieren por nuestra parte una posición mucho más

elaborada que un simple planteamiento sumario. Tendremos ocasión de debatirlas en este Congreso.

II. PERSPECTIVAS DE ACCIÓN SINDICAL PARA EL PRÓXIMO PERÍODO

1. INTRODUCCION

En esta ocasión el informe de perspectivas para el próximo período va a centrarse en la orientación de la acción sindical. El tratamiento de nuestros objetivos organizativos y de nuestro modelo sindical se aborda en la ponencia tema del Congreso. Sabemos que acción sindical y organización son aspectos de nuestro trabajo que se interrelacionan profundamente. Por ello, no renunciamos a abordar aquí las cuestiones organizativas que se relacionan más directamente con la acción sindical e incluimos un apartado final que resume nuestros objetivos organizativos, entendidos en su sentido más amplio: los diferentes aspectos de la vida interna de nuestro Sindicato. En todo caso, la ponencia y esta parte del Informe definen conjuntamente nuestra orientación para los próximos tres años.

Lograr un avance importante en la sindicalización de nuestra rama que tenga como eje a la Federación de Enseñanza de CC.OO. es el gran objetivo que nos marcamos para los próximos tres años. Y eso se medirá en afiliación, organización e influencia sindical. Un parámetro certero de ésta, son las elecciones sindicales. Conforme progrese la sindicalización, la separación existente entre afiliación e influencia sindical, irá disminuyendo. Todavía se mantendrá importante durante el próximo período; podemos empezar a hablar de una tasa de afiliación satisfactoria en la enseñanza, cuando se supere el 50% y no es previsible que se alcance en los próximos tres años. Nuestro objetivo es convertirnos en polo de referencia del proceso de sindicalización que hemos de contribuir a desarrollar.

¿Qué objetivos intermedios hemos de alcanzar para situarnos en una buena base de partida para ser el eje de la sindicalización? ¿Qué instrumentos de acción sindical hemos de utilizar en él y cómo? La contestación a estas preguntas es el propósito fundamental de este informe. Pretendemos hacerlo centrándonos sólo en las cuestiones principales.

A las elecciones sindicales dedicamos el mayor número de páginas. Las que han

de realizarse en el sector de funcionarios constituyen el trabajo más importante que hemos de realizar y el más inmediato. Sus resultados van a determinar las posiciones de partida de los diferentes Sindicatos en colectivos que agrupan a casi las tres cuartas partes del total de los trabajadores de la enseñanza. Los delegados sindicales deben jugar, por otra parte, un papel fundamental en la sindicalización. Por lo tanto, no trataremos sólo de cómo obtenerlos en el mayor número posible, sino también de cómo trabajar con ellos. Esto afecta a todos los sectores, con las diferencias derivadas de los distintos modelos de representación y negociación. A los anexos, que contienen los proyectos de programa electoral, hay que prestarles la atención que requieren. Al término del Congreso, con los textos que se aprueben, abriremos inmediatamente un nuevo debate con nuestros afiliados y con los trabajadores en general, hasta configurar el programa definitivo.

Los grandes objetivos de la acción sindical, generales y sectoriales, las formas de negociación colectiva y su articulación, las formas de movilización, son los otros apartados que se recogen en el Informe.

Por último, reiteramos la propuesta de unidad que la F.E.CC.OO. realizó a las dos UCSTES a comienzos del pasado año. Entendemos que la sindicalización del sector también pasa por la clarificación del mapa sindical, por el reagrupamiento de las organizaciones más afines. El que ésto se realizara antes de las elecciones sindicales en la función pública, proporcionaría, a nuestro juicio, una base suficiente para que el sindicalismo de clase fuese la fuerza mayoritaria.

2. ELECCIONES SINDICALES Y MODELO SINDICAL

Varias cuestiones hay que destacar en este apartado. En primer lugar situar la preparación de las elecciones en los diferentes niveles de la enseñanza estatal, como el principal objetivo de trabajo de la Federación, hasta su realización. En segundo lugar, el papel que, a nuestro juicio, los delegados sindicales deben juzgar en relación con el modelo sindical que defendemos y en relación con el objetivo de sindicalización del sector que nos hemos marcado. Finalmente, definir algunas de las orientaciones para la preparación del proceso y la campaña electoral.

2.1. REPRESENTACION Y MODELO SINDICAL

La C.S. de CC.OO. ha hecho de la defensa de los órganos de representación unitarios, de los trabajadores en las empresas y centros de trabajo, una de las características centrales de su modelo sindical. A pesar de los sucesivos intentos de suprimir o limitar el papel de los delegados sindicales y de los comités de empresa, éstos han logrado mantener, en la legislación y en la práctica sindical, lo esencial de sus competencias. CC.OO. no los enfrenta a la organización del Sindicato en los centros de trabajo, las secciones sindicales. Ambos son, en nuestra concepción, instrumentos complementarios.

Para poder cumplir con dos de sus funciones esenciales, ser instrumentos de democracia sindical y cauce de acción sindical unitaria, los órganos de representación, han de partir del centro de trabajo. Si ésto no se da, y tal es el caso de las Juntas de Personal previstas en el Proyecto de Ley de Representación Sindical de los Funcionarios, los riesgos de que se reproduzca la dinámica sindical actual son muy grandes. Primaría entonces, en las elecciones sindicales, el refrendo electoral de los Sindicatos sobre cualquier otra cuestión.

Nuestra propuesta de modelo de representación para las elecciones sindicales en la enseñanza estatal es, en síntesis, la siguiente:

a) Elecciones directas y simultáneas de centro y provinciales o de Universidad.

b) Las Juntas Provinciales agruparán unitariamente a todo el personal docente de preescolar, EGB y EE.MM. y de los servicios complementarios. La demarcación provincial puede ser sustituida por otro ámbito en aquellas Comunidades Autónomas en las que se organice de modo diferente la Administración Educativa.

c) En la Universidad se constituirán separadamente Juntas de Profesores y de PAS funcionario.

d) Los centros de tres trabajadores o menos, se agruparán territorialmente para elegir sus delegados.

e) Las mesas de negociación —Comunidad Autónoma, SEUI, MEC— se constituirán proporcionalmente a los resultados obtenidos por las listas sindicales en los ámbitos provincial y de Universidad. Para que se respete del modo más fiel posible la proporcionalidad, proponemos un reparto, de acuerdo con el número de votos obtenidos por cada lista en su

Informe de Balance y Perspectivas

respectivo ámbito.

1) En el caso de que la normativa electoral no contemple la realización de las elecciones sindicales en el nivel del centro de trabajo, la F.E.C.C.OO. propiciará su realización desde las Juntas de Personal.

Reproducimos a continuación la casi totalidad del documento de debate que aprobó el Secretariado, en julio de 1986, sobre la propuesta de elección de delegados de centro, por entender que contiene las principales líneas argumentales sobre el conjunto de la cuestión.

Propuesta a debatir:

Elegir delegados de centro a partir de las Juntas de Representantes y de nuestra acción sindical

A. ¿Preconizamos la realización de elecciones de delegados de centro, aún en el caso, más que probable, de que no se contemplen en la normativa electoral? ¿En qué momento y cómo se podrían realizar?

La propuesta que presentamos a consideración del Congreso es que debemos realizarlas, incluyendo este compromiso en nuestro programa electoral. El momento más propicio es después de realizadas las elecciones provinciales de Juntas de Representantes, de modo que sean éstas las que convoquen las elecciones de delegados de centro. En el caso de que fueran minoría los representantes de una Junta, partidarios de convocarlas, lo harían como grupo de representantes elegidos.

La Universidad, como circunscripción electoral, presenta algunas características diferentes. Por un lado, el menor número de centros permitirá la presencia en las Juntas —profesores y PAS— de representantes de una parte de las Facultades y Escuelas. Por otro, la mayor dispersión geográfica —centros en varias provincias—, dificulta la conexión con los trabajadores, si no hubiera representantes en todos los centros. Al mismo tiempo, la práctica totalidad de los centros tienen más de 50 trabajadores. Teniendo en cuenta todo esto, debemos defender para la Universidad, la misma posición que en las enseñanzas básicas y media, aunque la representación de algunos de sus centros la asumiesen directamente los elegidos a las Juntas de Universidad que pertenecieran a dichos centros.

B. ¿Por qué esta opción? Una de las claves principales para el desarrollo del sindicalismo de clase es el modelo participativo. Los principales argumentos que llevan a defender esta propuesta, son los siguientes:

B.1. Tasas de afiliación y papel de los no afiliados. La tasa de afiliación general en la enseñanza estatal no universitaria era, en 1984, según las encuestas del CIS, del 17 0/0. Con diferencia, una de las más bajas del sindicalismo de las enseñanzas en el mundo. No es previsible, en los próximos años, un crecimiento rápido, a no ser que concurren factores como la unidad sindical o ventajas sustanciales para los afiliados. Para la práctica de un sindicalismo reivindicativo que se base en la movilización de los trabajadores, los no afiliados seguirán desempeñando un papel muy importante en la acción sindical. Los delegados de centro son un instrumento necesario para la conexión de los Sindicatos con el conjunto de los trabajadores.

B.2. Tradición asamblearia y aspiraciones unitarias.

La tradición asamblearia y la aspiración a la unidad sindical de los trabajadores de la enseñanza tienen especial incidencia en los sectores más progresistas. No hay que olvidar la negativa incidencia que tuvo el hecho de que los Sindicatos nacieran, en la transición democrática, como opciones contrapuestas a la práctica sindical —o presindical— unitaria. La fuerza que tuvo UCSTE, en su momento, se debió a que fue capaz de recoger buena parte del activo del movimiento unitario de maestros. Ciertas actitudes de prepotencia, en las que en ocasiones cayó también F.E.C.C.OO., son incompatibles con las tasas de afiliación. Frente a otros modelos sindicales, el sindicalismo de clase podrá afianzarse y mejorar sus posiciones, si es capaz de sindicalizar la componente asamblearia. Sin delegados de centro, no sería posible.

B.3. El modelo sindical oficial en las Administraciones Públicas.

El modelo legal que se va a establecer es un modelo muy centralizado, que plantea grandes dificultades para la participación de los trabajadores en la acción sindical. Está hecho a la medida de un sindicalismo de gestión, como el que preconiza UGT. Las Juntas de

Personal, sin conexión con los centros, correrán un serio peligro de burocratización. La actividad de las Juntas puede producir fácilmente los actuales esquemas de comportamiento sindical, estando a merced de la división sindical. El efecto dinamizador de la vida sindical que las elecciones sindicales tienen que producir, puede diluirse rápidamente, creando una situación de desencanto que incidirá especialmente en los sectores progresistas. El que las Juntas no se burocraticen, el que actúen de acuerdo con las aspiraciones unitarias de los trabajadores, incluso el que tengan la capacidad de ampliar en la práctica sus competencias legales, depende, en buena parte, de la existencia de delegados de centro.

B.4. Nuestro modelo sindical participativo.

No vamos a insistir en su caracterización. Sí en el hecho de que es una de las señas de identidad diferenciadoras que hay que potenciar al máximo. No se puede hablar de sindicalismo participativo si no se es capaz de hacer penetrar la vida sindical en la gran mayoría de los centros de trabajo. No hay modelo sindical participativo que no parta del centro de trabajo. No se puede olvidar que las mayores movilizaciones en la enseñanza estatal, apenas han alcanzado al 50 0/0 de la plantilla total. Hoy en día, y previsiblemente en los próximos años, ningún Sindicato puede garantizar, a través de su propia organización, la vida sindical en la mayoría de los centros de enseñanza. Para hacer avanzar nuestro modelo sindical, necesitamos delegados de centro.

C. Argumentos contrarios. Riesgo de la Propuesta..

Los argumentos más consistentes de quienes, dentro de nuestro Sindicato, se oponen a la propuesta de elegir delegados de centro, son:

- a) No tienen funciones en su ámbito.
- b) Frenarían la afiliación sindical al encontrar la amplia mayoría de no afiliados, un cauce de representación que les permitiría una cierta participación en la vida sindical, sin necesidad de optar por la afiliación.
- c) Con las actuales tasas de afiliación, podría darse, en el caso de generalizarse los delegados de centro, que una mayoría de los mismos, fueran no afiliados. Esto podría reproducir dinámicas no sindicales, con creación

de estructuras, tipo coordinadoras, contrapuestas a los Sindicatos.

Indudablemente son argumentos dignos de consideración, pero tienen, a nuestro juicio, bastante menos peso, en su conjunto, que los expuestos en el apartado anterior. Se pueden hacer, además, matizaciones a cada uno de ellos.

En los centros de enseñanza no existe, efectivamente, un patrón. Una parte de los problemas de la vida cotidiana se resuelven a través de los organismos de gestión elegidos democráticamente. El delegado de centro puede, sin embargo, canalizar hasta el ámbito superior administrativo —Dirección Provincial, Universidad—, un buen número de problemas concretos, cuya resolución, hoy en día, se busca individualmente. En cualquier caso, las funciones principales de los delegados de centro, son de coordinación y participación de los trabajadores en la acción sindical y en la toma de decisiones.

Su no existencia, no favorecería, necesariamente, el que la participación se canalizara a través de los Sindicatos. Podría reforzar la atonía sindical o favorecería a a opciones distintas a la nuestra.

Los riesgos de un renacer del asamblearismo antisindical hay que asumírselos en función de que son más graves los derivados de la situación contraria. Su neutralización dependerá de la capacidad de actuación del Sindicato, de su eficacia reivindicativa, de que progresivamente vaya proporcionando servicios a los afiliados.

Lo que hay que tener claro es que, para hacer de nuestro Sindicato la opción mayoritaria en la enseñanza, hemos de recorrer un largo camino en el que debemos conectar permanentemente con esa amplia mayoría de no afiliados y hacer que nuestro modelo sindical vaya imponiéndose en la práctica. Sin promover la elección de delegados de centro, esta perspectiva se vería grandemente dificultada.

D. ¿Cómo se concretará nuestra propuesta?

Sin pretender, en absoluto, agotar la cuestión, recalquemos algunos de los planteamientos básicos:

- La propuesta de que las Juntas elegidas, convoquen elecciones de delegados de centro, debe convertirse en uno de los elementos centrales de la campaña electoral.
- Constituídas las Juntas, en donde haya una mayoría de representantes

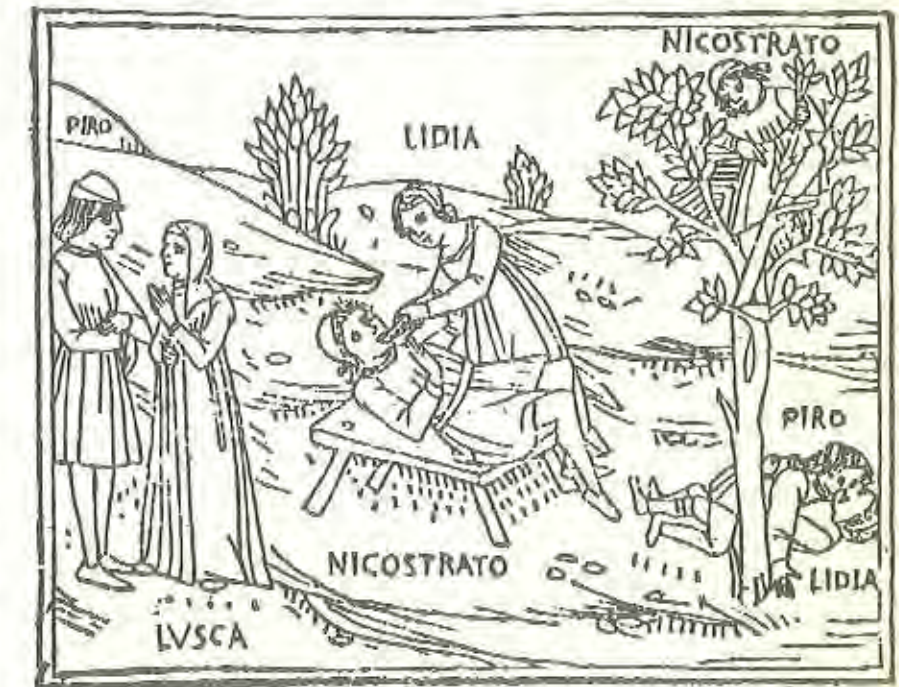
favorables a esta opción, serán ellos quienes convoquen las elecciones, procurando la máxima publicidad y preconizando su realización en un intervalo de tiempo determinado y con las debidas formalidades, pero siempre abiertos a que se incorporen nuevos centros.

- En donde nuestra posición no sea mayoritaria, deberán ser convocadas por los representantes elegidos que sean partidarios de esta opción y los sindicatos que la defiendan.

Está claro que se producirá una diversidad de situaciones, según territorios y mapa sindical de los mismos. Aún en los sitios en que seamos minoritarios, los delegados de un grupo de centros, ampliarán nuestro espacio sindical. También se producirá el hecho de que un período de movilizaciones amplíe el ámbito de centros con delegado.

Respecto a la periodicidad de su

mandato, habría que defender con la debida flexibilidad, la renovación anual o bianual.



mandato, habría que defender con la debida flexibilidad, la renovación anual o bianual.

E. Otras cuestiones.

El gran esfuerzo que supondrá desarrollar este modelo sindical participativo, requiere un incremento importante de la participación de los afiliados en la vida interna. Delegados del Sindicato, secciones sindicales, agrupaciones, asambleas generales, deben potenciarse en su funcionamiento. No hay que olvidar que traba-

jamus por un futuro en el que el doble plano de trabajo —interno y con los no afiliados— se unifique por el hecho de que la afiliación sea ampliamente mayoritaria. Para lograrlo, tenemos que desarrollar un doble esfuerzo que en absoluto puede recaer sólo en los liberados y un reducido número de cuadros.

2.1.1. ¿Por qué una representación unitaria de los profesores de EGB y de las EE.MM.?

Añadiremos algunos argumentos complementarios:

A pesar de la cierta consideración que había adquirido la práctica de negociación y la lucha unitaria de los dos sectores, en los últimos meses se ha expresado en las Enseñanzas Medias, especialmente en el bachillerato una corriente de opinión que preconiza la realización de

elecciones separadas. Esta propuesta ha sido recogida e impulsada por la Coordinadora de Profesores de Enseñanzas Medias. Tiene una indudable base corporativista y de recelo frente a los Sindicatos. Expresa el miedo a quedar perjudicados por un tratamiento conjunto de los problemas y la desconfianza hacia la capacidad de los Sindicatos para defender los intereses y aspiraciones de todos los colectivos, de armonizarlos cuando es necesario. La defensa de la separación sectorial va unida a la oposición a que existan elecciones directas entre listas de

Informe de Balance y Perspectivas

ámbito provincial, por su carácter netamente sindical.

Nuestra posición debe quedar muy clara. Estamos por la constitución de órganos de representación conjuntos. Y ello, por:

a) Los contenidos de la negociación son semejantes respecto a las grandes cuestiones que afectan al profesorado.

b) La reivindicaciones específicas de los profesores de las ELEM. han sido y continuarán siendo defendidas por los Sindicatos en las mesas de negociación. Como lo han sido y serán las de colectivos diferenciados más minoritarios —interinos, profesores de educación física, hogar y cívico social, etc.—

c) La constitución de órganos de representación y negociación separados significaría un retroceso considerable hacia prácticas corporativistas, en buena parte superadas. Frente a los grandes problemas que tiene hoy planteados el profesorado —Estatuto, retribuciones, seguridad social, etc.—, favorecer ámbitos de acción y negociación separados, significa poner trabas a la fuerza que da la unión de todos los profesores.

d) La expresión de las opiniones diferenciadas no quedan anuladas por la representación unitaria. Los Sindicatos son capaces de recogerlo. No actúan de espaldas a los trabajadores. Los delegados de centro, se contemplan o no en la norma legal, serán un cauce que permita conocer a los Sindicatos la opinión mayoritaria de los trabajadores de cada sector.

2.1.2. ¿Por qué elecciones de centro y a Juntas de Personal?

Las elecciones directas en el primer ámbito de negociación, Provincia o Universidad, los más cercanos a los trabajadores, son más democráticas que la fórmula de elecciones en segundo grado. Permiten, además, conocer los programas de los sindicatos, hacer que todos los trabajadores se pronuncien sobre ellos, algo necesario en una situación de pluralidad sindical. Esto no ocurriría si se celebrasen sólo elecciones de centro. En buena parte, es verdad, debido a la débil sindicalización de los centros y al número y tamaño de éstos.

Nuestra propuesta sintetiza dos aspiraciones: contribuir a la sindicalización y hacer que todos los trabajadores, estén o no afiliados, puedan hacer OIR su voz y participar en la toma de decisiones sobre las cuestiones que les afectan. Puede no gustar a quienes no quieren lo

primero o conciben lo segundo como algo enfrentado a lo primero, pero es la más coherente, con un modelo de acción sindicalizado, democrático y participativo.

2.2. Contra la tentación del abstencionismo.

Las muchas críticas que hemos hecho y debemos seguir haciendo, con toda justicia, al proyecto de Ley de Representación Sindical y Determinación de las Condiciones de Trabajo de los Empleados Públicos, no deben llevarnos a fomentar, de una manera inconsciente, un posible abstencionismo. Con esta Ley, con las elecciones sindicales, no ocurre como con el Estatuto del Profesorado que más vale que no se apruebe a que se apruebe uno malo. Y esto es así, principalmente por tres razones:

a) Por la imperiosa necesidad de que haya cauces de representación y negociación.

b) Por la necesidad de que se clarifique la representatividad de los Sindicatos y se limite con ello la capacidad de maniobra del Gobierno.

c) Porque los aspectos más negativos del proyecto pueden superarse mediante la práctica sindical y, ésto es lo más importante, en mejores condiciones si se aprueba la ley y se celebran las elecciones sindicales, aún sin modificarse sustancialmente su normativa, que si se mantiene la situación actual. Conviene detenerse mínimamente en éste último argumento en relación con dos de las críticas principales que hacemos al proyecto de ley.

La limitación de las competencias de las Mesas de negociación y de los órganos de representación, es superable con una correlación de fuerzas favorable. No hay que olvidar que una de las razones por las que el Gobierno del PSOE ha retrasado tanto la regulación legal de la cuestión, ha sido al tener las manos más libres para imponer su política de restricciones salariales al conjunto de los funcionarios. Después de la positiva experiencia, para los trabajadores, de los Acuerdos de 1983, los responsables de Hacienda y Presidencia llegaron a la certera conclusión de que el solo hecho de abrir una dinámica de negociación, genera unas expectativas que ayudan a la movilización de los trabajadores. Ahora, limitan las competencias de las mesas, pero estarán legalmente obligados a convocarlas. En ellos y a través de nuestra acción sindical,

lucharemos por la ampliación de las competencias. Para conseguir intervenir en la determinación del incremento salarial global de todos los empleados públicos, tendremos que lograr movilizaciones generales de todos ellos. Es un reto para nuestro sindicalismo en el Área Pública. En los países de la CE, en los que también existen, por lo general, restricciones legales importantes en el derecho de negociación colectiva de los funcionarios, se han superado cuando los Sindicatos han acumulado en la lucha la fuerza suficiente para ello.

Con respecto a la posibilidad de elegir delegados de centro, estaremos en mejores condiciones de hacerlo desde las Juntas de Personal, que en la situación actual.

2.3. El papel de los delegados sindicales en el proceso de sindicalización.

La potenciación de la figura del delegado sindical, la colaboración que, en todo momento, deben prestar nuestras estructuras sindicales a su labor, configuran una clara orientación de nuestro trabajo para el futuro. Y no sólo para



desarrollar nuestra acción sindical más allá de nuestros afiliados y simpatizantes, ampliando las fronteras de nuestra influencia sindical, sino también para que contribuyan al proceso de sindicalización del sector. Esto debe realizarse conjuntamente con las estructuras organizativas del Sindicato —secciones, agrupaciones, etc.—.

La orientación es válida para todos los sectores —privada, estatal, laborales y funcionarios—, aunque, dado que se aplican a situaciones diferentes, los modos de actuación concretos deben matizarse.

Por una parte, hay que desarrollar una línea de trabajo clara con los delegados sindicales para:

- Proporcionarles información permanente, formación sindical, asistencia jurídica, técnica, sindical, etc.
- Conseguir que sean cauce de relación entre el conjunto de los trabajadores y el Sindicato y sus órganos de coordinación y dirección.

En la medida que consigamos esto último, podrán colaborar de forma muy importante en el proceso de sindicalización que nos proponemos. Cuando hablamos de cauce de relación, le damos el máximo contenido a la expresión: en un sentido, portadores de las propuestas e iniciativas del Sindicato; en otro, de la opinión y propuestas de los trabajadores de los centros. Elementos clave, por lo tanto, para la toma de decisiones democráticas, con participación de todos los trabajadores implicados.

En la Enseñanza Privada y en los sec-

significativo, sin embargo, el número de no afiliados incluidos en candidaturas de los Sindicatos. Su integración en nuestra acción sindical, respetando su opción personal, es la mejor base de partida para lograr su afiliación al Sindicato, cuestión que les debemos plantear sin ningún miedo. Nuestro trabajo en este terreno debe completarse con la invitación a los delegados elegidos como no afiliados, para que participen en la acción sindical junto con los nuestros.

En los momentos de lucha y negociación, se seguirá planteando el problema de la actuación conjunta con los delegados de otros Sindicatos, a través de las asambleas de delegados. Nuestra posición debe seguir siendo favorable a que éstas se convoquen unitariamente por los Sindicatos, cuando se lleguen a acuerdos de actuación conjunta.

Extender las elecciones sindicales en los sectores que ya las han celebrado es un elemento muy importante del trabajo de sindicalización. En el sector de la enseñanza privada, sobre todo, y a pesar del notable incremento de delegados elegidos en el último período de cómputo, todavía quedan muchos miles de trabajadores sin representantes sindicales.

En la Enseñanza Estatal —EGB y EE.MM.—, en el caso de prosperar nuestra propuesta de elección de delegados de centro, un buen número de elegidos pueden ser no afiliados. Las experiencias anteriores de lucha presentan diferentes grados, según sectores y zonas geográficas, de relación con los Sindicatos de los representantes de centro, zona, elegidos coyunturalmente de modo más o menos informal. No vamos a repetir el análisis del documento del Secretariado que hemos reproducido. Sí subrayar que es un gran reto para nuestro Sindicato el lograr que los delegados de centro actúen como soporte de base de las Juntas de Personal, que se desarrolle una regulación complementaria y no opuesta a la acción organizada del Sindicato. Si lo logramos, se habrá avanzado decisivamente en la sindicalización del personal funcionario de la enseñanza estatal. Requerirá, por nuestra parte, un trabajo muy intenso de información, de debate, de desarrollo de la conciencia sindical. También un impulso de los procedimientos democráticos de toma de decisiones y elaboración de propuestas, en los cuales tienen un papel decisivo.

Hay que reconocer que las insuficiencias de del sindicalismo español (afiliación, organización) y el grado de división

sindical existente en un sector como la enseñanza, con una enorme disposición de los centros de trabajo, han hecho muy difícil la estabilización de los procedimientos de consulta democráticos en decisiones de suma importancia, práctica común en numerosos países con un sindicalismo consolidado.

Pueden presentarse contradicciones entre nuestras propuestas y la opinión mayoritaria en el conjunto de los trabajadores. Si afectan a nuestros principios programáticos, no deberemos variarlos; sí continuar trabajando para que nuestras opiniones lleguen a su mayoría. Pero en la gran mayoría de las situaciones, lo que se decidirá es la aceptación o no de una plataforma reivindicativa, de un acuerdo, de un llamamiento a la acción o la continuidad de la misma, etc. En estos casos, aceptar la opinión mayoritaria de los trabajadores, aún si no coincide con la nuestra, es un principio que debe guiar nuestra acción sindical.

Si somos capaces de desarrollar eficazmente esta orientación, de relación complementaria delegados de centro-Sindicatos, podremos permitirnos hacer, en el momento debido, propuestas tendentes a sindicalizar en su grado máximo, es decir, en el de la organización sindical, la estructura de delegados de centro.

2.4. Las grandes líneas de nuestro programa y de la orientación de la campaña electoral.

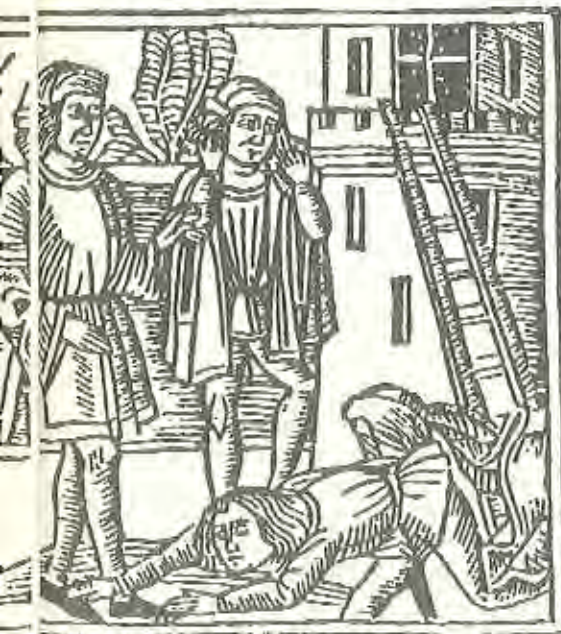
2.4.1. Sobre el Programa

Existen una serie de elementos comunes que deben estar presentes en los programas de cada uno de los tres ámbitos en los que se va a desarrollar la campaña. Estos son:

a) Explicación de nuestro modelo sindical: sindicalismo participativo, democrático, pluralista, independiente de todos los poderes y grupo de presión. Renunciamos a desarrollar aquí la proyección de estos conceptos en el sindicalismo de la enseñanza hoy, por haberse tratado en la ponencia tema del Congreso.

b) Relación de nuestro modelo sindical con nuestras posiciones sobre la representación sindical y la negociación colectiva. En el caso de que no se recojan en la normativa electoral, hay que reflejar nuestro compromiso de convocar elecciones de delegados de centro desde las Juntas de Personal.

c) Nuestro compromiso programático y práctico con la democratización del



tores laborales de la Administración, comités y delegados no están enfrentados a los Sindicatos (al margen, por supuesto, de los desacuerdos concretos que se produzcan). Se complementan en los procesos de negociación colectiva. En las últimas elecciones sindicales han disminuido sensiblemente el número de delegados elegidos como no afiliados. Es

Informe de Balance y Perspectivas

sistema educativo, en el sentido más amplio del concepto y por la mejora de la calidad de la enseñanza. Este compromiso se concretará en la proposición de todo el conjunto de medidas tendentes a lograr dichos fines. Sus referentes ideológicos globales son las Alternativas de Escuela Pública y por una Universidad Democrática que hemos contribuido a elaborar y desarrollar.

Junto con estos elementos comunes, las cuestiones a destacar sobre las condiciones de trabajo en los programas de cada ámbito electoral sectorial, son los siguientes:

a) Profesores de EGB y EE.MM.

— Nuestra posición sobre el Estatuto del Profesorado y la C. Docente consecuente con una alternativa global coherente, la única de este tipo que ha sido presentada en el largo proceso negociador.

— La actividad desarrollada por la FE.CC.OO. a lo largo de todo el proceso de lucha y negociación.

— La importancia que los Acuerdos del 3 de febrero dan los resultados de las elecciones sindicales en la determinación del modelo de carrera docente que finalmente se establezca.

Junto con estos elementos centrales, el programa debe contener las principales reivindicaciones comunes a todos los sectores (retribuciones, seguridad social, oportunidades para la formación permanente, etc.) y las propias de cada uno de ellos (EGB, BUP, FP, CEIs, ...) y de los colectivos diferenciados (interinos, educación física y EATP, EPA, profesores de francés, etc...).

b) Profesores de Universidad

En el programa hay que destacar tres ejes:

— Elementos básicos de una plataforma común a todas las categorías de profesores sobre las condiciones de trabajo: retribuciones, seguridad social, horario, modificación de la normativa sobre régimen del profesorado, condiciones materiales para la docencia y la investigación.

— Nuestra actuación en defensa de la estabilidad de los PNNs y su relación con un modelo alternativo de Universidad. Nuestras propuestas concretas en relación con las nuevas categorías de profesores adecuadas al estado en que se encuentre el proceso de reconversión.

— Posición ante la Reforma de las enseñanzas universitarias en relación con nuestro modelo de Universidad.

c) PAS funcionarios de Universidad

El eje principal es la definición de su situación profesional y retributiva a través de nuestra propuesta sobre la catalogación de sus puestos de trabajo.

2.4.2. Sobre la campaña.

En primer lugar, algunas ideas sobre nuestras señas de identidad que hay que destacar en la campaña. No mencionamos aquí las derivadas de nuestro modelo de sindicalismo de participación, por haber sido ya extensamente tratado.

a) Somos un Sindicato de Enseñanza, con amplia autonomía dentro de la Confederación Sindical de CC.OO., para elaborar las líneas de trabajo sindical en nuestro sector que tiene la ventaja de estar en una Central Sindical que afilia a todas las categorías de funcionarios y trabajadores.

Hay que destacar con fuerza este doble carácter, con todas sus consecuencias positivas. El sindicalismo de clase, el sindicalismo de las Centrales Sindicales, proporciona la fuerza de la solidaridad, sin hacer perder la capacidad de actuar autónomamente desde la propia realidad de los trabajadores de la rama. Para actuar con eficacia en las Administraciones Públicas proporciona una gran ayuda la pertenencia a una Central Sindical. Es casi imprescindible en el marco normativo previsible; muy necesario con cualquier otro.

b) Nuestro trabajo sindical se orienta a la mejora de las condiciones de trabajo, a la eficacia en la resolución de los problemas concretos, a la atención de las demandas de servicios, sin renunciar a luchar por la transformación del sistema educativo, en un sentido progresista, por la consecución de una sociedad más solidaria, justa, libre e igualitaria.

c) Ante los problemas educativos, pedagógicos y profesionales, somos capaces de elaborar alternativas, de debatirlas democráticamente...

3. UNA PROPUESTA DE UNIDAD

Desde nuestro Primer Congreso, el objetivo de la unidad del sindicalismo de clase y progresista en la enseñanza quedó inscrito en nuestro programa. En los posteriores debatimos ampliamente sobre la cuestión, realizando propuestas concretas que permitían avanzar hacia ella. Tenemos la firme convicción de haberlo intentado seriamente sobre la base de propuestas públicas que aborda-

ban los problemas a resolver y que podían haber sido puntos de partida para entablar conversaciones con las Organizaciones que hubiesen estado realmente interesadas en ello.

No lo hemos conseguido. Una cosa es hablar de unidad y otra quererlo de verdad.

Al incluir este apartado en el informe de perspectivas, no pretendemos volver a debatir nuestras propuestas internamente. Finalmente, logramos un elevadísimo grado de consenso interno cuando, a principios del año pasado, la Comisión Ejecutiva aprobó, por unanimidad, una propuesta dirigida a los dos sectores en los que la UCSTE se escindió y que, muy sintéticamente consistía en:

a) Valorar que hay suficientes afinidades programáticas y de modelo sindical que permiten la unidad de las Organizaciones, superando las diferencias existentes.

b) La mayor dificultad se presenta en torno al carácter autónomo o integrado en una Central Sindical, del Sindicato.

c) La síntesis de estos elementos contradictorios puede ser: la fusión de las dos Organizaciones en un Sindicato estatutariamente autónomo, con todas sus consecuencias, y el establecimiento de un Acuerdo de Confederación o de Asociación del Sindicato resultante con la C.S. de CC.OO. El Acuerdo de Confederación entre el Sindicato Libre de la Marina Mercante y CC.OO., puede servir de base de su discusión para un posible acuerdo.

Como anexo a este informe, incluimos el texto de la propuesta. El Congreso debe ratificarla (respetando siempre el derecho de cualquiera de las delegaciones a no compartirla y defender sus puntos de vista) y los órganos de dirección que se elijan en él, procurar que pueda abrirse camino.

Pensamos, sin embargo, que limitándonos a aprobar lo anterior, no agotaríamos todos los esfuerzos posibles en pro de nuestros planteamientos unitarios. El concurrir a las próximas elecciones sindicales en candidaturas diferentes, merma las posibilidades del sindicalismo de clase y progresista en el ámbito electoral de EGB y EE.MM. y puede ayudar a cristalizar las diferencias a causa de la competencia electoral.

Por ello, proponemos a las Organizaciones antes mencionadas, la inmediata apertura de conversaciones tendentes a llegar a un acuerdo para la consti-

tución de candidaturas unitarias en las próximas elecciones sindicales de la Enseñanza Estatal, sobre la base de un programa común de objetivos reivindicativos y líneas de acción sindical.

Dada la importancia que tiene el asegurar la presencia de los representantes sindicales de la enseñanza en todos los ámbitos en donde se determinan las condiciones de trabajo de sus trabajadores, especialmente en la mesa de negociación general de los empleados públicos, y de contribuir, desde el sector de la enseñanza, a la representatividad del sindicalismo de clase en el conjunto de los funcionarios, consideramos necesario que las candidaturas unitarias puedan contabilizar para CC.OO. en este último ámbito. Esto no significaría merma alguna de la autonomía de la Coalición Electoral para la determinación de su política sindical en la enseñanza. Los integrantes de la coalición tendrán, en cambio, capacidad para intervenir en la determinación de la política sindical de CC.OO. para el conjunto de la función pública, para participar en los procesos de negociaciones en dicho ámbito y para beneficiarse de los derechos sindicales reconocidos a las Centrales Sindicales más representativas.

4. POR LA DEMOCRATIZACIÓN DEL SISTEMA EDUCATIVO

El concepto democratización tiene una fuerte carga semántica. Aplicado a la enseñanza, a los sistemas educativos, puede ser utilizado con significados diferentes. Todos ellos plenamente identificados con los objetivos programáticos de la Federación de Enseñanza de CC.OO., con su proyecto de transformación del sistema educativo.

Por Democratización de la educación podemos entender:

- a) La forma en que se establece la organización y gestión del sistema educativo; los modos de elaborar y ejecutar la política educativa.
- b) El crecimiento de la escolarización en volumen de alumnos y duración de sus estudios, en los diferentes niveles del sistema educativo.
- c) La disminución de las desigualdades sociales en el acceso a la enseñanza y en el éxito/fracaso escolar. Educación para todos sin discriminaciones sociales e igualdad real de oportunidades, como grandes objetivos finalistas.
- d) La evaluación general del nivel de formación del conjunto de la sociedad.



Hay pluralidad de interpretación de los significados. Tomados como grandes objetivos, que dan sentido y coherencia a la política educativa que defendemos, no pueden considerarse aisladamente. Traducidos a reivindicaciones concretas, partiendo de cada uno de ellos podemos llegar a una misma reivindicación.

La alternativa a la enseñanza que la izquierda política y sindical elaboró hace ya casi dos años, la Alternativa de Escuela Pública, es inseparable del concepto de democratización en su plural significado, de la práctica social que se deriva del mismo.

Uno de los objetivos más importantes que la Federación de Enseñanza de CC.OO. tiene planteados en el próximo futuro, es lograr crear cauces o instrumentos de acción sindical para desarrollar una práctica efectiva de acción sindical por la democratización de la enseñanza y del sistema educativo.

Si hemos logrado superar en el terreno de la reflexión interna la falsa dicotomía entre acción sociopolítica y acción reivindicativa por la mejora de las condiciones de trabajo, hay que lograr también su superación en la práctica sindical cotidiana.

Los objetivos reivindicativos, las líneas de trabajo que se derivan de la lucha por la democratización de la enseñanza, tal como la estamos definiendo aquí, inciden profundamente en la mejora de las condiciones de trabajo de los profesores y del personal de administración y servicios.

Son muchos los ejemplos bien conoci-

dos. Recordemos algunos de ellos. De dos líneas fundamentales de acción, a desarrollar en este contexto, la extensión de la escolarización y la mejora de la calidad de la enseñanza, se derivan buen número de objetivos reivindicativos concretos que inciden directamente en la mejora de las condiciones de trabajo, en el aumento del empleo en nuestra rama. Escolarización total de 4 a 6 años y de 14 a 16. Incremento en las demás etapas y niveles, reducción del número de alumnos por clase, introducción de las especialidades en la EGB con una formación inicial y permanente renovadas, profesores y equipos de apoyo.

En España se necesitan más profesores y mejor formados. Y también más personal de administración y servicios. En todos los niveles de la enseñanza empezando por la EGB estatal, en donde la falta de personal administrativo resulta intolerable. El número de profesores, de PAS, en relación con la población total y la población escolarizada, es inferior al de la casi totalidad de los países de la CE y la OCDE.

Las reivindicaciones anteriores contribuyen tanto a abrir el sistema educativo a nuevos sectores de población, a mejorar la calidad de la enseñanza y combatir el fracaso escolar como a mejorar las condiciones de trabajo y crear empleo. Son, pues, fundamentales para nuestra acción sindical.

Trabajar en un centro de enseñanza con menos alumnos por aula, con servicios de apoyo psicopedagógicos y de orientación, disponiendo de material pedagógico adecuado y de recursos económicos para realizar actividades complementarias, teniendo al alcance una oferta asequible de formación permanente y tiempo retribuido para cursarla, tiempo y medios para una atención más individualizada a los alumnos, especialmente con aquellos que tienen dificultades para el aprendizaje, etc., etc., todo ello ha de acabar teniendo igual importancia para la acción sindical reivindicativa en la enseñanza que la lucha por mejorar las condiciones salariales y de jornada. Son objetivos que deben incluirse en cualquier programa de democratización del sistema educativo, que encontrarán apoyo en amplios sectores de la población, en los trabajadores desde luego.

Desde nuestra constitución como Sindicato, hemos incluido estos objetivos en nuestros programas; también, con mayor o menor énfasis, en las plataformas reivindicativas que aprobamos

Informe de Balance y Perspectivas

al comienzo de cada curso, sin embargo, hay que reconocerlo, en muy pocas ocasiones hemos sabido o podido traducir nuestros planteamientos en este terreno a una práctica sindical colectiva. Siendo realistas, hay que reconocer que hemos tenido que emplear casi todos nuestros esfuerzos en abrir, mantener y restaurar los cauces de negociación sobre las cuestiones laborales más inmediatas y usuales. Ni las patronales, ni los gobiernos y ministros de educación —centrales o autonómicos— han permitido, ni permiten graciosamente, que los Sindicatos de Enseñanza tengan capacidad negociadora sobre estas cuestiones, aunque muchas de ellas puedan considerarse condiciones de trabajo en sentido estricto.

Al poner énfasis en esta obligación, para los próximos tres años, de la que se pueden derivar varias líneas de trabajo, somos conscientes de que su desarrollo dependerá del incremento de nuestra implantación, organización e influencia. Creemos que hemos alcanzado la base de partida imprescindible que no teníamos hace unos años. Pero sería ilusorio pensar que disponemos ya de la capacidad para actuar simultáneamente en numerosos frentes de trabajo. Los órganos de dirección que surjan de este Congreso deberán realizar un detenido análisis para determinar los planes concretos de actuación, los medios, prioridades, alianzas, ... y hacer que el conjunto de nuestras organizaciones, de nuestros afiliados, participen en su definición y aplicación.

A continuación haremos algunas consideraciones sobre esta orientación, sus posibles enfoques y líneas de acción.

4.1. La Democratización y mejora de la calidad de la enseñanza es una cuestión de actualidad.

Lo es en el sentido de que ha logrado calar en la opinión pública a través de los medios de comunicación. El movimiento estudiantil ha sido el agente de este fenómeno. Su continuidad en el futuro es uno de los factores que pueden asegurar un mayor impacto social para la línea de trabajo que proponemos.

La presentación del libro blanco sobre las reformas de la ordenación del sistema educativo y de los contenidos de la enseñanza (de la escuela infantil al final de las medias), el debate sobre el mismo, la elaboración y aprobación de la LOSE, el prometido debate sobre la reforma de los planes de estudios universitarios, la regulación legal de cuestiones como la selectividad en el acceso a los estudios universitarios, etc., pondrían en el primer plano de la actualidad el modelo de sistema educativo, la financiación de las reformas, sus consecuencias para los trabajadores de la enseñanza y la sociedad. Esto nos debe facilitar, sin duda, el desarrollo de esta línea de acción sindical por la democratización del sistema educativo y la mejora de la calidad de la enseñanza.

El Consejo Confederal de CC.OO. en su reunión del pasado 17 de marzo, elaboró una plataforma de 14 puntos, en los que se concretaba nuestra oposición a la política económica del Gobierno y se hacía referencia a las políticas sectoriales que era necesario modificar. Uno de ellos, trataba de la mejora de los servicios públicos sanitario y educativo.

La plataforma se aprobó como base para la preparación de una movilización general de los trabajadores contra la política económica y social en el horizonte de la resolución del Consejo Confederal. Una huelga general que requiere, para su realización, una seria labor de preparación.

Desarrollar el correspondiente punto de la plataforma, lograr que sus contenidos concretos sean divulgados en el conjunto de la Confederación y entre los trabajadores debe ser no sólo nuestra contribución a la política global de la Confederación, sino también un medio para lograr los apoyos sociales necesarios a las acciones específicas que llevemos a cabo en la enseñanza.

4.2. Principales líneas de trabajo. Enfoque del mismo.

Nuestro objetivo general de democratización puede concretarse en seis ejes para la acción sindical, ejes que están relacionados entre sí:

- a) Extensión de la escolarización.
- b) Mejoras de la calidad de enseñanza.
- c) Incremento del empleo (profesores y PAS).
- d) Contra la selectividad clasista (barreras académicas y fracaso escolar). Por el éxito escolar.
- e) Democratización real de la gestión. Participación en la determinación de la política educativa.
- f) Por el incremento de los Presupuestos Educativos.

No pretendemos desarrollar en este apartado la plataforma reivindicativa que se deriva de estos ejes; sólo señalar, al respecto, que debe formar parte de los proyectos de programa que se incluyen como anexos a este informe. Si quisiéramos hacer algunas consideraciones sobre el modo de actuar para conseguir que estas líneas de trabajo formen parte, total o parcialmente, de una práctica sindical asumida mayoritariamente por los trabajadores de la enseñanza, que lograr que sean la base de una acción unitaria de las organizaciones representativas de los distintos sectores de la educación y de las organizaciones sociales interesadas en la democratización de la enseñanza. En primer lugar hay que introducir los ejes reivindicativos en la acción sindical cotidiana. Descomponer la acción sindical en la lucha por las reivindicaciones laborales usuales y acciones más generales, realizadas conjuntamente con otras Organizaciones



educativas y sociales, restará masividad a la participación de los trabajadores de la enseñanza en estas últimas. Se trata de llegar a ellas desde la propia dinámica sindical del sector. Para conseguirlo, hay que escoger los ejes y reivindicaciones concretas que más relación tengan con las condiciones de trabajo, procurando centrarse en una serie de puntos clave.

Pensamos que de los ejes b) y c), pueden derivarse una serie de reivindicaciones que son ampliamente sentidas por los trabajadores de la enseñanza, aunque éstos no hayan tenido ocasión de movilizarse en torno a ellas hasta el momento. Reducción del tope máximo de alumnos por aula, profesores de apoyo y PAS suficientes, incremento de las partidas para gastos de funcionamiento permanente y reducciones de jornada (créditos por centro, períodos sabáticos, año sabático) para su aplicación, ... pueden ser algunas de las reivindicaciones concretas de una plataforma que abra una dinámica sindical propia, desde los trabajadores de la enseñanza.

POR UNA PLATAFORMA DE ORGANIZACIONES EDUCATIVAS Y SOCIALES

Creada la dinámica se puede converger de una manera mucho más natural con otros sectores (padres, estudiantes, trabajadores), en la exigencia de un incremento de los Presupuestos de Educación. Este objetivo puede cuantificarse en que el gasto público educativo sea el 5 % del PIB. En pesetas de 1987, esto supondría un aumento en torno al medio billón. No es una cifra exagerada. Supone acercar, en términos relativos, el esfuerzo presupuestario en educación, al de los países de la C.E. Prescindiendo, y es mucho prescindir, de lo invertido en el pasado. Evidentemente, no encaja en la actual política presupuestaria general.

Este sería uno de los puntos clave para una acción conjunta de las organizaciones educativas y sociales. Desde aquí, hacemos un llamamiento a la constitución de una plataforma de las citadas Organizaciones. Para intercambiar puntos de vista, análisis y reivindicaciones, para elaborar una plataforma común; para movilizarse en su defensa; en suma, para trabajar conjuntamente por la democratización del sistema educativo.

Este es un planteamiento estratégico de nuestro Sindicato. No podemos pensar que se vaya a conseguir de la noche a la

mañana o simplemente con el aprovechamiento de una coyuntura favorable. Se trata de impulsar un proceso, no de buscar a cualquier precio acciones que no tengan en cuenta la dinámica reivindicativa de cada sector. El sólo hecho de constituir, central y territorialmente, plataformas de las organizaciones progresistas, requiere vencer numerosos obstáculos, resistencias políticas. Tenemos experiencias, unas positivas, otras no, de plataformas en defensa de la escuela pública; más claramente de unidad de acción con las organizaciones estudiantiles. Hay que aprovechar lo positivo de estas experiencias y situarlas en un nuevo terreno: el de las reformas en la organización del sistema educativo y los planes de estudio.

En ese marco, los contenidos de una plataforma común no se reducirán a la exigencia de más presupuestos para la enseñanza, con sus reivindicaciones concretas de más y mejor escolarización. Habrán de incluir, sin duda, elementos de los ejes d) y e) (contra la selectividad clasista, ...; Democratización de la gestión, ..., participación, ...).

SOBRE LA REFORMA DE LA ENSEÑANZA

Las ponencias de este Congreso abordan las reformas del sistema educativo y de los contenidos de las enseñanzas. Debemos aspirar a que nuestro debate y conclusiones tengan una utilidad por lo menos similar a la que tuvieron, para nuestro trabajo sindical, las del Tercer Congreso, sobre la Carrera Docente y el Estatuto del Profesorado. Al igual que entonces, no debemos dar por cerrado el debate de 17 de mayo. El Congreso debe proyectar sus conclusiones al respecto en un debate más abierto con los trabajadores de la enseñanza y también con estudiantes, padres de alumnos, trabajadores en general y otros sectores sociales. Hay que ser consciente de que tratamos del porvenir de la educación en España en los próximos años. Nuestro Sindicato debe impulsar la realización de todo tipo de actividades —Jornadas, Conferencias, debates en los medios de comunicación, etc.— sobre la cuestión, buscando la mejor proyección pública posible de las mismas.

Sin pretender reproducir aquí el contenido de las ponencias sobre las reformas, sí que conviene resaltar que, en consonancia con los contenidos de nuestra orientación de democratización

del sistema educativo, estarán: la integración frente a la separación de las redes escolares; la ampliación de la escolarización, frente a las barreras académicas selectivas; la consideración del carácter clasista de éstas en la actual estructura escolar y social; la no reducción del concepto de selectividad clasista al de pruebas académicas interniveles; la valoración de aquella como una realidad permanente a lo largo de todo el sistema educativo, actuando a través de los mecanismos de fracaso escolar; la consideración de la mejora de la calidad de la enseñanza, en un sentido no clasista, es inseparable de una profunda acción educativa compensatoria de las desigualdades sociales; la defensa de la enseñanza como servicio público, frente a los intentos de nuevas privatizaciones —enseñanza superior— o de consolidación de las existentes, etc., etc.

En consonancia con la idea de abrir un proceso, dinamizar una situación, partiendo de la apertura de una dinámica sindical relacionada con las condiciones de trabajo, hay que situar el problema de los momentos. No hay que reducirlos a uno o dos, por más que la discusión parlamentaria de los Presupuestos o los prometidos debates sobre las reformas, sean las ocasiones más propicias para ello.

También hay que desarrollar esta orientación en la acción sindical y los procesos de negociación sobre las condiciones de trabajo. La negociación del Estatuto del Profesorado, brinda claras ocasiones para ello (formación inicial y permanente, catálogo de puestos/plantillas, ...). También las encontraremos en los procesos de acción y negociación, a desarrollar a partir de las plataformas de la enseñanza privada y la Universitaria, si conseguimos ampliar los contenidos de la negociación.

Una última consideración sobre el enfoque de nuestra acción en relación con las reformas emprendidas por el Gobierno y el MEC. En este informe, y en las ponencias, hemos sido muy críticos con la política educativa del PSOE en el poder, señalando sus contradicciones, insuficientes y aquellas actuaciones que chocan con los planteamientos educativos progresistas. De ello no se puede deducir una oposición frontal al conjunto de los planteamientos que sobre las reformas curriculares y de ordenación del sistema educativo ha anunciado el MEC. Cometeríamos un gravísimo error si actuáramos así. Las reformas son necesarias. El Gobierno

Informe de Balance y Perspectivas

y las Instituciones responsables de su elaboración, planificación y ejecución, todavía no han sabido mostrar un diseño claro de las mismas. Nuestro objetivo es conseguir que tengan una clara orientación progresista, que se hagan contando con la participación de todos los sectores educativos y que tengan una incidencia positiva en las condiciones de trabajo. No lo es, en absoluto, contribuir a que no se realicen las reformas y menos aún, mediante cualquier tipo de connivencia con los sectores corporativistas y conservadores. Tenemos que saber delimitar con toda claridad el sentido de nuestras críticas. Nunca será bueno coincidir con quienes pretenden dejar las cosas como están.

Concretándolo mediante algunos ejemplos sencillos: es preferible que no se regule la carrera docente, a que se establezca sobre la base de los principios jerarquizadores contenidos en los diferentes proyectos del MEC; pero nuestras críticas a la reforma experimental de las EE.MM., no puede contribuir a que se paralice el proyecto de integrar las enseñanzas entre los 14 y 16 años en un tronco común y escolarizar por completo a la población en ese grupo de edad. Aquí exigiremos que se haga lo más pronto posible y con los medios adecuados. Nuestras críticas a la reforma de los planes de estudio universitarios, no se pueden confundir con las voces de quienes pretenden que no haya tales reformas o sólo las juzguen en función de estrechos intereses corporativistas.

Entra dentro de lo posible que ante la falta de recursos presupuestarios para acometerlas y ante la incapacidad para vencer las inercias corporativas, las reformas no pasen de la fase de enunciación o de experimentación o se limiten a cambios superficiales, (los más fáciles y económicos). Tenemos que trabajar firmemente para que esto no ocurra.

También debemos desarrollar la orientación en otros terrenos que no pueden ser minusvalorados o verse separados de la acción sindical:

a) **Pedagógico.** La actividad del Sindicato en este campo, debe proporcionar análisis, reflexiones y propuestas que son de una enorme utilidad para el enfoque de la acción sindical dentro de la orientación que estamos desarrollando en este apartado. En al menos tres de los ejes de acción que mencionábamos antes - b), d) y e) -, estas aportaciones son imprescindibles. Conseguir una amplia participación dentro y fuera del sindicato, en el

terreno de la acción, por la renovación pedagógica, ayudará a poner fin a su separación perjudicial de la acción sindical. No hay fronteras entre renovación pedagógica y condiciones de trabajo o política educativa. La acción pedagógica del Sindicato debe centrarse, ante todo por una cuestión de prioridades, en aquello que incide más directamente en lo segundo. También hay que llevar a cabo acciones específicas sobre educación para la paz, educación contra el racismo, el sexismo y todas las formas de discriminación.



b) **Organización de los parados.** Una acción organizada de este colectivo (nítidamente delimitado en I- EGB, más difusamente en los niveles superiores y en los PAS), es fundamental para el eje reivindicativo del incremento del empleo en el sistema educativo. El Sindicato debe ofrecerse como cauce organizativo de acción para los parados: sin renunciar a colaborar con otros organismos, ya creados, que los agrupen. La preocupación por la transparencia y el control de las formas de acceso a los puestos de trabajo debe permanecer pero, al mismo tiempo, hay que incrementar la lucha por los programas creadores de empleo. La reivindicación de la jornada continuada, con su necesario correlato de exigencia de personal para actividades complementarias para los alumnos en los centros de enseñanza, puede ser un momento adecuado de convergencia de las reivindicaciones de los trabajadores sin empleo y los parados en la enseñanza.

c) **Acción Institucional.** Distinguiremos dos niveles. Lo que se puede realizar a través de los Consejos Escolares de Centro y los Organos de Gobierno democráticos de las Universidades y la que corresponde a instituciones como los Consejos Escolares del Estado y las

Comunidades Autónomas, los Consejos Sociales de las Universidades y el Consejo de la Formación Profesional.

De modo general se puede definir la siguiente orientación de nuestra acción institucional: potenciar una acción conjunta de los distintos sectores de la enseñanza por la democratización del sistema educativo.

No son asimilables, por composición, carácter, y atribuciones, los Consejos Escolares de los centros de enseñanza de los niveles previos a la enseñanza superior con los órganos de gobierno de las Univer-

sidades. Aunque éstos cuenten con la participación de representantes de profesores, PAS y estudiantes elegidos democráticamente, algunos de ellos, las Juntas de Gobierno, van a actuar como empleadores en la determinación de una parte de las condiciones de trabajo de los profesores y PAS de las Universidades. Trataremos el problema en el siguiente apartado de este informe. Lo tocamos aquí, para mencionar un condicionamiento que no tienen los Consejos Escolares de los Centros de Enseñanza. Esto no quita para que también en las Juntas de Gobierno y, desde luego, en los claustros, se pueda y se deba actuar en defensa de la política de democratización del sistema educativo que preconizamos.

La actuación de nuestro Sindicato en los órganos de participación institucional (Consejos Escolares, Sociales y de la Formación Profesional) se va a enfrentar a las limitaciones derivadas de la composición de los órganos y la obsesión gubernamental de que, a través de ellos, no se suscite una contestación a su política. Ya tenemos experiencia al respecto que hemos descrito en el balance.

Los Consejos Sociales de las Universidades tienen unas características diferentes, al ser elegidos los representantes de

la administración universitaria autónoma por la propia comunidad universitaria. A pesar de la discutible sentencia del Tribunal Constitucional, recortando sus competencias, conservan la muy importante de aprobar los Presupuestos de la Universidad y supervisar su actividad económica. La indefinición jurídica sobre las formas en que estas funciones han de realizarse, plantea, sin duda, serios problemas. Por ejemplo, ¿los Presupuestos se aprueban o rechazan globalmente, tras su aprobación por la Junta de Gobierno, o hay capacidad para modificar partidas determinadas? La posición de nuestro Sindicato es la de lograr la interpretación más amplia posible de sus competencias. Y no sólo las de carácter económico, sino aquéllas que pueden llenar de contenido la función de ser el órgano de participación de la sociedad en la Universidad. Lograr convenios con las Centrales Sindicales, programas educativos y culturales para los trabajadores, servicios de orientación profesional y colocación de los graduados universitarios, etc., etc. son iniciativas que los representantes de CC.OO. deben impulsar en los Consejos Sociales. También, contribuir a que la orientación del trabajo docente e investigador, tenga como objetivo la satisfacción de las necesidades sociales,

ellos pasa por nuestra capacidad de realizar propuestas, de fomentar iniciativas. Si chocan con mayorías de signo opuesto, deben servir, al menos, de caja de resonancia de los derivados de las relaciones entre la formación y el empleo y de nuestras alternativas sobre los mismos.

Por ello, una de las características principales de nuestro trabajo de participación institucional, ha de ser, en cualquier caso, la de buscar una proyección pública del mismo. A través de los medios de comunicación, a través de la información sindical que suministremos a los trabajadores de la enseñanza y demás sectores de la comunidad educativa afectados en cada caso. Hay que tener en cuenta un hecho: si no se consigue esta proyección pública de nuestro trabajo, de nuestras iniciativas, los órganos institucionales no se consolidarán como cauces reales de participación. El riesgo de que suceda ésto último es grande o, entonces, nuestra presencia en ellos sería perfectamente inútil.

Proponemos que dentro de un año, o año y medio, se convoque una Conferencia Confederada que realice un balance del trabajo institucional desarrollado en nuestro sector y elabore las correspondientes directrices de actuación a la vista del mismo. Hasta entonces, los órganos de



y a que se reflexione sobre el tipo de Universidad que queremos y los medios para conseguirla. De este modo, el trabajo institucional en los Consejos Sociales puede convertirse en un instrumento de lucha por la democratización de la enseñanza universitaria.

Los Consejos Escolares y de la Formación Profesional conforman sus mayorías sobre la base de los representantes nombrados por el Gobierno del Estado o de las Comunidades Autónomas. Estos conservan, por lo tanto, la capacidad de control político. Un buen trabajo en

dirección federales deben asegurar la coordinación de la actividad en los distintos Consejos. Siempre en relación con la Confederación. No podemos olvidar que en ellos, la representación es Confederada (Consejos Sociales y de la Formación Profesional) o compartida (Consejos Escolares). Es difícil pensar que haya una suficiente proyección pública de nuestro trabajo institucional si no la hay en el interior de CC.OO. Lograrlo, contribuiría a la necesaria sensibilización de nuestra Confederación sobre los problemas de la Enseñanza.

5. ACCION SINDICAL Y NEGOCIACION COLECTIVA

Nos centraremos en este apartado, en la acción que tiene como objetivo la mejora de las condiciones de trabajo: acción que sigue siendo en núcleo del quehacer sindical. Entendemos, desde luego, el concepto condiciones de trabajo en su sentido más amplio, es decir, todo aquello que afecta directa o indirectamente a la vida laboral y profesional de los trabajadores y que puede ser objeto de regulación legal o contractual, de hecho o potencialmente, por parte de los Sindicatos o resultado por los mismos en el plano de la atención individual o de la negociación colectiva.

Con ello, no establecemos fronteras en el tratamiento de los objetivos de nuestra acción sindical. En el apartado anterior hemos hablado de las relaciones entre acción sindical por la mejora de las condiciones de trabajo y aquella que tiene como objetivo la democratización del sistema educativo. Lo que sí debe quedar claro es que: son distintos los instrumentos de nuestro trabajo sindical, cuando los contenidos del mismo pueden ser objeto de negociación colectiva entre los Sindicatos y los patronos públicos y privados que cuando, dichos contenidos, afectan directamente a los demás sectores educativos y a toda la sociedad.

Las cuestiones que se abordan en este apartado son las siguientes:

- Los grandes objetivos de la acción sindical por la mejora de las condiciones de trabajo.
- Las estrategias generales y sectoriales que debemos desarrollar para conseguirlos, incluyendo una referencia a las formas de movilización.
- Ambitos de negociación y articulación de los procesos de negociación y de las correspondientes prácticas de acción.

En el tratamiento de las mismas, procuraremos no reiterar lo contenido en otros apartados del informe y sus anexos.

5.1. La Acción Sindical en la Enseñanza Pública.

Las cuestiones que afectan a todos los trabajadores de la enseñanza pública, afectan, en una u otra medida, al conjunto de los empleados públicos (funcionarios o contratados laborales).

Al hablar de objetivos y medios de acción comunes tenemos que tocar, forzadamente, la problemática del Área Pública.

Informe de Balance y Perspectivas

Hemos de plantearnos cuatro grandes objetivos:

a) **Negociar los aumentos retributivos anuales.** El general y el monto de los fondos complementarios, así como la distribución de los mismos.

b) **Reformar el sistema de Seguridad Social** de los funcionarios, comenzando con el de clases pasivas del Estado.

c) **Conseguir buenos convenios marcos de personal laboral general y de Comunidades Autónomas, que respeten los ámbitos de negociación inferiores y que permitan una negociación articulada con los mismos.**

d) **Consolidar, después de las elecciones sindicales, sistemas efectivos de negociación colectiva en todos los ámbitos de la función pública,** superando en la práctica las limitaciones legales que contenga la Ley Sindical de los Funcionarios. Articular la negociación de la Mesa General, con las mesas sectoriales.

Para conseguir estos objetivos es necesario un esfuerzo sindical importante. Muy probablemente no podrán ser cubiertos satisfactoriamente en los próximos tres años. Nos daríamos por satisfechos si lográsemos avances en cada uno de los objetivos que acabamos de mencionar. Lo que debemos tener absolutamente claro es que los problemas que plantea su consecución, tienen una dimensión confederal; sólo pueden ser resueltos a partir de una acción sindical del conjunto de los trabajadores de las Administraciones Públicas.

Los principales problemas a resolver, son los siguientes:

a) **Vencer las resistencias de los Gobiernos,** del actual y de los que le sigan, sea cual sea su signo político, a aceptar el pleno derecho a la negociación colectiva de los empleados públicos. Las resistencias son mayores cuando priman las políticas de ajuste económico y de reducción de los déficits presupuestarios. Para conseguirlo, no hay otro camino que la movilización general de los TAP (Trabajadores de la Administración Pública). Sólo cuando ésta genere una correlación de fuerzas favorables se conseguirá avanzar. Una regulación legal favorable, sólo se conseguirá después de haber superado en la práctica el marco legal existente. Lo ideal es negociar antes de la aprobación por el Gobierno del Proyecto de Ley presupuestario. Lo bueno es conseguirlo en algún momento.

b) **Lograr movilizar al conjunto de los TAP.** En sí mismo es un problema. Apenas ha existido una práctica sindical

común. Hay que vencer resistencias corporativas profundas y la tendencia a limitarnos a las luchas sectoriales. CC.OO. ha caído en el sectorialismo. Hay que reconocerlo. Utilizamos el término para distinguirlo del corporativismo con todas sus connotaciones negativas. Hay luchas sectoriales necesarias y positivas, que hay que mantener y procurar ganar (por buenos convenios sectoriales de personal laboral, por la homologación retributiva de los funcionarios docentes, etc.). El problema es limitarnos a ellas.

Para implicar a los trabajadores de la enseñanza, en una acción común frente a la imposición de los aumentos retributivos generales, hay que comenzar informándoles de que las cantidades perdidas como consecuencia de los aumentos generales anuales, inferiores al IPC durante los últimos años, superan, con mucho, lo recuperado sectorialmente en los procesos de homologación retributiva efectuados hasta el momento o lo que se puede mejorar al subir varios niveles en la tabla de los complementos de destino.

c) **Definir una estrategia de acción sindical del Área Pública de CC.OO.** Llevarla a la práctica. Crear los instrumentos organizativos necesarios para ello. En la ponencia tema del Congreso se presentan dos opciones sobre esto último. Habrá que escoger la mejor, la más eficaz para la acción sindical de conjunto; y trabajar para que en el marco del Cuarto Congreso Confederal, todas las Organizaciones de CC.OO. implicadas lleguen a un acuerdo consensuado sobre el modelo organizativo. La definición de la estrategia de acción sindical general requerirá una labor prolongada de puesta en común de información, análisis, debates y prácticas. La realización de Conferencias de Acción Sindical del Área Pública, con una periodicidad anual o bianual, ayudará de forma importante a esta tarea. Uno de los núcleos principales de la estrategia es, a nuestro juicio, la articulación de los procesos de acción y negociación generales, con los sectoriales. Hablaremos de ello más adelante.

5.1.1. Acción Sindical en las Escuelas Infantiles, la EGB y las EE.MM.

La negociación del Estatuto del Profesorado y las consecuencias laborales y profesionales de la ordenación del sector de Escuelas Infantiles, son las cuestiones sobre las que se centrará la acción reivindicativa en el próximo período.

Sobre el Estatuto del Profesorado y la

Carrera Docente tenemos una alternativa global que hemos procurado sacar adelante, en sus distintos apartados, a lo largo de un dilatado proceso de negociación. La progresiva reducción de los contenidos del Estatuto, en las propuestas del MEC, centraron el debate en un modelo de carrera docente inaceptable para nosotros. Por el momento, hemos logrado vencer mediante una estrategia de rochazo. Estábamos obligados a ella. Los acuerdos del 2 de febrero introdujeron un elemento positivo: la entrada provisional en el nuevo sistema de retribuciones sin grados y sin un catálogo de puestos de trabajo jerarquizador. Además, por supuesto, de la posposición de la negociación de los aspectos más conflictivos, hasta después de las elecciones sindicales.

UNA NUEVA ESTRATEGIA DE NEGOCIACION

Al conseguir una reivindicación parcial, se rompía uno de los elementos principales de la estrategia negociadora del MEC y de los Sindicatos que le apoyaban: sacar adelante, cuanto antes, el modelo de carrera docente, a cambio de algunos aumentos retributivos inmediatos, expectativas de otros posteriores para una parte de los profesores y ciertas mejoras parciales en otros apartados. Estos compensarían la imposición de otros elementos insatisfactorios y las muchas lagunas del recortado proyecto de Estatuto. El MEC sentía la necesidad imperiosa de salir cuanto antes de una dinámica negociadora que generaba continuadas expectativas reivindicativas, sin el desgaste político de una nueva retirada del proyecto. No lo consiguió. A continuación quiso imponer el cierre de toda negociación hasta después de las elecciones sindicales. Rectificó a tiempo y se reanudaron las negociaciones sobre aspectos parciales urgentes.

Sin un análisis profundo sobre estrategia y ritmo de negociación, hemos pasado de una negociación global, a culminar en un período de tiempo a priori no muy prolongado, a comenzar a negociar las cuestiones separadamente y con una perspectiva de culminación del proceso a largo plazo. Creemos que acertadamente, aunque sea producto de la fuerza de los hechos y de la intuición, más que de una reflexión sindical asumida por el conjunto de nuestra Organización.

Paralelamente, salían a la superficie los desacuerdos, entre el MEC y las CC.AA. con competencias educativas,

sobre las atribuciones de cada Administración en la regulación jurídica del Estatuto. ¿Habrá Estatuto o Estatutos? ¿Estatuto Marco y del MEC y Estatutos de las CC.AA.? ¿qué pueden y deben regular cada uno de ellos? La cuestión tiene profundas implicaciones jurídicas, sindicales y políticas. No está resuelta en lo concreto, en nuestra alternativa. Toca de lleno a uno de los motivos de reflexión principales de este informe, la articulación de la negociación colectiva.

Lo que está claro es que debemos definir una estrategia de negociación del Estatuto del Profesorado que procure resolver las incógnitas que acabamos de plantear y refuerce la coherencia de nuestra práctica sindical. A ello dedicamos las siguientes consideraciones:

a) Con la actual política ministerial, la correlación de fuerzas sindicales existentes en la mesa de negociación y las limitaciones presupuestarias, no es posible, a corto plazo, un buen Estatuto del Profesorado.

b) Las elecciones sindicales pueden proporcionar una correlación de fuerzas favorable a quienes nos oponemos a una carrera docente jerarquizadora. A partir de este momento, estaríamos en mejores condiciones para vencer los demás obstáculos que impiden tener un buen Estatuto.

c) El Estatuto, válido para todo el Estado, ha de ser un Estatuto marco. Junto al Estatuto marco, han de existir estatutos del MEC y de las CC.AA. con competencias. Hemos de impulsar el inicio de negociaciones sindicales en estas últimas. Es previsible que se puedan superar en ellas los hechos impuestos por el MEC y esto ayudaría a la negociación de conjunto. La elaboración del catálogo de puestos de trabajo, corresponde a las CC.AA. con competencias. De los criterios que se adopten para su confección, depende la posibilidad de introducir los grados previstos en la Disposición Adicional XV de la LMRFP.

d) Debemos realizar con urgencia un estudio jurídico sobre las competencias del Estado y de las CC.AA. en relación con el Estatuto. Nuestra política sindical se basa, en la defensa de un marco común de condiciones laborales y profesionales que comprende la posibilidad de traslados intercomunitarios. Este no es incompatible con la existencia de Cuerpos de Profesores propios de cada Comunidad, ni supone la defensa de la uniformidad de la situación profesional.

e) Una parte de los contenidos del

Estatuto no pueden esperar a la culminación de unos procesos de negociación que serán forzosamente largos. Superado el escollo de la introducción en el nuevo sistema de retribuciones, debemos continuar por la vía de negociar aspectos parciales (con el MEC y las CC.AA.), según un catálogo de prioridades. Concursos de traslado y situación de los provisionales, determinados derechos (responsabilidad civil, reconocimiento y atención a las enfermedades profesionales), jornada, planes de formación permanente, catálogo de puestos, unificación de los cuerpos de profesores, ... El catálogo de puestos de trabajo es clave en la determinación del modelo de carrera docente. Podemos utilizar muchos argumentos a favor de que el criterio básico para su confección sea el de las especialidades curriculares requeridas en los centros de enseñanza.

f) En resumen, la orientación que proponemos se basa en que la promulgación del Estatuto sea el resultado final de un conjunto de negociaciones parciales, cuyos resultados sean aplicables de inmediato. En absoluto significa esto que queramos dilatar dicha promulgación. Probablemente avancemos así más rápidamente, aunque sea en aspectos parciales, que aceptando normas genéricas que necesitan después innumerables desarrollos reglamentarios, aunque fuesen mejores que los conocidos.

g) La articulación de los procesos de acción y negociación planteará un buen número de problemas. Pero no hay que olvidar un hecho: el principal obstáculo para la negociación articulada es la oposición de los empleadores a que se negocie en dos ámbitos, uno de los cuales incluye al otro. Si hay negociación en dos ámbitos, ésta puede articularse.

Una breve referencia a dos posiciones que no compartimos. Hay quienes dicen: "No queremos ningún Estatuto". Esta posición se ha fraguado por mezcla de componentes corporativistas y antisindicalistas de signo vario. Es conservadora y no favorece sino la perpetuación de la realidad actual. Algún Sindicato sigue viendo en la derogación de la adicional 15, el remedio de todos los males. Dicho así, conlleva la paralización, sine die, de la unificación de los cuerpos docentes y el retorno al viejo esquema de la inspección. La adicional 15 hay que modificarla, derogarla, si se quiere en todo lo relativo a la carrera docente. Nosotros lo defendemos. Pero siendo una ley de bases, podemos tardar en conseguirlo.

Mientras nos basta con congelar su desarrollo en todo lo relativo a la carrera docente y en negociar una unificación de los cuerpos que no discrimine a ningún colectivo.

La mención específica a los trabajadores de escuelas infantiles, no supone que queramos excluirlos del Estatuto. Todo lo contrario, se trata de llamar la atención sobre una de las negociaciones parciales más importantes que hemos de iniciar, en la que están implicadas casi todas las Administraciones Públicas.

Nuestros objetivos generales son:

a) Integración de los centros y de los trabajadores en la red general de la enseñanza pública, dependiente de las administraciones educativas del MEC y de las CC.AA.

b) Homologación de sus condiciones laborales y profesionales, con las de los maestros, en la perspectiva del Cuerpo Unico de Profesores.

c) Planes específicos de formación permanente, que permitan la homogenización de sus cualificaciones profesionales.

5.1.2. Acción Sindical en la Universidad.

El ejercicio de la autonomía universitaria ha abierto un ámbito de negociación ante los órganos de gobierno de cada Universidad, Junta y equipo rectoral, poco transitado con anterioridad si exceptuamos al colectivo que ha podido elegir representantes sindicales, el personal laboral.

Desarrollar una práctica de acción y negociación sindicales en éste ámbito, plantea tres tipos de problemas:

a) La Junta de Gobierno y el Rector, son elegidos democráticamente por profesores, estudiantes y PAS. Afiliados a nuestro Sindicato, forman parte de los órganos de Gobierno en distintas Universidades.

b) Existe una consolidada tradición universitaria de búsqueda individual de soluciones a problemas laborales y profesionales, a través del juego de influencias académicas que penetra profundamente en los órganos de gobierno de numerosas universidades. El gobierno de las mismas se asienta, en estos casos, en un equilibrio dinámico, de micropoderes corporativos. Esta situación es uno de los obstáculos principales para el desarrollo del sindicalismo entre el profesorado universitario. En España y en muchos otros países.

c) La necesidad de contar con secciones sindicales en todas las Universidades

Informe de Balance y Perspectivas

con capacidad de actuación en los tres grandes colectivos de trabajadores. Para afrontar estos problemas hemos de tener en cuenta los siguientes criterios:

1) La acción de CC.OO. en las Universidades no puede limitarse a la acción estrictamente laboral-reivindicativa, sino que debe orientarse también a su transformación progresista; para ello, hay que contribuir a que equipos de gobierno progresistas rijan el mayor número posible de Universidades: es en las Universidades donde ello no ocurre, donde se dan los mayores obstáculos para avanzar hacia la consecución de nuestros objetivos sindicales; por otra parte, hay que asegurar que nuestra aportación a un gobierno progresista de las Universidades se haga con programas claros, sin caer en personalismos ni en tráfico de influencias, y de modo que no se confunda la legítima participación de los afiliados al Sindicato en la gestión de las Universidades con una identificación, no deseable, de un equipo de gobierno con la sigla de CC.OO.

2) Aquellas condiciones de trabajo y problemas laborales cuya determinación o resolución sea competencia de las propias Universidades, han de tratarse a través de procedimientos de negociación entre los representantes sindicales y las Juntas de Gobierno. Imponer un tratamiento sindical y no académico de estas cuestiones, costará tiempo, pero es absolutamente imprescindible para el desarrollo del sindicalismo en la Universidad. Las elecciones sindicales facilitarán el establecimiento del cauce de negociación sindical, pero no hay que esperar a ellas para que las secciones sindicales intenten abrir este ámbito de negociación allá donde sea posible.

3) El principio de independencia de nuestro Sindicato con respecto a cualquier poder, es igualmente aplicable a aquellos de carácter democrático en los que participará afiliados al mismo. En caso de conflicto con Juntas de Gobierno progresistas, debe primar el criterio de independencia sindical.

Hemos de procurar que se produzcan los menos posibles, pero nunca a costa de renunciar a la defensa de los intereses de los trabajadores. Para asegurar la independencia de las secciones sindicales con respecto a los órganos de gobierno, hay que establecer un sistema de incompatibilidades entre los puestos de responsabilidad de ambas.

EJES REIVINDICATIVOS

El trabajo sindical entre el profesorado

en el próximo período, ha de vertebrarse en torno a dos grandes ejes: el primero el de levantar una dinámica de acción sindical por la mejora de las condiciones de trabajo, que afecte al conjunto del personal funcionario y contratado; el segundo, el asegurar que la reconversión de las plantillas universitarias se realice de modo que todos los PNNs actuales que cumplan satisfactoriamente sus funciones, conserven el empleo.

La plataforma reivindicativa, sobre la que basar la acción sindical para el conjunto de los profesores, debe comprender puntos comunes a todos los funcionarios (retribuciones y pensiones), con sus concreciones específicas (clasificación y homologación retributiva); cuestiones sobre las que tiene competencia la SEUI (modificación del régimen estatutario definido en los decretos que desarrollaron la LRU, hacia uno más racional y no discriminatorio que recoja una parte de la filosofía del contrato laboral) y otras que inciden directamente sobre las condiciones en que se desarrolla la actividad docente e investigadora (medios materiales, alumnos por clase, medios para la formación permanente —año sabático— y los intercambios científicos, seguridad social e higiene general y en los laboratorios, etc) en los que tienen competencias las administraciones central y autonómica y la propia Universidad.

La SEUI, elevando al extremo su habitual falta de voluntad negociadora, pretende ahora que su papel de interlocutor ante los Sindicatos ha terminado, en lo que toca al profesorado, con el desarrollo reglamentario de la LRU. Quiere hacer ver que los únicos ámbitos de negociación están por encima (Presidencia del Gobierno) o por debajo (las universidades). Es absolutamente incierto. Para forzar su criterio es necesario levantar una dinámica sindical de base, que parta de las Universidades y que tenga como objetivo, establecer cauce de negociación permanente en los tres ámbitos (Universidad, CC.AA. y MEC).

En el momento de redactar este informe, continúa en diversas Universidades la lucha de los PNNs por asegurar su empleo en el proceso de reconversión de las plantillas. La SEUI, para no dar su brazo a torcer, ha optado por la más chapucera y menos racional de las soluciones: distorsionar la LRU, convirtiendo las figuras de ayudante y asociado, en aparcadero provisional de los PNNs. Frente a ello, la prórroga de los contratos actuales hasta 1992 y la convocatoria en este período, de un número suficiente de



plazas, no sólo es una mejor situación laboral, sino que debería ser un requisito para una aplicación racional de las enseñanzas universitarias en pleno proceso de reforma.

Si no conseguimos una solución global negociadora con la SEUI, habrá que culminar la negociación de la reconversión en cada Universidad, con las categorías previstas en la LRU. Cuando está en juego el empleo de los trabajadores, no vale aferrarse a lo más justo y racional, si esto no consigue abrirse camino a pesar de nuestros esfuerzos. La responsabilidad exclusiva de la chapuza, recaerá en el Gobierno y el MEC.

En cualquier caso, este eje reivindicativo continuará en los primeros años en torno a la ampliación de las plantillas, por la posibilidad de que todo profesor pueda concursar a una plaza de titular en la propia Universidad y por las modificaciones legales que han de realizarse para ello.

En el sector del PAS funcionarios, también debemos desarrollar una estrategia de negociación articulada (Administración Educativa-Universidad). La elaboración del catálogo de puestos de trabajo, la aplicación del nuevo sistema retributivo y de la carrera administrativa, configuran los contenidos de la negociación. La organización sindical de este colectivo de trabajadores en nuestra Federación, es uno de los objetivos de desarrollo organizativo en el próximo período. La acción sindical a llevar a cabo en lo que queda de año sobre las cuestiones antes mencionadas, deben ayudarnos a este proceso que debe necesariamente complementarse con la coordinación con la Federación de Administración Pública en el marco del Área Pública.



우 리 모 든
일 다 카
구 경 사 오

5.1.3. La Acción Sindical en el Personal Laboral de las AA.PP.

Según los convenios que les afectan, hay que considerar cuatro grupos de contratados laborales que trabajan en centros de enseñanza:

— Los afectados por el convenio del MEC: PAS de direcciones provinciales del MEC, de centros, personal del INEE, a los que podrían añadirse en el futuro los profesores incluidos en el "Personal vario sin clasificar" (Educación Física, Hogar, y Cívico Social).

— Los afectados por convenios de CC. AA., en los que, a su vez, hay que distinguir dos tipos: los que tienen convenio único, en CC.AA. con competencias educativas, que agrupen a todo su personal laboral, excepto al de Universidad, y los que dependen de convenios de CC. AA. sin competencias educativas que incorporan centros dependientes de las Diputaciones, EE.II., centros formativo-asistenciales.

— Los que dependen de convenios locales: EE.II., centros formativo-asistenciales, etc.

El personal laboral no transferido de las CC.AA. está afectado, además, por el Convenio Marco del Personal Laboral de las AA.PP.

En lo que se refiere a los ámbitos de negociación, éste sector podría constituirse en modelo para llevar a cabo prácticas de negociación articulada. Existen ámbitos locales, provinciales, de CC.AA. y de Estado, sectoriales del Estado, sectoriales del MEC. Sin embargo, la práctica sindical desarrollada hasta el momento, se enfrenta a todo tipo de dificultades, como consecuencia de los

condicionamientos impuestos por el Gobierno a la negociación colectiva laboral en las AA.PP. y las insuficiencias organizativas y de coordinación dentro del Área Pública. Esto hace que la valoración positiva de la negociación colectiva sólo pueda hacerse convenio a convenio y no sobre el conjunto.

El problema principal con que nos enfrentamos es la tendencia de los Gobiernos Central y Autonómico, de agrupar a todo el colectivo en grandes convenios (marco o únicos) a costa de limitar gravemente la negociación colectiva en los ámbitos inferiores (territoriales o sectoriales) o eliminarla. En los procesos de homogenización de las condiciones de trabajo se pretende hacer perder las mejores condiciones pactadas por determinados colectivos, los que tenían una negociación colectiva anterior más consolidada, a cambio de mejorar a los colectivos más desfavorecidos.

Para hacer frente a esta situación, proponemos las siguientes orientaciones:

a) Hay que defender el mantenimiento de todos los convenios consolidados, especialmente de aquellos en los que ha habido experiencia de lucha organizada de los trabajadores.

b) Hay que procurar que la integración en ámbitos superiores se haga en convenios marco, de mínimos, no en convenios únicos que eliminen la negociación colectiva de ámbito interior.

c) Esta forma de integración en ámbitos superiores es positiva por razones de solidaridad, por contribuir a desarrollar la sindicalización, por permitir, si existe un buen trabajo sindical, desarrollar grandes acciones de conjunto contra la política de topes salariales no negociados, por la mejora de las condiciones de

trabajo comunes, etc.

Sin embargo, todos estos elementos positivos pueden diluirse y el proceso tornarse en negativo, si la integración en los ámbitos superiores de hace a costa de empeorar las condiciones de trabajo y los derechos sindicales de los sectores más combativos y si la negociación de los convenios marco se realiza burocráticamente, sin asegurar la participación de los trabajadores en la misma.

d) El reforzamiento organizativo, la elaboración de una estrategia global del Área Pública para la negociación colectiva laboral, la coordinación permanente de esta política, son objetivos que hay que cubrir necesariamente en el próximo período.

Está pendiente la clarificación plena de la adscripción afiliativa de los distintos colectivos dentro del Área Pública. Nuestra posición es clara: debe pertenecer a la Federación de Enseñanza en personal que trabaja en centros de enseñanza. De inmediato, hay que clarificar qué Federación se responsabiliza de la negociación colectiva (se ha avanzado bastante en el proceso). Pero, sea cual sea el compromiso final al que se llegue, hemos de trabajar conjuntamente como Área Pública (en las Conferencias de Acción Sindical que hemos propuesto antes y a través del funcionamiento regular del Área Pública) y coordinado permanentemente la acción sindical a través de las comisiones de Personal del Área Pública (federales y de Comunidad Autónoma).

En nuestra Federación hay que estructurar el trabajo en dos áreas coordinadas: personal de Universidad y personal del MEC y de las CC.AA.

Informe de Balance y Perspectivas

5.2. Acción Sindical en la Enseñanza Privada.

Las grandes áreas de la acción sindical están ya definidas por la práctica de los últimos años. Continuarán siendo: la negociación de los convenios colectivos, la reestructuración del sector y la equiparación de las condiciones de trabajo con la Enseñanza Pública.

En primer lugar, algunas reflexiones y orientaciones sobre la negociación colectiva:

a) La conservación de la **unidad del convenio general**, con sus actuales límites, sigue siendo válida. La desmembración de los niveles no concertados, sólo se haría en detrimento de los salarios de los trabajadores de estos niveles. El convenio de ACADE ha de quedar reducido a un convenio para un grupo de centros. Reconocida su validez legal, nuestra participación en la negociación ha de procurar una revisión global del mismo. No es un buen convenio.

b) Los **incrementos salariales** para los próximos años, han de tomar como punto de referencia de los determinados en la negociación de los Sindicatos con el MEC sobre la homologación retributiva. Las presiones de la patronal para excluir a los profesores de los niveles no concertados y a los PAS de estos aumentos, serán muy fuertes. En el caso de los profesores, no lo olvidemos, la aplicación de incrementos porcentuales similares a los que se establezcan para los niveles concertados, es condición necesaria para que no se produzca una inadmisiblemente desigual retribución para un mismo trabajo. En el caso del PAS, propondremos tomar como referencia, las mejores condiciones salariales de las categorías, equiparables de los empleados públicos y los aumentos porcentuales establecidos para los profesores.

c) Hay que **continuar desarrollando la estrategia de la negociación colectiva de los últimos años**. Es la correcta. Los contenidos de la negociación no pueden reducirse a los salarios. Para la jornada y las demás condiciones de trabajo, la negociación colectiva es el instrumento para equipararlas a las establecidas en la enseñanza estatal. Sobre las formas de negociación participativas, sólo reiteraremos que hemos de seguir profundizando en ellas. Firmaremos el convenio cuando nuestros afiliados y los trabajadores lo consideren aceptable. Mientras tanto, la acumulación de fuerzas depende del desarrollo de nuestra implantación y organi-

zación (no hay que olvidar nunca la posibilidad de promover más elecciones sindicales) y de la aplicación de una política de alianzas para la negociación colectiva que propicie la unidad de los trabajadores por la base.

d) En los demás convenios del sector —EE.II., Educación Especial, Universidad, Autoescuelas, ..., especialmente en estos últimos, la negociación colectiva se ha caracterizado por la falta de participación de los trabajadores en la misma. Los Sindicatos se han limitado, en la mayoría de los casos, a procurar las mejores condiciones posibles en el estricto marco de las mesas de negociación. Ha existido acción sindical allá donde hay negociación de ámbito inferior al Estatal (convenios de Educación Especial de Madrid y Barcelona).

En el **ámbito de las EE.II.**, la unificación de los dos convenios existentes es un objetivo claro. En todos ellos, la orientación esencial es la de crear las condiciones para la participación de los trabajadores en la acción sindical. El mantenimiento de los ámbitos de negociación provinciales existentes y aún la creación de otros nuevos, favorecería esta perspectiva. Pero esto último no es ninguna panacea. El crearlos requiere, a su vez, el que haya fuerza sindical. Los mayores medios de actuación que disponemos en el sector y en los Sindicatos provinciales, pueden permitir el desarrollo de esta orientación en la que la acción sindical debe transcurrir paralelamente a la organización.

Respecto a la UTEP, nuestra orientación ha de basarse en la potenciación de su funcionamiento, en la base y a nivel estatal y en el respeto a los acuerdos que permitieron mantener la coalición en el último proceso electoral. Nuestro Sindicato no ha de diluirse en la UTEP. Debe conservar en su interior sus capacidades de acción u organización autónomas. Hay que ver la acción propia del Sindicato y de la coalición, como complementarios. El conflicto puede surgir principalmente por diferencias de criterio con la UCSTE. En la medida de lo posible, hay que procurar llegar a acuerdos previos si no se consiguen, la capacidad de decisión la tienen los delegados de UTEP.

La segunda cuestión a tratar es la reestructuración del sector. No ha terminado. Por un lado están los flecos de los acuerdos del año pasado. Las recolocaciones pendientes. En comparación con los acuerdos sobre reestructuración en otros sectores en crisis, los resultados obtenidos, hasta el momento, son buenos, pero

hay que culminarlos. En el curso 1989/90 se producirá la segunda fase. Probablemente afecte a un número superior de trabajadores que la pasada. Hay que comenzar a prepararla con la experiencia acumulada sobre la anterior negociación y la aplicación de los acuerdos. Hemos de aspirar a mejorar el contenido de los mismos (el PAS debe incluirse) y, sobre todo, tener en cuenta una cosa: la vía de la colocación en unidades de apoyo en centros privados concertados tiene un límite. No se puede utilizar independientemente del volumen de personas a recolocar, sin caer en la grave contradicción de propiciar que las plantillas de los centros privados concertados, estén mucho mejor dotadas que las de los centros públicos.

Cuando todavía hay tiempo suficiente, hay que prever y planificar la aplicación de las demás soluciones contempladas en nuestra alternativa a los centros en crisis: contratación laboral por parte de las distintas administraciones públicas para el desarrollo de los programas educativos complementarios, facilitar el acceso a la función pública, integración de centros que reúnen condiciones en la red de enseñanza estatal, cooperativas, patronatos, etc.

En este apartado hay que hablar también de los centros y niveles de enseñanza no subvencionados. El que escolaricen todavía alrededor de un tercio de los alumnos, sólo es comprensible por la insuficiencia de la oferta de plazas escolares públicas y por la sobreexplotación a que se somete a sus trabajadores (salarios y jornada), que permite unos precios, sin duda elevados, pero todavía asquibles, aún con dificultades, para las clases medias. Si no se dieran estos factores, la demanda de plazas escolares en centros privados no subvencionados, disminuiría fuertemente. No es aceptable que se mantengan y nuestro sindicato ha de ser activo en ello. Para que la patronal no tome la iniciativa, con el dilema o discriminación o paro, es necesario que planteemos también la reestructuración del sector, implicando a las Administraciones Educativas en ello.

La ampliación de la edad de escolarización obligatoria hasta los 16 años, plantea el problema de la ampliación de la financiación de la enseñanza privada, hasta el fin del primer ciclo de la enseñanza secundaria. En algunos sectores del MEC, se utiliza esto para inclinarse a rebajar la obligatoriedad a los 15 años. Esto es inaceptable.

Por otra parte, desde el punto de vista sindical de la defensa de los intereses de los trabajadores de la enseñanza privada, hemos de defender que dicha ampliación de los niveles concertados se haga y con homologación de las condiciones de trabajo. ¿Debemos defenderlo a sabiendas de que el actual marco legislativo no ha propiciado la integración de las dos redes escolares financiadas con fondos públicos, tal como preconiza la alternativa de Escuela Pública, elemento esencial de nuestro programa? Sólo se puede hacer coherentemente reclamando dicha integración a partir de la aprobación de la LOSE y, por lo tanto, la simultánea modificación de la LODE y de sus disposiciones reglamentarias sobre centros concertados.

Con respecto a la equiparación salarial, las negociaciones con el MEC están actualmente en lo que puede ser su tramo final. Si concluyen en un acuerdo satisfactorio, éste representaría una victoria sindical de primerísimo orden. Indudablemente, la aplicación temporal de la fórmula de homologación que ha de estar abierta a las futuras mejoras de los profesores de la enseñanza estatal nos deparará ocasiones de desarrollar una acción sindical de seguimiento y aplicación de los acuerdos.

Culminado el proceso, no es ilusorio pensar en una posible acción común de todos los trabajadores de la enseñanza, privada y estatal, por la mejora de sus salarios.

Homologación retributiva en los niveles concertados, reestructuración del sector, consecuencias laborales de la aplicación de la LOSE, llenarían de contenido la negociación sindical con las Administraciones Educativas (MEC y CC.AA.). Aquí hay terreno también para la negociación articulada. La apertura de negociaciones con las CC.AA., no tiene por qué esperar a que terminen las negociaciones con el MEC. Lo más beneficioso para los intereses de los trabajadores es poder desarrollar simultáneamente los procesos de negociación.

5.3. La articulación de la acción y la negociación. Formas de movilización.

En los apartados anteriores, hemos subrayado la posibilidad de establecer una negociación articulada en prácticamente todos los sectores de la enseñanza. Lo hemos tratado, sobre todo, desde el punto de vista de los ámbitos de negociación y de los contenidos de la misma.

Intentaremos en este último apartado, dedicado a la acción sindical y la negociación colectiva, examinar la cuestión desde el punto de vista de la participación de los trabajadores en la misma, partiendo de la consideración de que una de las características esenciales del modelo sindical de CC.OO. es el de procurar la unidad temporal de los dos elementos esenciales de la acción sindical, la participación de los trabajadores, su movilización, con la negociación.

En el sector de la enseñanza, ha primado abrumadoramente, la acción y la negociación de ámbito estatal. Tanto en la enseñanza privada, como en la estatal. Sólo recientemente se han abierto ámbitos de acción y negociación importantes en las CC.AA. con competencias educativas. Las estructuras federales del Sindicato han tenido que hacer frente, con todas sus deficiencias organizativas, a un conjunto de procesos de movilización y negociación de ámbito estatal, muy superiores en número a los de casi todas las ramas de nuestra Confederación.

En una mayoría de ramas, todavía no existen convenios de ámbito estatal y, en donde existen, se ha llegado a ellos tras un largo proceso, partiendo de una práctica consolidada de negociación colectiva de empresa y provincial. No se puede olvidar que la cercanía de la negociación colectiva a los trabajadores, ayuda enormemente a desarrollar las organizaciones de base del Sindicato.

Cuando en la enseñanza nos planteamos abrir ámbitos de negociación, articulados, tenemos que recorrer el camino en sentido contrario, de arriba hacia abajo, sin que los procesos de acción sindical desarrollados hayan sido los más propicios para desarrollar organizaciones de base —agrupaciones y secciones sindicales— con la vida propia que los da el haberse enfrentado directamente a procesos de negociación colectiva. Una ventaja tenemos, sin duda, la de la práctica adquirida por los trabajadores en movilizaciones de ámbito estatal, que conlleva homogenización de planteamientos, experiencia solidaria y fuerza sindical, aunque ésta sea una fuerza menos organizada. Un modelo ideal de negociación articulada es aquél que permite avanzar en los ámbitos inferiores —territoriales o sectoriales— en función de la correlación de fuerzas en los mismos, manteniendo la fuerza sindical en el ámbito superior, para obtener en él mejoras que afecten a todos los trabajadores. Un modelo así, requiere una gran fuerza

sindical, una gran capacidad organizativa y de movilización.

Una línea de trabajo consistente, para avanzar hacia este modelo ideal, requiere, a nuestro juicio, la aplicación de las siguientes orientaciones:

a) Mantener, consolidar y reforzar, los ámbitos de negociación estatales existentes. Crearlos realmente en el ámbito general de la función pública.

b) Crear nuevos ámbitos inferiores, los que permita la correlación de fuerzas existentes.

c) Mejorar la planificación de la acción sindical de ámbito estatal.

d) Procurar la coordinación de los procesos de movilización en los diferentes ámbitos y sus ritmos temporales.

Una buena planificación de la acción sindical tiene que tener en cuenta el grado de organización existente, el tiempo necesario para que las propuestas puedan ser conocidas y debatidas por los afiliados y los trabajadores, los medios de información con que se cuenta y la velocidad de los mismos. Hay que prever con antelación suficiente los momentos en que es necesario una consulta a todos los trabajadores y ser muy firmes frente a los intentos de imponer acuerdos apresurados, sin tiempo para realizar consultas democráticas a los afiliados y los trabajadores.

Serán muchas las dificultades impuestas por los Gobiernos y la patronal y, a veces, por los demás Sindicatos, para que esta forma de actuar se consolide. Lo importante es avanzar hacia ella. Por nuestra parte, la mejora de la infraestructura organizativa y la elevación del grado de participación de los afiliados en la vida sindical, son objetivos que contribuirán a desarrollar el modelo que preconizamos. La ausencia de regulación legal de los cauces de representación y negociación de los funcionarios han contribuido también, en la enseñanza estatal, a dificultar la planificación de la acción sindical. En los sectores laborales, los problemas han sido menores. La celebración de las elecciones sindicales contribuirá a facilitar las cosas, aunque no sean la panacea.

LAS FORMAS DE MOVILIZACIÓN

La práctica sindical de los últimos años ha equiparado prácticamente los términos 'movilización sindical' y 'huelga'. Últimamente, las manifestaciones en período de huelga, por su impacto en los medios de comunicación de masas, han sido asumidas por los trabajadores



como una forma efectiva de lucha. El descenso de los niveles de participación de los trabajadores en la vida sindical en los períodos que no son de huelga o de convocatoria de la misma, es notabilísimo, afectando a las propias estructuras del Sindicato. El papel de la huelga, como arma principal de los trabajadores, no lo vamos a minusvalorar aquí, pero la huelga no es un arma sindical que se pueda utilizar continuamente. La dificultad para desarrollar otras formas de movilización, las enormes desigualdades en los niveles de participación, son también síntomas de la debilidad de las organizaciones de base y de su vida sindical.

Las asambleas, los pronunciamientos de las mismas después de los debates, la realización de encuentros, jornadas o congresos que fomenten la participación de los trabajadores en temas de contenido sindical, también son formas de movilización que, al conseguir una proyección en los medios de comunicación, contribuyen a reforzar la posición de los Sindicatos en la negociación.

La coordinación de procesos de esta clase en el ámbito estatal y su proyección pública, crean estado de opinión que

a veces pueden bastar para alcanzar determinadas reivindicaciones o, en todo caso, preparar a los trabajadores para la realización de acciones de mayor contundencia.

En los procesos de lucha largos, en los que haya que utilizar la huelga como arma, habría que plantearse la posibilidad de realizar huelgas rotatorias territorialmente.

6. EL RETO ORGANIZATIVO. PARTICIPACION, DEMOCRACIA Y PLURALISMO

Como indicamos en la introducción de la parte II del Informe, nuestros objetivos organizativos son tratados en la ponencia "Sindicalismo en la Enseñanza - Análisis y perspectivas". Queremos, sin embargo, mencionar los más importantes, para culminar el informe:

a) La potenciación de las estructuras de base del Sindicato, las secciones sindicales, adecuándolas, en cuanto a su ámbito y funcionamiento, al diferente grado de desarrollo de los Sindicatos y a las características específicas de cada sector.

b) Consolidar las estructuras sectoriales, coordinándolas en el ámbito federal -secciones de ámbito estatal- e integrándolas en cada organización territorial, de modo que conserve el carácter unitario de la organización del Sindicato. Los órganos de dirección -territoriales y federales- mantendrán la capacidad de decisión, pero se potenciarán las estructuras sectoriales (e. estatal, e. privada y universidad) en su papel de coordinación de la acción sindical.

c) Definir y aplicar un modelo de funcionamiento eficaz del Area Pública.

d) Potenciar los canales informativos propios del Sindicato y ampliar los servicios que presta a los afiliados. Dentro de este último apartado, resolver definitivamente el problema de la existencia jurídica administrativista.

e) Elevar el grado de participación de los afiliados en la vida sindical, desarrollando, paralelamente a ello, una política de formación de cuadros sindicales.

Este último objetivo es clave para que nuestra organización se consolide como una gran Federación de Sindicatos de Enseñanza, democrática y pluralista. Democracia y participación son conceptos que deben fundirse en nuestro modelo sindical. No nos basta con mantener mecanismos formales democráticos, aunque debamos respetarlos escrupulosamente. Tenemos que aspirar a que una mayoría de los afiliados participe en la vida sindical con el nivel de compromiso que libremente decida. Los órganos de dirección federales y territoriales, deberán prestar una permanente atención a la consecución de este objetivo, poniendo especial cuidado en los mecanismos de debate y de toma de decisión. Para lograr unos niveles de participación aceptables, es preciso que las organizaciones de base puedan sentirse partícipes de las orientaciones y decisiones de los Sindicatos y de la Federación, y que sepan que cuando sus opiniones no son adoptadas por éstos, es porque democráticamente han sido consideradas otras después de realizar una discusión abierta de las mismas.

Queremos que la política de la Federación, la composición de sus órganos de dirección, sean expresión exclusiva del funcionamiento democrático y plural de sus Sindicatos y de sus bases. Que el Cuarto Congreso sea un ejemplo de ello.

Aprobado en el 4º Congreso
de la F.E.-CC.OO.
Mayo de 1987

Resumen del debate

Recogemos en este apartado las principales aportaciones efectuadas por las delegaciones al Informe de Perspectivas. En su gran mayoría fueron asumidas por el ponente, algunas con matizaciones: Con ellas, las aportaciones forman parte de la orientación sindical de la F.E.CC.OO. para el próximo período. Las propuestas que no fueron asumidas por el ponente, y se mantuvieron por los proponentes, se sometieron a votación con los resultados que se indican en este resumen. Hemos agrupado temáticamente las aportaciones y propuestas.

1. POLÍTICA EDUCATIVA

La aprobación de la LODE y su aplicación, ha hecho que la alternativa de Escuela Pública encuentre graves dificultades para su desarrollo. Debemos hacer un análisis en profundidad de la nueva situación y contribuir a su reelaboración (Galicia).

La F.E.CC.OO. debe debatir los temas tratados en el Consejo de la Formación Profesional después de que los Sindicatos sean informados de sus trabajos (Andalucía).

Debemos analizar el papel del corporativismo en la enseñanza en relación con la Alternativa de Escuela Pública y realizar un pronunciamiento sobre el mismo. (Andalucía).

La Administración Educativa debe ser transferida a todas las Comunidades Autónomas (Extremadura). Esta posición fue aprobada por el Tercer Congreso. Se trata de reactivar nuestro posicionamiento ante las autoridades y la opinión pública.

Nuestro objetivo sobre gasto público educativo tiene que ser el situarlo en el 60/o del PIB (Cataluña).

2. ACCION SINDICAL CONFEDERAL

Dos delegaciones, Madrid y Cataluña, defendieron una mayor implicación de la F.E.CC.OO. en la acción sindical confederal contra la política económica y social del Gobierno. La delegación catalana defendió la opción de retomar la idea de convocatoria de huelga general.

Debemos participar en el desarrollo del programa de 14 puntos del Consejo Confederal, especialmente el relativo a la mejora del servicio público de la educación. Nuestra acción en la enseñanza defendiendo una plataforma reivindicativa concreta sobre ello, es la mejor aportación a la orientación sindical, que se asume, defendida por las citadas delegaciones.

3. ACCION REIVINDICATIVA EN LA ENSEÑANZA

Sobre el contenido de las reivindicaciones, resumimos las siguientes propuestas incorporadas.

— Defender la modificación de la disposición adicional 15 de la LMR GP, eliminando los obstáculos que impidan avanzar hacia el Cuerpo Unico (Cataluña y Andalucía).

— Los Acuerdos y Convenios Marco deben ser, siempre, de mínimos en la negociación colectiva laboral de las AA.PP. (Madrid).

— Hay que poner más énfasis en la defensa de los parados, en la acción sindical y en su organización (Canarias).

— Hay que poner más énfasis en la resolución de la problemática de los profesores provisionales y en expectativa de destino (Castella-León).

Sobre la situación retributiva y profesional del PAS funcionario y de los Maestros de Taller, se formularon propuestas concretas, por parte de las delegaciones de Madrid y Cataluña respectivamente, de las cuales se asumió su orientación general en los siguientes términos:

— En la aplicación del nuevo sistema retributivo al PAS funcionario y en la catalogación de sus puestos de trabajo, defenderemos la máxima simplificación posible de los conceptos y la no proliferación de las categorías.

— Hay que poner énfasis en la integración plena, sin discriminaciones salariales o profesionales, de los maestros de taller en los cuerpos de profesores definidos en la Ley 30/1984, en la perspectiva del Cuerpo Unico.

Sobre las formas de acción sindical se asumió la orientación de la delegación

de Madrid sobre la necesidad de desarrollarla a partir del centro de trabajo. No se asumió la propuesta de la delegación de Castilla-León, que rechazaba la posibilidad de realización de huelgas rotatorias territoriales, puesto que la formulación del Informe era la de estudiar esa posibilidad en caso de movilizaciones prolongadas y no se habían pronunciado otras delegaciones al respecto.

Las delegaciones de Euskadi y del País Valenciano hicieron reflexiones sobre las dificultades de incorporar plenamente los objetivos de democratización del sistema educativo y de mejora de la calidad de la enseñanza, que se formulaban en el correspondiente apartado del Informe, a la acción sindical cotidiana de la F.E.CC.OO.

4. ELECCIONES SINDICALES

Varias delegaciones —Aragón, Andalucía, Canarias, ...— se pronunciaron sobre la necesidad de realizar un nuevo intento de movilización contra la Ley de Representación Sindical de los funcionarios antes de su aprobación definitiva.

Sobre el modelo de elecciones sindicales, propuesto en el Informe, y sobre el compromiso de impulsar la elección de delegados de centro, por iniciativa sindical, desde las Juntas de personal, se produjeron numerosas intervenciones.

De un lado se situaron quienes defendían la elección de delegados sindicales sólo a nivel de centro (minoría de Madrid); o bien, planteaban que se resaltase que el modelo sindical de la F.E.CC.OO. tendría que llevar a defender elecciones a nivel de centro pero que, dado que la normativa legal que se aprobaría las contemplaba sólo a nivel provincial o de Universidad, la posición a defender debería ser la elección de delegados en centro y provincial/Universidad (mayoría del País Valenciano).

En sentido contrario, las minorías de Euskadi y del País Valenciano defendieron que no se debía preconizar las elecciones centro a centro.

La mayoría de Euskadi defendió que los delegados de centro debían de tener un carácter coyuntural para las movili-

Informe de Balance y Perspectivas



zaciones. La delegación de Asturias, aún defendiendo la propuesta del Informe, señaló la necesidad de profundizar en el modelo de articulación de los delegados de centro con las Juntas, puesto que, a su juicio, no estaba suficientemente claro en el Informe.

El ponente mantuvo la propuesta del Informe en sus estrictos términos. Se sometieron a votación las dos propuestas siguientes:

a) No comprometernos a impulsar elecciones de delegados de centro desde las Juntas de Personal (Euskadi).

No fue aprobada, obteniendo 41 votos a favor, 130 en contra y 36 abstenciones.

b) La de la mayoría del País Valenciano, antes resumida.

No fue aprobada, obteniendo 82 votos a favor, 96 en contra y 46 abstenciones.

La posición quedó, por lo tanto, definida en los términos expresados en el Informe.

5. UNIDAD SINDICAL

La delegación de Cataluña planteó que si no era posible llegar a la unidad, de cara a las próximas elecciones sindicales, la F.E.CC.OO. defendiera el llegar a acuerdos programáticos para el trabajo en los órganos de representación unitarios. Esta orientación fue incorporada.

No fue asumida la propuesta de la

delegación de Galicia que consideraba inconveniente realizar, en estos momentos, una nueva propuesta de unidad sindical a la UCSTF. Sometida a votación, la propuesta no fue aprobada, obteniendo 40 votos a favor, 147 en contra y 58 abstenciones.

6. FINANZAS

La delegación de Galicia defendió la necesidad de establecer la cuota proporcional en CC.OO. (lo concretaron en el objetivo de alcanzar el 1º/o). Fue asumida en su formulación general.

7. ACCION PEDAGOGICA. SECRETARIAS PEDAGOGICAS

Las delegaciones de Andalucía y Madrid presentaron la siguiente propuesta:

"Es necesario constituir, formalmente, en todos los Sindicatos de la Federación, Secretarías Pedagógicas que desarrollen las siguientes funciones:

1. Dar orientación desde el plano ideológico, dentro de una pedagogía progresista, ante los distintos planes educativos del MEC y de las Administraciones.
2. Potenciar el debate sobre dichos temas entre los afiliados a fin de encontrar soluciones oportunas.

3. Tener contacto con la realidad educativa a través de reuniones con los distintos colectivos:
 - Reformas
 - Proyectos de innovación
 - Compensatoria
 - Integración
 - Multiprofesionales y Servicios de Apoyo.
 - Adultos, etc.
4. Mantener una proyección social del Sindicato en varios niveles:
 - Presencia activa en los MRP's
 - En los CEP's
 - En Revistas Profesionales
 - Temas pedagógicos en nuestra revista T.E. y boletines
 - Actividades que potencien distintas instancias (MEC, CC.AA., Ayuntamientos, ...).
5. Potenciar la Formación del Profesorado a dos niveles:
 - 5.1. Incidir en aquellas instancias donde se decide sobre la formación del Profesorado (Inicial y Permanente).
 - 5.2. Crear nuestro propio sistema de incidencia del Profesorado (Inicial y Permanente):
 - Escuela de verano de Formación del Profesorado (debate, conferencias, etc).
 - Exigir en todos los convenios de Enseñanza un apartado expreso con estas reivindicaciones laborales.
 - Supervisar la orientación general de cursos del INEM en colaboración con las distintas Uniones Locales, de cara a defender nuestro modelo pedagógico de formación.
6. Estudio y seguimiento de las Reformas y planes educativos de la Administración y dar una alternativa global a los mismos.
7. Mantener un archivo de estudios y documentación en la Secretaría Federal, a fin de potenciar un intercambio fluido y enriquecedor entre todos los Sindicatos.
8. Crear una coordinación de Secretarías Pedagógicas a fin de llevar a cabo las funciones expuestas.

En síntesis se debe llegar a definir el tipo de pedagogía y el modelo didáctico global a defender en cada una de las etapas y áreas educativas".

Fue incorporada al Informe, excepto su último párrafo, por entender el ponente, en este caso, que el comprometerse a un pronunciamiento sindical sobre tipos de pedagogía y modelos didácticos, requiere un debate más a fondo y una formulación más concreta de la cuestión.

Los periodos mas fecundos
de la historia son aquellos
en que los modestos
no se chupan el dedo

2

**Sindicalismo:
Análisis
y perspectivas**

1. **Una aproximación al desarrollo del sindicalismo en la enseñanza.**
2. **Modelo sindical y análisis prospectivo de la evolución del sindicalismo en la enseñanza.**
3. **Aspectos organizativos. La sección sindical.**
4. **La sectorialización.**
5. **Area pública.**
6. **Información.**
7. **Servicios.**
8. **Nuestra participación en las actividades profesionales y pedagógicas.**

Proyecto de Programas Electorales

Introducción

CC.OO.

Los documentos que presentamos contienen los Proyectos de Programa de la Federación de Enseñanza de CC.OO. para las próximas elecciones sindicales en la ENSEÑANZA PÚBLICA y en la UNIVERSIDAD (personal docente investigador y personal de administración y servicios funcionarios).

Algunos de estos Proyectos son ya parcialmente conocidos pues, desde comienzos del año están siendo difundidos y discutidos en los centros de trabajo.

Fieles a lo que ha sido y es la práctica sindical de la Federación de Enseñanza de CC.OO., hemos intentado implicar al mayor número de trabajadores, afiliados o no, en la elaboración del programa. Porque participar en la elaboración de un Proyecto, es la mejor manera de asumirlo, y cuanto más sean los que lo defiendan, más posible será. Lograr nuestras reivindicaciones no depende sólo de nosotros. **Se necesita la participación de la mayoría.**

Pero no sólo en la elaboración del programa. Porque sobre todo, lo que más caracteriza a la F.E. CC.OO. es su **modelo sindical participativo**. Nos oponemos a ser una simple gestoría, intentando resolver los problemas sin contar con el profesorado y el PAS. Es necesaria la participación de todos para conseguir reivindicaciones de fondo. Por eso, defendemos las elecciones sindicales centro a centro y por provincias, y la realización de referéndums ante problemas de especial importancia. La participación a través de reuniones y asambleas, desde el centro a la provincia, nos hará fuertes.

Tres elementos diferencian nuestro texto de los múltiples textos que circularán durante el período electoral. En primer lugar, el mismo carácter partici-

pativo: no es un programa surgido de ningún laboratorio, sino que recoge y recogerá las múltiples aportaciones de asambleas y colectivos. Es un programa elaborado democrática y colectivamente. En segundo lugar, tras cada propuesta de la Federación de Enseñanza de CC.OO. hay un trabajo de elaboración jurídico-económico y técnico, que hace que nuestras propuestas tengan rigor y seriedad, no se limitan a la mera negación o declaración de intenciones, sino que van acompañadas siempre de alternativas viables.

En tercer lugar, nuestro programa no se limita a las reivindicaciones laborales o profesionales, sino que está comprometido con la profunda transformación del sistema educativo en la línea de la alternativa de Escuela Pública.

Es seguro que, a pesar de todo, aparezcan otros programas con parecida letra. Por ello, nos parece importante señalar que no sólo la música es diferente, también lo son los intérpretes: los hombres y mujeres que forman parte de las candidaturas de CC.OO. son aquellos que ya conocéis por su trabajo cotidiano, y no sólo electoral, en asambleas, reuniones, movimientos de renovación pedagógica, etc. No aparecen hoy cual caídos del cielo, han estado siempre y con tesón al pie del cañón.

Cuando este texto llegue a vuestras manos, todavía estará siendo modificado en reuniones, asambleas, claustros, etc. Su aprobación definitiva no se hará hasta la Asamblea Congresual del 3 de Octubre. Queda aún tiempo para que lo discutáis y nos hagáis llegar vuestras aportaciones para mejorarlo, para conseguir que refleje las aspiraciones de la mayoría de los trabajadores de la Enseñanza.

PROPUESTA DE PROGRAMA ELECTORAL PARA EGB Y EE.MM.

El programa que presentamos a continuación está estructurado en tres grandes apartados, aunque todos ellos están interrelacionados y forman parte del Proyecto global de mejora de la enseñanza que la F.E. de CC.OO. propone. En él hemos recogido aportaciones y modificaciones de algunas Federaciones y Sindicatos. Sigue siendo, no obstante, una propuesta que esperamos sea enriquecida con el debate de todos hasta su aprobación en el Consejo Confederal del próximo 3 de Octubre.

A) MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS PROFESORES

1. CONSEGUIR UN ESTATUTO DEL PROFESORADO que avance hacia el Cuerpo Unico.

En él se debe recoger lo siguiente:

1.1. Formación universitaria de igual nivel para todos.

1.2. Nueva forma de acceso ligada a la formación.

1.3. Nuevo sistema de retribuciones que no implante la jerarquización en los cuerpos docentes.

1.4. Promoción de unos cuerpos a otros, de las escalas a los cuerpos, a la inspección y a la formación de profesores.

Establecimiento de los mecanismos adecuados para la promoción a la Universidad.

1.5. Reducción de horario lectivo para los puestos de trabajo de carácter pedagógico. Ampliación de las reducciones actuales para los puestos directivos. Defenderemos que los claustros tengan potestad para definir los criterios que han de presidir la confección de los horarios por parte del Jefe de Estudios.

1.6. Regulación de la jornada docente:

- Jornada continuada para todos.
- Jornada recudida por motivos especiales (edad, estado físico, embarazo...).
- Nueva regulación de la jornada lectiva del profesorado: 18 horas lectivas en EE.MM. con tendencia progresiva a las 15 horas semanales: 20 horas lectivas en la EGB y Preescolar.

1.7. Regulación de los concursos de traslados resolviendo la situación del profesorado en expectativa y provisional, incentivando la constitución de equipos docentes estables, bajo control sindical.

1.8. Elaboración y puesta en práctica, con los medios adecuados, de un plan general de formación permanente del profesorado. Establecimiento de un sistema combinado de formación obligatoria y voluntaria incentivada en tiempo de trabajo. Derecho a períodos sabáticos hasta llegar al año sabático.

Derecho a disponer de licencias por estudio e investigación.

1.9. Definición de los catálogos de trabajo:

— Medias: 1. Fijar los puestos de trabajo por Seminarios o Departamentos manteniendo los actuales de BUP y FP.

2. Suprimir la obligatoriedad de impartir afines, manteniendo los mismos derechos y retribuciones.

3. Crear el segundo idioma moderno.

— E.G.B.: Dotación de profesores suficientes de E. Física, Plástica, Música, etc., y un profesor de apoyo cada ocho unidades.

1.10. Regulación de los derechos y deberes profesionales.

2. RETRIBUCIONES

2.1. MANTENER Y MEJORAR EL PODER ADQUISITIVO DE LOS SALARIOS Y CLAUSULA DE REVISION SALARIAL

2.2. HOMOLOGACION RETRIBUTIVA

2.2.1. Establecimiento de los mecanismos permanentes de HOMOLOGACION con la media de todas las retribuciones complementarias de los funcionarios de igual titulación.

2.2.2. De inmediato, y como mínimo, niveles 20 en EGB y 24 en EE.MM.

2.3. Reforma del Sistema Retributivo. Exigimos dos únicos conceptos: sueldo base y complemento de destino. Las pagas extras serán la totalidad de la retribución mensual.

En los niveles de Complemento de Destino, nos posicionamos por una retribución unificada para el profesorado de cada nivel educativo. La aplicación del sistema retributivo de los funcionarios no debe suponer establecer sueldos diferentes para las mismas funciones.

3. ELABORAR UNA LEY DE SEGURIDAD SOCIAL DE LOS FUNCIONARIOS

Esta Ley debe reformar la actual normativa de Clases Pasivas e incrementar las pensiones. Los puntos más importantes son:

3.1. Pensión mínima igual al salario mínimo interprofesional, aunque no se haya alcanzado el período mínimo de cotización.

3.2. Mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones.

3.3. Período mínimo para la percepción de la pensión, 10 años.

3.4. Pensión igual al 50 % de la base reguladora a los 10 años, con incremento del 2 % anual hasta alcanzar el 100 % a los 35 años de servicio.

3.5. Base reguladora igual a las 24 últimas mensualidades divididas entre 28.

3.6. Cómputo recíproco de cotizaciones. (Suma de lo que se haya cotizado a cualquier sistema de Seguridad Social o a MUFACE).

3.7. Edad de jubilación como el resto de los trabajadores. Ahora a los 64 años y reducción progresiva hasta situarla en

64

los 60 años. Posibilidad de reducción de horario lectivo y empleo en servicios complementarios a partir de los 55 años.

4. MEJORAR LA ASISTENCIA SANITARIA. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

4.1. Catalogación de las enfermedades profesionales.

4.2. Revisión médica anual y previsión y seguimiento de las enfermedades profesionales.

4.3. Mejora de las prestaciones de MUFACE.

4.4. Constitución de Comités de Seguridad e Higiene, encargados de revisar y controlar las condiciones de los centros y del trabajo.

5. SOLUCIONAR LA SITUACION DE PROVISIONALES Y EN EXPECTATIVA

Nombramiento como definitivo en el plazo más breve posible y para ello:

5.1. Sacar a concurso todas las plazas de la plantilla.

5.2. Computar en el concurso con la antigüedad, desde el nombramiento como funcionario.

5.3. Permitir la participación en el concurso de traslados del año siguiente, tras obtener el primer destino definitivo.

5.4. Limitar los desplazamientos territoriales.

6. FORMACION PROFESIONAL

Dentro del programa general de EE.MM. y debido a especiales circunstancias que concurren en la FP, tanto a nivel de profesores, como de alumnos, defendemos:

6.1. Acceso de los actuales Maestros de Taller, que ya sean titulados universitarios, al Cuerpo o Escala de Profesores, manteniendo sus actuales condiciones de trabajo. Programas de ayuda para conseguir esa titulación a los que no estén en el caso anterior.

6.2. Flexibilidad para impartir enseñanzas tecnológicas y prácticas en cualquier nivel o edades en que sea necesario, manteniendo el Nivel de Complemento para EE.MM.

6.3. Creación de ayudas para estudio o accesos a empresas, que permita a los profesores de Tecnología y de Prácticas, el conocimiento de las innovaciones tecnológicas y la evolución del mundo del trabajo.

6.4. Reducción horaria y compensación económica a los Tutores de Prácticas en Alternancia.

6.5. Corrección de las discriminaciones que suponen el que Maestros de Taller no presidan generalmente los Tribunales de oposiciones a ese Cuerpo y el que los Profesores Numerarios no estén exentos de realizar el examen de Grado de la Licenciatura a efectos de cursar Doctorado o como mérito para el mismo.

6.6. Dadas las especiales circunstancias de los alumnos que acceden a FPI, incremento de profesores de apoyo y disminución de alumnos por aula.

6.7. Integración de las Escalas A y B de la AISS en los Cuerpos o Escalas correspondientes, respetando las cotizaciones hechas al régimen general de la Seguridad Social.

7. RESPONSABILIDAD CIVIL

Modificación legislativa que haga que la responsabilidad civil recaiga en el

MEC y no en los docentes. Transitoriamente Seguro de Responsabilidad Civil.

8. SUPRESION DE LA OBLIGATORIEDAD DE IMPARTIR AFINES. Manteniendo los mismos derechos y retribuciones.

9. ESTABILIDAD PARA LOS PNN's, hasta su acceso al funcionariado. Pago del verano a todos los contratados hasta el 30 de junio, pago de la parte proporcional de las pagas extraordinarias y de las vacaciones de los interinos por tiempo inferior a un año.

10. INTEGRACION DE LOS PROFESORES DE EDUCACION FISICA (sin titulación de licenciados), Hogar y Cívico-Social en la Escala del Cuerpo de Maestros.

11. REGLAMENTACION DE LAS COMISIONES DE SERVICIO de forma pública y bajo control y supervisión de las Centrales Sindicales.

B) DERECHOS SINDICALES PLENOS

Los derechos sindicales son el medio de avanzar en nuestras reivindicaciones. Conseguirlos supone un aumento de nuestra fuerza ante las Administraciones. De ahí que la Federación de Enseñanza de CC.OO. las considere un elemento fundamental de su actividad.

1. DERECHOS SINDICALES PLENOS, eliminando todo aquello que nos discrimina respecto al resto de los trabajadores, alcanzando la capacidad plena de negociación colectiva.

2. MODIFICACION DE LA LEY DE REPRESENTACION SINDICAL, de forma que:

a) Asegure que las Juntas de Personal tengan capacidad negociadora en las reivindicaciones fundamentales (retribu-

Proyecto de Programas Electorales

ciones, jornada, condiciones de trabajo...) y no sean meros órganos consultivos.

b) Haya una relación mucho más directa de los profesores con sus representantes sindicales a través de la potenciación de los delegados de centro.

3. PARTICIPACION DE LOS PROFESORES mediante la realización de elecciones a nivel de centro. La F.E. CC.OO. se compromete a impulsar y convocar estas elecciones desde las Juntas Provinciales previstas en la Ley, independientemente de que a corto plazo consigamos la modificación de dicha Ley. Proponemos un modelo de elección de representantes a dos niveles:

- Elección directa de los representantes en las Juntas Provinciales.
- Elección de representantes centro a centro.

Los delegados de centro tienen que ser el vehículo de la información en una y otra dirección, así como de la participación de los profesores en la elaboración de las propuestas y en la toma de decisiones de las Juntas Provinciales.

Asimismo, la F.E. CC.OO. promoverá la consulta permanente y la realización de referendums ante problemas de especial importancia.

4. PARTICIPACION EN EL SEGUIMIENTO, CONTROL Y EVALUACION DE LAS REFORMAS EDUCATIVAS. El futuro diseño del nuevo sistema educativo ha de ser resultado de la participación activa de Sindicatos, MRP's... y contemplar experiencias, investigaciones colectivas de los profesores. Para ello, exigimos que se garantice la consulta y transparencia informativa que proporciona mayor solidez y base de aceptación.

C) POR LA MEJORA DE LA CALIDAD DE LA ENSEÑANZA Y LA CREACION DE EMPLEO

Defendemos la Escuela Pública que

debe tener las características de pluralista, laica, democrática, gratuita, bilingüe en las nacionalidades históricas, compensatoria, inserta en su entorno, integradora, con coeducación, defensora de la paz, educadora en la defensa de los valores de la conservación del medio ambiente y formadora de ciudadanos solidarios, autónomos, críticos y sensibles. Conseguir una enseñanza de calidad ha sido y es una preocupación permanente de la Federación de Enseñanza de CC.OO.

La lucha por mejorar nuestras condiciones de trabajo y la enseñanza como servicio público, está unida a la lucha por la creación de empleo.

Algunas propuestas reivindicativas que caminan en este sentido, han sido ya señaladas en el apartado A: Nueva regulación de la jornada lectiva, reducción de jornada por motivos especiales, ampliación de especialidades, dotación de profesorado de apoyo, períodos sabáticos para la formación permanente, reducción de la edad de jubilación, etc.

Además proponemos:

1. Escolarización obligatoria en condiciones de calidad de los 4 a los 16 años. Unificación del BUP y la FP en un tronco común. Enseñanza gratuita de 0 a 18 años.

2. Disminución de la ratio hasta llegar a 20 en los actuales Preescolar y Ciclo Inicial y 25 en el resto. En las clases prácticas 20 alumnos por unidad.

3. Aumento de las plantillas de EGB y EE.MM. con 61.000 nuevos profesores en 3 años (supone un crecimiento anual del 7 % acumulativo).

4. Incremento del gasto público educativo hasta alcanzar en torno al 5,5 % del PIB.

5. Dedicación de un 8 % de las plantillas provinciales para sustituciones.

6. Dotación de suficiente personal subalterno y administrativo a todos los Centros, incluidos los de EGB.

7. Cobertura por personal no docente de los servicios de comedor y transporte.

8. Ampliación y potenciación de la EPA, creando centros independientes de EGB, dotándolos de una plantilla propia y basando sus actividades en la problemática del adulto y su entorno.

9. Ampliación del Plan de Integración de la Enseñanza Especial en los centros ordinarios con las correspondientes reducciones de ratio y dotación de personal especializado (logopeda, fisioterapeutas...).

10. Extensión de los servicios de apoyo y orientación a todas las comarcas con el objetivo de que haya uno por cada 25.000 habitantes y que éstos sean verdaderos equipos con al menos seis miembros (profesores en activo, médicos, psicólogos, pedagogos y asistentes sociales). Creación y extensión de auténticos centros de recursos.

11. Reforma de la Inspección suprimiendo la actual exigencia de la titulación universitaria superior para el acceso y modificando el baremo.

12. Apoyo, sin discriminaciones, por parte de la Administración al trabajo de los MRP, dotándoles de medios y recursos y respetando su autonomía.

Proyecto de Programa Electoral para Universidad de CC.OO. (P.D.I. y P.A.S.)

Introducción

La propuesta de Programa Común para el sector de Universidad de cara a las próximas elecciones sindicales se ha elaborado por la Comisión Federal de Universidad el pasado 9 de Julio, en base a las propuestas enviadas por algunas federaciones y a trabajos anteriores presentados en el IV Congreso de la Federación de Enseñanza de CC.OO.

Corresponde ahora a las Secciones Sindicales la discusión de este programa común, tratando de conseguir que el debate llegue al mayor número de trabajadores, así como la elaboración de los puntos específicos de cada Universidad, tanto para el Personal Docente e Investigador (P.D.I.), como para el Personal de Administración y Servicios Funcionarios (P.A.S.). Las enmiendas al Programa Común deberán obrar en poder de la F.E. CC.OO. antes del 22 de Septiembre, fecha en la que se reunirá la Sección Federal de Universidad para elaborar los materiales recibidos, aunque la aprobación definitiva del Programa Electoral tendrá lugar en la Asamblea Congresual del 3 de Octubre.

1. OBJETIVOS GENERALES

1. Homologación de las condiciones laborales de los trabajadores de las Universidades, con la equiparación entre las categorías profesionales que realizan trabajos del mismo nivel, tendiendo en el caso del profesorado hacia el cuerpo único.
2. Desarrollar la democracia en el funcionamiento y gestión de las Universidades:
 - Potenciando la participación en los órganos de gobierno.
 - Defendiendo y potenciando la autonomía universitaria.
 - Potenciando la representación de las organizaciones sociales en los Consejos Sociales.
 - Propugnando una estructura más participativa y democrática del Consejo de Universidades.
 - Promoviendo la organización democrática de la docencia y la investigación, a fin de asegurar su carácter científico y crítico.

2. ASPECTOS COMUNES

a) LABORALES:

1. DERECHOS SINDICALES

Consecución de los derechos sindicales plenos. Equiparación a los recogidos en la legislación laboral. Derecho efectivo a la negociación colectiva sin limitaciones. Modificación de la Ley Sindical de los Funcionarios.

2. SEGURIDAD SOCIAL Y PENSIONES

- Elaboración de una Ley de Seguridad Social de los Funcionarios que asegure unas pensiones suficientes, proporcionales a las retribuciones en activo y a los años de cotización, con cómputo recíproco de cotizaciones y derechos con cualquier sistema de Seguridad Social.
- Mejora de las prestaciones sanitarias de MUFACE.

Proyecto de Programas Electorales

3. JORNADA LABORAL de 35 horas semanales; negociación del calendario y la jornada laboral con las Juntas de Personal en los 2 primeros meses del año.

4. RECONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS APLICABLES A CUALQUIER TRABAJADOR respecto a rescisiones de contrato y ceses (preaviso, indemnización...).

5. SERVICIOS:

- Transportes públicos y comedor/caféteria subvencionados.
- Servicios sanitarios y deportivos gratuitos, con revisión médica anual y previsión y seguimiento de enfermedades profesionales.
- Homologación con las condiciones especificadas en el Estatuto de los Trabajadores: fomento de los Comités de Seguridad e Higiene.

b) UNIVERSITARIOS:

1. Dotación de recursos superior a la actual para:

- Ampliación sustancial de edificios y dotaciones de infraestructura y de medios materiales y humanos para la docencia, la investigación y la administración universitaria.
- Ir superando barreras y discriminaciones en el acceso de estudiantes a la Universidad, tendiendo a la desaparición de las tasas y numerus clausus; desarrollo de una amplia política de becas, con un control social de las mismas.

2. Planes de Estudio:

- Defenderemos la autonomía de las Universidades en la elaboración de sus Planes de Estudio, sin imposición por decreto de materias troncales, y propugnaremos:
 - Su elaboración con debate público.
 - La adecuación de los planes de 1^o y 2^o ciclos a las necesidades sociales y a las exigencias de rigor y científicidad.
 - Planes flexibles y abiertos y máxima libertad de los estudiantes para elaborar su propio currículo.
 - Potenciación de estudios de doctorado interdepartamentales.
 - Oferta amplia y diversificada de estudios de posgrado y especialización.

3. Normalización en cada Universidad del uso de las lenguas oficiales de la Comunidad Autónoma correspondiente.

P.D.I.

3. ASPECTOS PROFESIONALES

- 6 horas lectivas más 8 de tutorías para el profesorado a tiempo completo, sin discriminación para las Escuelas Universitarias ni las distintas categorías.
- Máximo de 3 horas lectivas para los Ayudantes, subordinados a su formación.
- Reconocimiento y regulación del año sabático.
- Tender a que cada profesor tenga a su cargo un número de estudiantes no superior a 50, lo que permitiría, tanto una mejor preparación y actualización de la docencia en los distintos ciclos, con una atención especial a la enseñanza práctica, como una mayor dedicación a la investigación, imprescindible para dicha actualización.
- Carácter laboral de cualquier contratación.
- Derecho real a la dedicación a tiempo completo y control riguroso de las incompatibilidades con participación de los Sindicatos.

P.A.S.

- Jornada única, continuada y no rotatoria, de lunes a viernes.
- Cada trabajador deberá disponer de un período de descanso de 30 minutos máximos diarios con carácter no recuperable, efectuado a elección del trabajador.
- Todos los trabajadores tendrán una jornada de descanso continuada de 48 horas.
- Vacaciones de 30 días naturales; a petición del trabajador se podrían partir, en aquellos períodos que determine el trabajador, siempre que estos no sean consecutivos. Se establecería un período de vacaciones de 7 días laborales consecutivos con el período vacacional de Semana Santa y Navidad. La permanencia durante el período vacacional de la plantilla de cada unidad nunca deberá ser superior a un tercio.
- Derecho a la excedencia voluntaria tras un año de servicio activo, equiparándose así con el personal laboral.

4. PLANTILLAS

- La selección, promoción y control de todo el personal de las Universidades deberá hacerse de forma autónoma, democrática y objetiva, con participación y control vinculante de representantes de las Juntas de Personal.
- Oferta de empleo público anual con todas las vacantes existentes y controladas por las Juntas de Personal.
- En cualquier sistema de acceso se tendrá como mérito puntuable el haber estado trabajando en la Universidad en cualquier categoría.

P.D.I.

- Hay que garantizar la estabilidad de todos los PNN's actuales sin perjuicio de los controles que deben afectar a todo el profesorado.
- Hay que regular la figura de profesor contratado propio de cada Universidad, con igualdad de derechos y deberes que los profesores funcionarios a tiempo completo. Junto con ello, hay que devolver a la figura del profesor Asociado a su sentido original en la LRU, suprimiendo por tanto las figuras de asociado mérito y a tiempo completo.
- Reivindicamos la suspensión transitoria de las trabas para la promoción del Ayudante.
- Todos los PNN's y Titulares de Escuela Universitaria deberán tener la posibilidad de acceder, a medida que vayan obteniendo el título de Doctor, a plazas de Titular de Universidad o Catedrático de Escuela Universitaria, con vistas a la homogeneización de la carrera docente.
- Para atender a las necesidades docentes e investigadoras de las Universidades, y de acuerdo con los criterios enunciados, lucharemos por un sustancial incremento de la plantilla de profesores universitarios. En esa perspectiva, es necesario un plan de formación de personal docente e investigador de Universidad, y reivindicamos un sustancial incremento del número de Ayudantes. Resulta asimismo imprescindible aumentar el número de becas de formación de personal docente e investigador. Exigimos la participación sindical en la fijación de los criterios de distribución de las mismas.
- Hay que promover la formación permanente y actualización del conjunto del profesorado, y en particular garantizar a los profesores de Escuela Universitaria la posibilidad de su formación accediendo a la titulación necesaria para su promoción.

P.A.S.

Selección:

- Los nombramientos de interinos sólo se podrán hacer para cubrir una plaza vacante (nueva creación, sustitución o necesidad temporal), que deberá en su caso ser convocada en el plazo de un año como máximo.
- Se deben racionalizar las pruebas de acceso de acuerdo con las necesidades del puesto a cubrir, suprimiendo los ejercicios de cultura "general".
- Todo funcionario deberá tener acceso al sistema de promoción interna, siempre que esté en activo, para cualquier Grupo de los Cuerpos o Escalas a los que intente promocionarse.

Concursos:

- Se deberá hacer una convocatoria anual un mes después de hacer pública la Oferta de Empleo anual.
- La resolución del Concurso y el cambio de destino deberá hacerse a partir del día siguiente a la primera fecha de toma de posesión de los nuevos funcionarios aprobados en la Oferta de Empleo anual.
- Para atender a las necesidades de administración y servicios (Departamentos, grupos de tarde, etc.), lucharemos por incremento importante de la plantilla de PAS.

Promoción:

- Negociación de baremos con criterios racionales.
- Lucharemos porque la consolidación del Grado en un Cuerpo o Escala no se pierda al cambiar de Grupo.
- Lucharemos contra los recortes introducidos a la promoción por el decreto rejilla, que subordina los méritos y la capacidad a una estructura jerarquizada en grados.
- Extinción del grupo D por integración de su personal actual en el grupo C.

Formación:

- Firma de un Convenio con el INAP de colaboración con las Universidades por un número determinado de cursos cada año para todos los Grupos.
- Aquellas Universidades que tengan un sistema de cursos propios de promoción deberán firmar un convenio con el INAP de homologación.

Proyecto de Programas Electorales

La asistencia a dichos cursos deberá determinarse previa la correspondiente baremación objetiva, pasando los trabajadores que no pudieran acceder a una lista de espera controlada por la Junta de Personal que no deberá poder ser rectificadas.

El Convenio con el INAP y los cursos homologados no podrán ser concentrados en los Grupos A y B por encima de un 20 %, C un 30 % y D y E un 50 %.

5. RETRIBUCIONES


1. Lucharemos por el mantenimiento y mejora de la capacidad adquisitiva de los salarios y el establecimiento de la cláusula de revisión automática en función del I.P.C.
2. Lucharemos por pagas extraordinarias equivalentes a una mensualidad de todos los conceptos retributivos.
3. Lucharemos por la equiparación de los trienios de todos los grupos.
4. Lucharemos porque los complementos específicos, vinculados al puesto de trabajo, contribuyan a superar discriminaciones y no a potenciarlas.
5. Lucharemos por la consecución de retribuciones iguales para funcionarios, interinos y contratados que desempeñen tareas iguales.

P.D.I.

6. Lucharemos por el nivel 30 para Catedrático de Universidad, 28 para Titular de Universidad y Catedrático de Escuela Universitaria, y 26 para Titular de Escuela Universitaria.
7. Lucharemos para conseguir la equiparación del sueldo base del PDI contratado a tiempo completo con el de los demás funcionarios de igual titulación y los niveles de complemento de destino equivalentes.

P.A.S.

6. Lucharemos por un nivel único para cada Cuerpo o Escala.
7. Lucharemos por Niveles 24 a 30 para el Grupo A, 20 a 26 para el Grupo B, 17 a 22 para el Grupo C, 12 a 18 para el Grupo D y 10 a 14 para el Grupo E (mientras subsistan).

 COMISIONES OBRERAS
FEDERACIÓN DE ENSEÑANZA

Sindicalismo: Análisis y perspectivas

1.- UNA APROXIMACION AL DESARROLLO DEL SINDICALISMO EN LA ENSEÑANZA

A.- LA CENTRAL UNICA DE TRABAJADORES: UN PROYECTO FRACASADO

A finales de los 60, la izquierda tiene configurado un proyecto de ruptura democrática concretada en lo político en una república de democracia avanzada hegemonizada por la clase obrera y sus aliados, que ofrecía alternativas a todos los sectores sociales y que iba más allá de la transformación de las instituciones políticas.

En el terreno sindical se concretaba el proyecto en una Central Unica de Trabajadores a partir del Congreso Sindical constituyente, desde los centros de trabajo. Central de clase, asamblearia, sociopolítica y democrática.

El proyecto educativo se basaba en la defensa de la Enseñanza pública, a partir de los centros de estatales democratizados y transformados y de aquellos centros privados que quisiesen pasar a públicos. La defensa del Tronco Unico de Enseñanza y un Cuerpo Unico de Enseñantes con una sola titulación y especialidades diferenciadas.

Los trabajadores de la Enseñanza Pública encuadrados en un Funcionariado de nuevo tipo, con contrato laboral, carácter no vitalicio y control público de sus puestos de trabajo.

Y un Sindicato Unico de Trabajadores de la Enseñanza, en el marco de la Central Unica de Trabajadores.

Todo ello conseguido mediante la Huelga General y la Huelga Nacional Política.

Los errores de la izquierda y el fracaso de la ruptura democrática posibilitan la reforma política, que transforma todo el marco en el que desarrollaremos nuestra tarea sindical durante los años siguientes (1977-87).

El proyecto global de democracia avanzada queda desarticulado y traerá consigo que pierdan sentido las diferentes concreciones en los sectores especifi-

cos. Lo cual crea desorientación en los diferentes movimientos, que siguen planteando los proyectos parciales, faltos ya de un marco global, y ello porque las fuerzas políticas de la izquierda no hicieron un análisis global de la nueva situación y de las consecuencias específicas que acarrearía en cada sector. Otra consecuencia directa es la desmovilización.

En el terreno sindical, la UGT, financiada por los marcos alemanes, impidió primero el Congreso hacia la Central Unica de Trabajadores y, posteriormente, boicotea la Coordinadora de Organizaciones Sindicales (COS), en la que CC.OO., UGT y USO elaboraban la acción sindical conjunta.

La defensa de la unidad en esas nuevas condiciones la define la Confederación de CC.OO. del modo siguiente:

- en los comités de empresa, para los trabajadores manuales afiliados a CC.OO.

- en los Sindicatos Autónomos, para los sectores profesionales (Administración Pública, Sanidad, Periodismo, Enseñanza, etc.), sindicatos que, con el tiempo, han ido paulatinamente desapareciendo, excepción hecha del de UCSTE.

Un ejemplo del mantenimiento del proyecto de ruptura, al margen del marco global, es el proyecto educativo, que se aprobó en l'Escala d'Estiu 1975 ROSA SENSAT, con el manifiesto "Por una nueva escuela pública". Participaron en él miles de enseñantes de Catalunya y de todo el Estado Español y ha servido durante años de punto de referencia para padres y trabajadores del sector en sus luchas reivindicativas y en la renovación pedagógica más progresista.

B.- EL SINDICATO DE CC.OO. DE ENSEÑANZA Y EL MOVIMIENTO PROGRESISTA

La falta de marco global modificó sustancialmente algunos de los temas del proyecto educativo de ruptura (la unidad sindical en la Enseñanza y el Funcionariado de nuevo tipo con contrato de carácter laboral). Debido a ellos se crearon gravísimos enfrentamientos entre los trabajadores de la Enseñanza,

afiliados a CC.OO. y el restante movimiento asambleario.

- **Unidad sindical en la Enseñanza.** Perdida la perspectiva de la Central Unica de Trabajadores, el sindicato de Enseñanza que se habría incluido en ella, se convierte en un sindicato de Cuerpo, al tener conexiones organizativas con el conjunto de la clase obrera. El movimiento, falto de este análisis, vivió la constitución de sindicatos de clase como la ruptura de la unidad sindical y como una traición de muchos activistas de CC.OO. que poco tiempo antes habían defendido con ellos el sindicato de Enseñanza.

Este rompimiento, nunca saldado, creó incomprendiones mutuas y da origen a un conflicto permanente entre organizaciones sindicales y movimiento asambleario-coordinadores de sector. Provocó también una actitud defensiva de la Federación de CC.OO., traducida en la falta de claridad en la política de alianzas (continuos bandazos, poca proyección cara al conjunto de trabajadores del sector, freno en la práctica asamblearia de CC.OO.) y en la falta de estímulo de los afiliados de CC.OO. en aparecer públicamente como tales en las asambleas.

- **Funcionariado de nuevo tipo.** La reforma política vació de contenido el proyecto de funcionariado de nuevo tipo. Y el Estatuto de los Trabajadores, fruto de la reforma y de la consiguiente y creciente influencia de la socialdemocracia en el movimiento obrero, ofrecía un modelo de contrato laboral muy alejado de aquél que la izquierda había defendido. Desde CC.OO. se analizó que debía aceptarse e intentar negociar la funcionarización, pero no se fue capaz de transmitir dicho análisis al restante movimiento asambleario, debido a los enfrentamientos anteriormente citados. Este fue un segundo rompimiento.

Por otra parte ha existido una actitud de prepotencia de CC.OO. (y otros sindicatos) respecto a las Coordinadoras, que ha ido alimentando el conflicto entre los afiliados de CC.OO. y el restante movimiento asambleario. Y ello, a pesar de que han trabajado activamente en el inicio de todas las Coordinadoras afiliadas a CC.OO.

Sindicalismo: Análisis y perspectivas

C.- EL SINDICATO DE LA CONFEDERACION DE CC.OO.

La Confederación de CC.OO. ha mantenido también ciertas contradicciones con la Federación de Enseñanza por no haber resituado a tiempo su análisis sobre sindicatos autónomos para los sectores profesionales.

- no acaba de asumir en la práctica la defensa de la Enseñanza pública, que queda como tarea específica de la Federación. No ha hecho todavía un análisis propio para la defensa de la Enseñanza Pública en el período actual;

- fluctua en su posición respecto a los sindicatos autónomos, sin resolver, en cambio, cuestiones de fondo como sería la vinculación confederada, etc.

La propia Federación de Enseñanza, si bien ha mantenido siempre en sus documentos la defensa de la Enseñanza Pública, el Tronco Unico y el Cuerpo Unico no siempre ha sido consecuente al respecto en su práctica sindical: algún Convenio de Privada, firmado por CC.OO. nos ha alejado, en vez de aproximarnos, del Cuerpo Unico; así como algunas propuestas hechas a los trabajadores del sector estatal, tiempo ha.

D.- SITUACION ACTUAL. PERSPECTIVAS

Al no haber existido ruptura política, la socialdemocracia crece continuamente en el panorama español. Su modelo de gestión capitalista se ha ido imponiendo con éxito en el poder político central, autonómica con excepciones, y municipal; en el poder social, desmantelando y vaciando de contenido el entramado de movimientos asociativos cívicos. Para completar este modelo le hacía falta al PSOE conseguir el poder sindical para la UGT y relegar a CC.OO. al papel de un sindicato marginal.

De ahí la importancia del éxito obtenido por las CC.OO. en las elecciones sindicales 86, más que por el número de delegados, por la confianza que la clase obrera organizada ha otorgado a las CC.OO., confianza y éxito que enlazan con la postura beligerante de las CC.OO. frente a la política social y económica del gobierno socialdemócrata (y que es causa de corrimientos hacia la izquierda de varios sindicatos de la UGT y de los consiguientes enfrentamientos con la política del PSOE).

Asistimos también a la lenta pero con-

tinuada recuperación del movimiento obrero (Convenios 87, minería, Reinosa, etc) y otras capas de la población (Campo, etc), recuperación que arrancó básicamente de la huelga general del 20 J -85.

También en la Enseñanza se nota la tal recuperación: dos huelgas contra el Estatuto del Profesorado por el gobierno, Convenio 86 de los Trabajadores de la Privada, movilizaciones estudiantiles de medias con los contenidos de nuestro programa y de trabajadores y estudiantes de Universidad, etc.

Todo esto es importante porque significa que está aumentando la resistencia a la implantación del modelo socialdemócrata de gestión capitalista. Y esta resistencia se organiza en torno a la Confederación de CC.OO., la cual tiene más prestigio, más afiliación y más delegados que en la etapa anterior. La experiencia vivida por la clase obrera española en los últimos años ha demostrado que la única defensa que hemos tenido, ante los gravísimos ataques a los derechos laborales y sociales ha sido gracias a la existencia de la central sindical de CC.OO.. Muchos sindicatos autónomos no habrían tenido la fuerza de la Confederación.

Con esta perspectiva, la constitución de la Federación de Enseñanza de CC.OO. en 1977 se ha demostrado correcta.

- La defensa de la Enseñanza Pública, proyecto sociopolítico de toda la clase obrera, no puede ser defendida sólo por los trabajadores de la enseñanza. Y la clase obrera no puede dotarse de un proyecto global, con su parte de Enseñanza, sin los trabajadores del sector.

- Los trabajadores de Enseñanza tenemos necesidad en la defensa de nuestros derechos laborales y profesionales de vincularnos a una central obrera.

Además, en la actual situación, el reto de nuestro sindicato está en saber dar alternativas al Estatuto del Profesorado y a la LOSE, temas ambos con suficientes repercusiones para toda la clase obrera como para que podamos defenderlos solos los trabajadores de la Enseñanza.

De aquí que no sería justo acusar los inicios de la Federación de CC.OO. de "ideologistas". La apariencia de ideologismo fue debida al rompimiento del marco global que le daba significado completo al proyecto educativo. Y la única forma de resolverlo no es liquidando el proyecto, sino recuperándolo —cosa que ya se está haciendo— y llenán-



dolo de contenido. Hay que dar un nuevo paso, reelaborando el proyecto enmarcado en la actual situación y consiguiendo que el conjunto de la Confederación lo adopte como suyo. Esta tarea hay que hacerla en nuestro Congreso Confederal de las CC.OO.

La baja afiliación de los trabajadores de la Enseñanza a CC.OO. producto, en parte, de la historia conflictiva del sindicalismo de clase en la Enseñanza, ha tenido también otras causas que estamos en vísperas de poder resolver:

- la composición sociológica de los trabajadores de la Enseñanza y la tipificación y magnificación del funcionario, en la etapa franquista (que la entrada importante de nuevos funcionarios, a partir del 77 empezó a modificar).

- la actitud de los sucesivos gobiernos de la reforma, que han tardado 9 años para regular la sindicación y derechos sindicales de los funcionarios, convirtiéndolo su afiliación a un sindicato en una opción ideológica.

Este es un buen momento para resolver, aumentándola, la baja afiliación, con varias medidas:

1) Hay que hacer y difundir entre los trabajadores de la enseñanza progresistas un análisis que permita la comprensión de las confrontaciones que ha habido entre el sindicato y el restante movimiento asambleario. Análisis crítico, que no ahorre la denuncia de nuestros propios errores, pero que ponga también de relieve la necesidad, en la actual coyuntura, de afiliarse a las CC.OO. Hay que hacer este análisis en el marco de nuestro Congreso, a fin de llegar al máximo de trabajadores antes de las elecciones sindicales de los funcionarios, en las que el PSOE y la UGT volverán a luchar a muerte por imponer su modelo sindical.

2) Hay que conseguir del próximo Congreso Confederal una flexibilización de la vinculación orgánica Confederal, que posibilite la integración a la Confederación de sindicatos autónomos, que temen con los actuales estatutos, la pérdida de su autonomía sindical. Esto sería muy importante no sólo de cara a otros sindicatos de trabajadores verdaderamente autónomos, sindicatos que han ido surgiendo y surgirán como consecuencia de la crisis económica y la consiguiente reconversión industrial.

3) Hay que ser firme en el propósito de que la Federación de CC.OO., al igual que la Confederación, no firmará ningún acuerdo sindical sin refrendarlo

a partir de los mecanismos unitarios de los trabajadores.

4) Por último, la Confederación de CC.OO. debería adquirir el compromiso de impulsar junto y de acuerdo con la Federación de Enseñanza, una campaña afiliativa en la Enseñanza, que nos permita afrontar con optimismo la lucha por las elecciones sindicales de los funcionarios públicos, la alternativa a la LOSE y los futuros convenios de sector.

2.- MODELO SINDICAL Y ANALISIS PROSPECTIVO DE LA EVOLUCION DEL SINDICALISMO EN LA ENSEÑANZA

Ponemos en el centro del debate de este Congreso una PROPUESTA DE RENOVACION SINDICAL. El desarrollo de la F.E.CC.OO. como una alternativa sindical de masas, requiere la ampliación, profundización y, en muchos casos, cambio y renovación de nuestra práctica, discurso y organización actuales.

Se hace preciso avanzar en la misma medida en que se modifica la realidad a nuestro lado. Una crisis de transformación como la que estamos viviendo no puede ser afrontada con instrumentos del pasado.

En efecto, la estructura del trabajo está sufriendo importantes modificaciones tanto en su composición, como en la tendencia cada vez más acusada a la desposesión que se hace al trabajador del control sobre el producto y el proceso de su trabajo.

Respecto a su composición, se observa la creciente importancia del sector servicios, que supone la mayoría absoluta de asalariados, el peso en su seno de los funcionarios, y que un 12% del total de la población asalariada lo componen técnicos y profesionales.

En cuanto al segundo aspecto, el de la desposesión, es de señalar que el binomio taylorización del proceso productivo/separación física de los trabajadores que intervienen en el mismo producto, contribuye de manera decisiva a ello.

Debemos tener en cuenta, además, que:

- La necesaria alta cualificación de algunos trabajadores frente a la descualificación de la mayoría, señalará una línea divisoria más acentuada de la que hoy existe entre los trabajadores cualificados y no cualificados.

- Las Administraciones empiezan a conocer programas para su transforma-

ción con esquemas de organización del trabajo de sus funcionarios similares a los que se contemplan en fábricas, almacenes y oficinas.

- Los mismos profesionales de la enseñanza se ven afectados por el proceso de desposesión, como pone de manifiesto la estructura jerárquica y segmentación que se introduce en sus funciones, la orientación de su trabajo en base a los currícula que han de impartir, el material pedagógico del que se han de valer y las pruebas de homologación de los alumnos.

"Asistimos en los países a una desvaloración social de la enseñanza. La "utilidad" de los conocimientos en un período de industrialización creciente donde el saber podía ser garantía de trabajo y de éxito —realidad que determinó la fuerte presión de las clases obreras y populares exigiendo el derecho a la educación— ha sido sustituida por un modelo educativo masificado, vacío de contenidos y profundización que ya no es una herramienta útil en un sistema que ha incorporado como elemento estructural el paro".

El movimiento sindical debe afrontar la respuesta a estos problemas consciente de las modificaciones que afectan a la clase, el lugar que las capas de trabajadores profesionales juegan en ella, en la vida social y productiva y en la transformación de la realidad.

Debe, asimismo, afrontar las nuevas necesidades culturales y de autonomía de decisión que de ello se derivan.

La armonización e interiorización de estos cambios objetivos y subjetivos, así como la convivencia en el seno del Sindicato de colectivos con puntos de vista, ideales e intereses materiales cuya homogeneidad no siempre es fácil de ver, supone la necesidad de profundizar en la PARTICIPACION Y LA DEMOCRACIA SINDICAL.

Participación y democracia en el interior del Sindicato, extremando las posibilidades de debate, la tolerancia entre las diversas opciones, el respeto mutuo, la claridad y la transparencia democráticas en la toma de decisiones. Lo que sólo será posible articulando un modelo organizativo en el que todos y cada uno de los afiliados puedan hacer oír su voz y exponer sus iniciativas en todos cuantos temas consideren de utilidad para la acción sindical de las Federaciones. Para ello es necesario asegurar la suficiente agilidad y transparencia informativas, capaces de hacer fluir en

Sindicalismo: Análisis y perspectivas

distintos sentidos los diferentes puntos de vista. Ello hará que todos los afiliados sientan la organización como algo más próximo, susceptible de ser influido para la adopción de una u otra actitud.

Pero la participación y el debate no pueden producirse sólo en el seno del Sindicato. Hay que buscar procedimientos claros que garanticen una correcta relación entre el Sindicato y la mayoría de los trabajadores del sector. No se trata sólo de hacerles llegar nuestras posiciones. El debate y consulta son básicos en la condición de Sindicato de Masas. Con ellos crece la participación, el compromiso, la capacidad de renovación y la voluntad de los trabajadores del sector de contar con y en las opciones del Sindicato.

En consecuencia, la F.E.C.C.OO. defenderá y promoverá todos aquellos marcos que favorezcan esta dinámica: jornadas de debate, asambleas de centro, zona, etc.

Esta participación tampoco puede limitarse al sector de aquellos que tienen un trabajo. Hoy, quizás más que nunca, hay que establecer los cauces más amplios para que los que no tienen empleo encuentren en el seno del Sindicato un ámbito en el que sus problemas puedan ser debidamente analizados y donde las alternativas a los mismos formen parte de la acción sindical diaria. Para ello, se hace imprescindible poner más énfasis en aquellas medidas que permiten mejorar la calidad de la enseñanza, tales como la reducción del número de alumnos por aula o profesor y la puesta en práctica de verdaderos planes de perfeccionamiento profesional. Todo ello, sin olvidar la necesidad de extender el período de la enseñanza obligatoria y sin descuidar por más tiempo la extensión y ampliación de un sistema de educación permanente de adultos, que aproveche y condicione los recursos actualmente existentes en relación al reciclaje y la formación de los trabajadores (INEM, Formación Ocupacional, Ayuntamientos, etc.). Para avalar en este camino es obvia la necesidad de potenciar al máximo las relaciones con todas las Organizaciones sociales interesadas, llevando a cabo acciones conjuntas.

Es sobre esta base de funcionamiento participativo, democrático y abierto, en la que debe sustentarse la Unidad Interna.

Superando la confrontación estéril, la UNIDAD es un valor, una conquista permanente, impulsora del respeto mutuo y la tolerancia. Esta forma de la UNIDAD se convierte en elemento de impulso del

Sindicato como referencia de "mayorías", y nos permite proyectarla hacia afuera y superar ciertas concepciones de ella como objeto de competencia política o como mercancía intercambiable.

La Democracia Sindical, la Participación y la Unidad, favorecen y profundizan la Autonomía del Sindicato. La ausencia de debate, el alejamiento de las opiniones de la mayoría, la falta de adecuación a las transformaciones de la sociedad y las reivindicaciones que ello genera en los trabajadores, debilita la autonomía. Debe existir, por tanto, un vínculo inseparable entre AUTONOMÍA - UNIDAD - DEMOCRACIA SINDICAL.

Pero en el movimiento sindical hay otras fuerzas, además de C.C.OO. que pugnan por la transformación democrática de la sociedad. Por ello se convierte en un objetivo la consecución de la UNIDAD ORGANICA, seña de identidad de la F.E.C.C.OO. La unidad orgánica tendría consecuencias positivas para la EFICACIA de la acción reivindicativa, el reforzamiento del poder sindical, el aumento de la afiliación, etc. Entendemos la Unidad orgánica como un proceso coherente con nuestra visión abierta y participativa del sindicalismo.

La F.E.C.C.OO., en línea de dar respuesta sindical a los nuevos problemas y situaciones destaca como funciones explícitas, la representación y mejora de las condiciones de los trabajadores de la enseñanza y la defensa de la enseñanza pública, solidariamente con los demás sectores de asalariados.

En primer término debemos ser conscientes de los factores que condicionan la situación actual.

La transformación de una elevada tasa de desempleo en factor estructural del sistema.

El ataque patronal y de los sectores conservadores, amparados por la política de los Gobiernos, al movimiento sindical y los derechos de los trabajadores (huelgas, manifestación, etc.).

El debilitamiento del sector público de la economía y los ataques a los servicios y prestaciones sociales debido a la tendencia general del poder político a adecuar los resultados de cualquier opción, aún en este campo, al mejor servicio de la "economía".

Ofensiva ideológica de legitimación del sistema y "su" modelo de salida de la crisis. ("Racionalización de estructuras", "incorporación de nuevas tecnologías", "productividad", etc.).

La respuesta global a estos desafíos debe ser global, sin repliegues y capaz de conquistar un reparto equitativo de la riqueza que mejore la calidad de vida de las clases económicamente más débiles y democratice la economía, caminando hacia una transformación real de la sociedad.

Es esencial en nuestra acción sindical, en las actuales circunstancias de crisis, de profundas desigualdades entre personas y entre C.C.AA., de injusticia fiscal, de paro, etc., conseguir una más justa distribución de las cargas fiscales, el impulso del sector público de la economía y la ampliación de los servicios y prestaciones sociales. Es al Estado a quien debemos demandar y exigir una orientación en este sentido.

Desde esta perspectiva social se hace preciso dar respuestas constructivas a los problemas que derivan del modo en que la negociación de la integración de nuestro país en la CEE se llevó a cabo, modo que ha sido y es fuertemente criticado por nuestra Confederación. En consecuencia, debemos hacer un mayor esfuerzo para que dicha integración tenga suficientemente en cuenta la diversidad de los diferentes pueblos frente a las tendencias centralizadoras y uniformadoras que cada día asoman más claramente.

Asimismo, desde las Organizaciones internacionales en que estemos presentes, debemos ser capaces de luchar efectivamente por la PAZ, el desarme y la solidaridad al propio tiempo que debemos reclamar la incorporación de educadores a los planes de ayuda y cooperación que desde la propia CEE puedan estar o ponerse en marcha.

"El sistema educativo es uno de los elementos fundamentales que la clase dominante tiene para reproducir el sistema económico, político y social. En el sistema capitalista la burguesía ha determinado conseguir cuatro objetivos con su aparato escolar:

- mantener la ideología dominante.
- reproducir la fuerza de trabajo, según las necesidades del propio sistema.
- mantener las desigualdades sociales.
- aislar la enseñanza de la realidad que la rodea separando cada parcela de saber, imposibilitando la verificación.

Sería falso plantear una propuesta de avance hacia la enseñanza pública sin ser conscientes que no es posible conseguirlo aisladamente, que no es posible conseguirlo realmente sin cambios profundos en el sistema imperante, sin el socialismo".

Esta premisa reformadora de la escuela

parte de dos supuestos hasta ahora no demostrados:

a) Dado que las técnicas de producción son cada vez más complejas, también lo son las funciones desempeñadas por los trabajadores, y por consiguiente, más larga y especializada debe ser su educación.



b) La relación entre escuela y producción es una relación técnica, a saber, la relación entre los conocimientos impartidos en las aulas y las destrezas ejercidas en la producción.

Debemos, por tanto, denunciar estas falacias y promover la alternativa liberadora que esta crítica informa.

En el terreno específico de la defensa de los intereses económicos y profesionales de los trabajadores de la Enseñanza, nuestro sindicalismo de clase cobra cada vez más sentido. Como ha afirmado Apple (T.E. número 9), "muchos funcionarios, incluyendo a los profesores, empiezan a darse cuenta de que los mismos factores que han ido cambiando radicalmente el trabajo de los demás en fábricas, almacenes y oficinas, ahora les afecta a sí mismos... Las reducciones en los presupuestos hacen que los profesores y otros funcionarios se percaten de que sus propios empleos dependen de la continuación de programas que han costado años de dura lucha a los trabajadores... Es necesario mantener la lucha para defender las posiciones ganadas y oponerse a la ideología patronal que tiende a infiltrar demasiadas instituciones".

Se hace preciso, además, tener presente la aparición de nuevas necesidades y

demandas que nos obligan a establecer correctamente las Prioridades Reivindicativas y no tomar como reivindicaciones de la mayoría, los resultados de una selección por arriba.

Debemos esforzarnos por devolver a los términos "profesionalidad" y "eficacia", hoy desvirtuados, su verdadera acepción, reivindicando los medios necesarios para ello.

Y debemos reivindicar sin más demora la dignidad del oficio de enseñar, hoy por varios flancos atacada.

Es preciso insistir en la importancia social del papel del profesor como experto y técnico en la guía del aprendizaje de los alumnos. Capaz, por su formación, de orientarles en la búsqueda de la información que necesitan para alcanzar sus objetivos de aprendizaje, de proporcionarles tal información, de introducirles en la metodología de cada ciencia y en las técnicas de trabajo intelectual y práctico, de motivarles para trabajar en su propia formación, de contribuir a su maduración humana de varias otras maneras, en una relación interpersonal privilegiada.

Asimismo, debemos incorporar el Sindicato aquellos elementos positivos que existen en la actual potenciación de lo individual si se entiende como desarrollo del criterio propio frente a las tendencias uniformizadoras existentes.

Debemos también ajustar globalmente las reivindicaciones que unen el paro en el sector con las demandas crecientes de aumento de la calidad de la enseñanza.

Los cambios tecnológicos, culturales y sociales, crean nuevos colectivos, que afectan también a nuestro sector y abordan aspectos parciales.

Los cambios tecnológicos, culturales y sociales, crean nuevos colectivos, nuevos movimientos que afectan también a nuestro sector: Educación e informática; Educación para la Paz; Educación y Sexismo; Educación y medio ambiente; así como problemas de carácter profesional que tenemos el deber de canalizar, evitando el aislamiento de colectivos, bien superespecializados, bien marginados. La clave es considerar que estos objetivos, colectivos y reivindicativos son también del Sindicato.

Pensamos, de todos modos, que la PARTICIPACION es una conquista y puede ser un elemento positivo de cambio estructural de transcendencia decisiva a medio plazo, siempre y cuando se garantice la absoluta autonomía e independencia del Sindicato. En otro orden de cosas el desarrollo de la participación

conlleva la necesidad de revisar las estructuras organizativas del Sindicato.

3.—ASPECTOS ORGANIZATIVOS

LA SECCION SINDICAL:

La publicación de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, vino a plantear, de cara a nuestros estatutos, la necesidad de adecuarlos a la letra de aquélla, en lo que a la contemplación de la sección sindical como órgano de participación de los afiliados al Sindicato en un centro de trabajo referido. En este sentido consideramos que el mejor momento para la consiguiente reforma de los estatutos, en este punto, es el Congreso que, mediante resolución expresa, debe aprobar la modificación consiguiente, la cual no aparece aquí expresamente formulada.

Esa necesidad de adecuación a que aludimos, hace necesario que fijemos unas orientaciones mínimas que informen el redactado de aquélla y la práctica sindical que, en este terreno, consideramos más conveniente, no sólo desde el punto de vista de la organización, sino también desde la necesidad de que tales órganos contribuyan, de manera efectiva, al fomento de la necesaria participación que en el seno de todo Sindicato, ha de darse.

Siendo un objetivo prioritario el fomento y apoyo de los órganos unitarios de los trabajadores.

En las Universidades existen secciones sindicales no solamente para poder acceder desde la misma a las prerrogativas que la Ley citada les confiere sino, y sobre todo, para afrontar desde ellas la inmediata atención que en tales centros reclama la problemática que cotidianamente se genera y a partir de cuyo análisis se hará llegar al resto de los órganos y afiliados todo el conjunto de inquietudes, soluciones y demás que los trabajadores del sector y de un centro en concreto consideren convenientes. De acuerdo con esta perspectiva entendemos que las secciones sindicales que en este sector se creen, deben agrupar a los docentes y al PAS independientemente de que sean funcionarios o laborales, pudiendo evitar así la desconexión en la acción sindical de los distintos sectores y alejarla de tendencias corporativistas.

También se debe reforzar la vinculación de los representantes de CC.OO. en

Sindicalismo: Análisis y perspectivas

cada Consejo Social de Universidad con su respectiva sección sindical.

En cuanto a los demás sectores de la enseñanza pública, entendemos que es en el seno de cada una de nuestras organizaciones territoriales donde debe, en función de sus circunstancias, definirse el ámbito que han de tener, si bien pensamos que pueden darse condiciones que las hagan aconsejables en determinados centros y colectivos.

Sin embargo, el personal laboral del MEC y CC.AA. con competencias, deberán agruparse, junto con los docentes, en una misma sección sindical. En este caso, pensamos que el carácter que más podría definirlos sería el de convertirlas en foros de participación, al tiempo que instrumentos de acercamiento del Sindicato a los trabajadores para que, a través de las

mismas, pudieran hacerse oír en ámbitos educativos de carácter más local, tales como ayuntamientos, distritos (en las grandes ciudades), consejos escolares municipales, etc. Asimismo, tendrían a su cargo los necesarios contactos con aquellas asociaciones o federaciones, tanto de padres como de alumnos, que en tal territorio existieran, contactos que se extenderían a los MRPs allí actuantes y, en general, a cuantas instituciones considerásemos oportuno. Las distintas secciones estarían conectadas con las asambleas de sector de ámbito provincial, que se reunirían con una cierta periodicidad, así como cuando las circunstancias lo requieran, las cuales serían un foro de debate más amplio en el que los órganos de decisión se apoyarían para decidir la acción sindical a seguir.

En la enseñanza privada, aunque la propia legislación señala el centro de trabajo como aquel ámbito al que han de limitarse, debemos plantear la posibilidad de formar unas secciones sindicales constituídas por los afiliados de varios centros (pequeños) de zona, barrio, etc...

4.— LA SECTORIALIZACION

La necesidad de una mayor operatividad en el funcionamiento de las estructuras de la F.E.CC.OO., así como la atención que los numerosos colectivos afiliados a la misma requieren, nos lleva a preconizar un reforzamiento de los organismos sectoriales, en base al siguiente esquema:

ORGANOS DE DECISION	ORGANOS DE COORDINACION	
	SECCIONES	COMISIONES
SECRETARIADO	SECCION DE UNIVERSIDAD (Secretaría Acción Sindical)	C. DEL PERSONAL DOCENTE — 1 responsable C. PAS LABORALES — 1 responsable C. PAS FUNCIONARIOS — 1 responsable
C. EJECUTIVA	SECCION DE E. PUBLICA NO UNIVERSITARIA (Secretaría de Acción Sindical)	C. DE EGB — 1 responsable C. DE ENSEÑANZAS MEDIAS — 1 responsable C. DE PERSONAL LABORAL MEC — 1 responsable C. DE PAS FUNCIONARIO MEC — 1 responsable
CONSEJO	SECCION DE E. PRIVADA (Secretaría de Acción Sindical)	C. E. P. CONCERTADA — 1 responsable C. E. P. NO CONCERTADA — 1 responsable C. E. P. EDUCACION ESPECIAL — 1 responsable C. AUTOESCUELAS — 1 responsable C. UNIVERSIDADES PRIVADAS — 1 responsable

* Se creará también una COMISION DE ESCUELAS INFANTILES, ADSCRITA A LAS SECRETARIAS DE ACCION SINDICAL DE PRIVADA Y PUBLICA NO UNIVERSITARIA.

* Se crearán Comisiones de parados en los ámbitos provinciales, locales, etc.

La propuesta parte de mantener la capacidad de decisión en los órganos de dirección federales comunes —Consejo, Comisión Ejecutiva y Secretariado—, al mismo tiempo que se refuerzan las estructuras sectoriales como órganos de coordinación y ejecución de la acción sindical en su ámbito respectivo. No se trata, pues, de crear Sindicatos que compartan en mayor o menor grado la soberanía con la Federación.

De acuerdo con las necesidades de la acción sindical, las reuniones de ámbito

federal serían por secciones —agrupando a todos los colectivos en cada uno de los tres grandes sectores— o por comisiones, según colectivos más diferenciados.

Las Secretarías de Acción Sindical deben ser organismos colectivos en los que se integren, junto con los responsables de las mismas, los de las comisiones de su sector y otros compañeros. En ellas deben definirse, junto con las tareas de acción sindical, las de información y organización propias del sector, de modo que las personas responsables de las mis-

mas, colaboren con las correspondientes secretarías.

Hacemos esta propuesta sobre la base del análisis de la experiencia de funcionamiento de los últimos tres años y del período anterior. Asimismo, nos apoyamos en:

— La necesidad de una acción sindical cada vez más amplia y diversificada.

En que los órganos de dirección deben discutir y decidir con tiempo suficiente sobre las grandes cuestiones, decisiones importantes de acción sindical,

planificación y desarrollo de los diversos aspectos de la vida interna, etc. No pueden detenerse en las múltiples cuestiones de la acción sindical cotidiana o hacerlo sólo para un sector.

En que las estructuras sectoriales deben promover cuadros sindicales y facilitar recambios a las demás estructuras de la Federación, basándose, tanto en la política sindical como en periódicos y constantes cursos de formación, etc.

La necesidad de esa mayor operatividad a que aludimos, así como la de prestar una mayor atención al problema número uno de nuestra sociedad (el desempleo), nos lleva a defender la creación de Comisiones de parados que en unión de las distintas Secretarías de empleo existentes en la Confederación, proporcionarían alternativas al problema dentro de nuestro sector y facilitarían, entre otras cosas, la llegada de los afiliados que se encontrasen en tal situación, de todos aquellos materiales y propuestas que nuestra Federación considere de interés. Asimismo, se ocuparían de estudiar la incidencia de este fenómeno en los países de nuestro entorno y las respuestas ensayadas o promovidas en los mismos para solucionarlo.

5.- AREA PUBLICA

La necesidad de crear un ámbito organizativo del Area Pública en CC.OO. lleva debatiéndose desde hace tiempo en el seno de Federaciones y Sindicatos. Este debate que no tiene una finalidad organizativa, viene dado por la realidad de la acción sindical y las necesidades que genera, tanto para cubrir los ámbitos de negociación existentes (y que afectan al conjunto de trabajadores del Area) como por el objetivo de abrir y consolidar nuevos espacios de negociación y participación. Paralelamente se está configurando un marco jurídico de referencia ante el que la coordinación y la acción común resulta imprescindible.

A partir de la experiencia existente, se propone un modelo organizativo que en el momento actual no se puede articular como definitivo. Tanto por las diferencias de criterio existentes como por la necesidad, que parece razonable, de tener un tiempo de rodaje antes de dotar al Area Pública de una estructura estatutaria.

Los objetivos de este marco organizativo serían:

1) Coordinar la Acción Sindical común de los distintos sectores de la A.P.

2) Reforzar organizativamente al conjunto del A.P., a través del apoyo mutuo especialmente en las zonas de menor implantación.

3) Asegurar los servicios técnicos y jurídicos necesarios para el desarrollo de la práctica sindical.

4) Ejercer funciones de representación.

5) Establecer mecanismos de discusión y toma de decisiones sobre cuestiones que afecten a todos o parte de los trabajadores de la Administración Pública.

El desarrollo de estas funciones ha de hacerse teniendo en consideración los siguientes principios:

1) Respeto a las características específicas de cada organización y su autonomía sindical, organizativa y financiera.

2) Máxima importancia del modelo de sindicalismo participativo que defiende CC.OO. y del fortalecimiento de la organización de base.

3) Relación con los ámbitos de negociación y acción sindical que establecen los distintos marcos legales de referencia.

La concreción del modelo se hace en base a:

1) Puesta en práctica del servicio jurídico y técnico específico del A.P. Inicialmente estará unido al Gabinete Técnico Confederado. Contará al menos con un abogado Administrativista.

2) Creación de un organismo común de las siguientes características:

a) Composición: Secretaría Confederada A.S.: 3 representantes de cada organización del A.P.

b) Funcionamiento: Actuará como órgano de representación permanente que garantice la dirección de la acción sindical común; Tendrá una periodicidad mensual de reuniones y siempre que la situación la requiera; Las organizaciones se pronunciarán sobre los temas una vez consultados sus respectivos órganos; El funcionamiento ante las grandes cuestiones será por consenso. No habrá votación sino pronunciamiento de cada organización; A la hora de tomar decisiones que afecten al Area Pública en su conjunto y en que la decisión deba ser tomada por órganos confederales, será preceptivo el pronunciamiento de este órgano.

c) Funciones: El organismo común actuará en los casos que colectivamente se acuerdan tales como: organizaciones sobre los presupuestos generales del Estado, retribuciones, oferta de empleo, condiciones de trabajo, legislación, derechos sindicales, etc.

d) Las funciones de representación del Area Pública las realizará este organismo.

3) Se crearán las comisiones específicas que el organismo considere conveniente: Personal Laboral, elecciones sindicales, etc.

4) Extender el mismo modelo a Niveles territoriales en función de las necesidades y disponibilidad de medios (humanos, materiales).

Modelo de trabajo. El acuerdo de formalización del modelo sindical y organizativo del Area Pública será trasladado a los órganos de dirección Confederales, para su aprobación. A partir de este momento se abrirá un proceso de debate en el conjunto de las organizaciones afectadas y de concreción orgánica a nivel territorial.

Se fija un año de experimentación, donde se constatará las ventajas, errores e insuficiencias del modelo, el resultado de las elecciones sindicales, de posibles futuras negociaciones con la Administración, y las consecuencias del nuevo marco legal.

6.- INFORMACION

Nadie discute la importancia de la información, todos tenemos conciencia de ello. Distinto es, que saquemos las conclusiones pertinentes. Hábitos del pasado, escasez de medios y falta de organización, son algunos elementos que condicionan nuestro presente informativo.

No debemos, a pesar de las dificultades, dejar de intentar mejorar la situación. El Congreso es el mejor momento para discutir y elaborar una política informativa para la F.E.CC.OO.

1.- Qué información queremos y necesitamos.

Todo partido político, Sindicato o agrupación de individuos que luche por cambiar este mundo, forzosamente sus mensajes —en contenido y forma— tienen que ser distintos a los de aquellos que quieren perpetuarlo. El fin condiciona los medios. No es ajena a esta perspectiva la F.E.CC.OO. Política y sindicalmente, nuestra información no termina ni tiene como finalidad principal la "venta del producto o de la imagen". La información que emitimos, tiene su base y razón de ser en la solidaridad; su objetivo principal está en crear conciencias y mentes críticas. Informar/organizar/movilizar y cambiar la realidad educativa y social. Nuestra información debe ser portadora de liberación y nunca de alienación. Las notas fundamentales que

Sindicalismo: Análisis y perspectivas

definen esta información, serían:

a) Información como servicio. Estamos obligados a informar por nuestro compromiso social. Compromiso individual y colectivo. Información interna (miembros del Sindicato) y externa (resto de la sociedad). En nuestra información, mensaje y acción, deben formar una unidad inseparable. No palabrería vacía ni activismo ciego. Compromiso consciente y libre.

b) Una información de ida y vuelta. En un sentido múltiple: de órganos a base, de base a órganos y de afiliados a no afiliados, y de no afiliados a afiliados. Autoalimentación múltiple. Fórmula infalible para conocer la realidad educativa y base de nuestra acción sindical. Conseguir que todos y todo el Sindicato sea activo, para desarrollar la democracia y la participación. Todo el sindicato un emisor y un receptor consecuente.

c) Información como relación permanente con los afiliados. En nuestro Sindicato están organizados miembros que no van a tener una presencia activa y continua en nuestras actividades, no por ello se les debe relegar a la condición de simples cotizantes, sin que noten la diferencia entre estar afiliados o no nada más a la hora de pagar la cuota. Forma parte de nuestra política informativa el que reciban en sus domicilios con periodicidad todo aquello que les afecte directamente para la marcha de la negociación de su convenio, las propuestas de CC.OO., etc., de tal manera que puedan incorporarse al debate colectivo en pie de igualdad cuando lo deseen y que sirvan de transmisores de las alternativas del Sindicato en su centro de trabajo.

d) Elementos fundamentales de nuestra información. Sin pretender agotar los elementos esenciales de nuestra información, sí queremos señalar algunos que consideramos vitales para la política informativa que propugnamos:

1) A nivel de contenido:

Señas de identidad sindicales (democrático, participativo, solidario, sentido confederal).

— Señas de identidad enseñanza (elementos de la escuela pública, calidad de enseñanza, defensa intereses de la mayoría).

2) A nivel de forma:

— Elementos sindicales: homogeneidad con la imagen confederal.

— Elementos Enseñanza (F.E. logotipo, etc.).

— Claridad, sencillez, orden.

— Insistencia en los mensajes fundamentales.

2.- Canales informativos.

a) Afiliados. Principio fundamental de nuestra acción sindical es el centro de trabajo y el afiliado como línea de comunicación centro de trabajo/afiliado/Sindicato. De ahí la necesidad de formar e informar al afiliado para que éste sea el principal canal informativo y la base de la acción diaria y constante del Sindicato.

b) Boletín informativo: los B.I. y los murales sindicales deben continuar siendo los canales escritos más usados por el Sindicato, para llegar a los afiliados y a los centros de trabajo. Debemos adquirir el compromiso colectivo de llegar a la mayoría de éstos, con cuidado especial de las zonas más desinformadas y atrasadas. Racionalizar esta información, según temas, tiempo y ámbito territorial y funcional, es o debe ser una constante. En cualquier caso, mantener el modelo general, que sirva de punto de referencia en todo el Estado no está reñido con que aparezcan los elementos específicos del Sindicato editor.

c) Revista T.E. La revista debe tener como finalidad el ser canal para la reflexión, la publicación de alternativas, informes sindicales y mantener la presencia del Sindicato en distintos ámbitos. Mantenerla es una obligación y una necesidad. Y está claro, por ello, que esto tiene una doble implicación: participación de todos y financiación por todos.

La participación del mayor número de afiliados posible y de todos los Sindicatos y Federaciones regionales es un objetivo a cumplir. En las páginas de la revista tienen que estar, son necesarios, las múltiples visiones que sobre la realidad tenemos.

La financiación de la revista no debe ser una carga financiera para la Federación. Ello implica que todos los sindicatos y afiliados deben buscar fórmulas para suscribir a la inmensa mayoría de los afiliados, para lo cual sería conveniente ampliar los contenidos teniendo presentes a colectivos que aparecen poco en la actualidad, tales como PAS, laborales, MEC, etc.

Proponemos que la revista mantenga la periodicidad actual (10 números al año) aún cuando en algún caso se publiquen números dobles.

— Edición de libros. Las leyes, alternativas, etc. de interés general para el profesorado de todo el Estado, deben ser editados por la F.E.CC.OO. Práctica ya iniciada, pero que debemos profundizar y mejorar. Unir a las leyes los comentarios y propuestas de la F.E.CC.OO. es la

mejor forma de ligar información y formación además de propiciar un mayor debate.

Medios de comunicación: El destinatario último de nuestra actividad es el conjunto de la sociedad, cualquier iniciativa, por "interna" que parezca, ha de ser explicada y llevada a ella. Es, por lo tanto, imprescindible recurrir reiteradamente a los medios de comunicación, sin descartar ninguno por falta de afinidad, ni "injurias" pasadas, tratando de tener una buena relación con todos los profesionales, facilitándoles información de manera continuada. Transformando incluso notas y télex estatales para los medios de comunicación locales, convocando ruedas de prensa cuando el tema lo requiera y haciendo llegar nuestros documentos a los periodistas especializados en estos temas, participando en los diferentes suplementos de educación, etc. Los resultados pueden ser importantes. No olvidemos, además, que acudir a los medios de comunicación, es la forma más rápida y generalizada de contar algo.

7.- SERVICIOS

El grado de participación y desarrollo del Sindicato, que a lo largo de toda la ponencia venimos poniendo de manifiesto, ha de encontrar el adecuado complemento en una muy notable mejora de los servicios que el mismo sea capaz de poner a disposición de todos los afiliados. A nadie puede caberle duda de que una de las necesidades más sentidas en nuestro sector es la de contar con una adecuada cobertura jurídica de nuestra acción sindical diaria, faceta que hasta ahora, con más o menos éxito, viene atendiéndose en aquellos sectores sujetos a la normativa laboral común, pero que presenta graves deficiencias, cuando no total ausencia, en lo que atañe al campo de los administrativos. En este sentido pensamos que, independientemente de la fórmula, es urgente empezar a paliar esta carencia. Para ello, la creación de un gabinete que, a nivel confederal, se ocupe de la temática que atañe a todos los funcionarios afiliados a nuestro Sindicato, resulta impensable. Dicho gabinete, que podría situarse dentro de los actuales servicios jurídicos con que contamos, o en un plano ajeno a los mismos, prestaría sus servicios a los sectores que atendemos entre todas las Federaciones que componen la denominada "área pública", aunque no con carácter de exclusividad y su coste debería ser afrontado conjunta-

mente por aquellas y por la propia Confederación. Se iniciaría de esta forma una labor que, en un segundo paso, debería trasladarse a aquellas CC.AA. que acumularan mayores competencias en virtud de sus propios estatutos. No obstante, mientras esto no ocurra, no debemos renunciar a utilizar al máximo las posibilidades que los actuales equipos nos ofrecen, y de cuya mejora somos también corresponsables.

Para aprovechar al máximo las posibilidades que éstos puedan ofrecernos, se hace necesario prestar mucha más atención al SERVICIO DE DOCUMENTACIÓN, verdadero centro neurálgico para la imprescindible puesta al día que todos nuestros cuadros necesitan, así como para cualquier plan de formación que seriamente se quiera acometer. Este "servicio de documentación" serviría de base para poner al alcance de nuestros actuales equipos jurídicos todo un conjunto de leyes, órdenes, disposiciones, etc., que sin ninguna duda facilitarían la labor de aquéllos. Aquí debería cuidarse especialmente de aquellos recursos, con sus correspondientes alegaciones, estuvieran perfectamente clasificados para que pudiésemos aprovecharlos indistintamente en los diferentes territorios. Considerar seriamente todas las necesidades de tipo material que un gabinete de estas características requiere, debe ser un mandato de este Congreso para que las ventajas que del mismo se derivan no permanez-



can en el estadio de lo meramente deseable.

Si los dos aspectos hasta aquí señalados deben ser objeto de especial atención, no deberíamos descuidar aquél que hace referencia a lo que podríamos denominar servicios culturales y recreativos. Esta área incluiría no sólo la mejor información posible sobre los que actualmente se contemplan: residencias de tiempo

libre, intercambios de casas en vacaciones; etc., sino que, a través de la negociación con todo tipo de instituciones, debemos intentar ampliarlos. En esta ampliación deberíamos considerar también las posibilidades que se derivan de la constitución de la Confederación como centro colaborador del INEM, sobre todo de cara al colectivo de parados que, como ya se dicen en otro punto, debe y puede gozar de una creciente atención por nuestra parte.

9.- NUESTRA PARTICIPACION EN LAS ACTIVIDADES PROFESIONALES Y PEDAGOGICAS. SECRETARIA DE ACCION EDUCATIVA

El rasgo de Sindicato socio-político se ve acentuado por las especiales connotaciones que emanan de nuestra actividad profesional, el papel que la sociedad confiere a la escuela, y el colectivo de personas (estudiantes) a quienes nos dirigimos. Circunstancias todas ellas que el Sindicato no puede obviar sin consecuencias. ¿Cuándo debemos intervenir? ¿Con qué criterios? Para ello el Congreso se reafirma en la decisión de construir una Secretaría de Acción Educativa con el papel de alentar y proponer debates y posiciones en el seno del Sindicato, así como de proyectarlas sobre el exterior (centros docentes, instituciones, movimientos, etc...).

En este sentido creemos que nuestro trabajo debe regirse por los siguientes criterios:

a) Analizar y debatir cuantos proyectos educativos sean elaborados por las instancias responsables con el fin de señalar su coincidencia con el proyecto de Escuela Pública progresista que defendemos o de criticarlos cuando obstaculicen la realización de este proyecto.

b) No consideramos que sea tarea específica del Sindicato entrar en la valoración de proyectos dialécticos concretos, si bien deberemos prestar nuestra colaboración a quienes nos la reclamen y alentar a nuestros afiliados que participen en la renovación progresista de los mismos.

c) Desde siempre hemos manifestado nuestro apoyo a los movimientos de Renovación Pedagógica como elementos decisivos en la lucha por la transformación de la vieja escuela, de defensa de la calidad de enseñanza y de impulsores de su enraizamiento en el medio. Asimismo,

hemos defendido, que estos movimientos deben ser independientes de cualquier opción sindical.

d) Consideramos que uno de los ejes centrales en la tarea sindical es la consecución de una real y efectiva formación permanente del profesorado. Los criterios por los que deben regirse fueron definidos en la Ponencia de Estatuto del Profesorado y Carrera Docente que aprobamos en nuestro III Congreso (Mayo 84).

e) Creemos que los CEPs y organismos semejantes, son importantes en este proceso de formación permanente. Pero también señalamos que estas instituciones no son órganos autónomos, sino que su función está estrechamente ligada al modelo de Estatuto del Profesorado que finalmente quede configurado. Al margen de la calificación final que nos merezcan, este Congreso se ratifica en salvaguardar la decisión de cuantos afiliados consideren oportuno desarrollar en ellos sus funciones educativas.

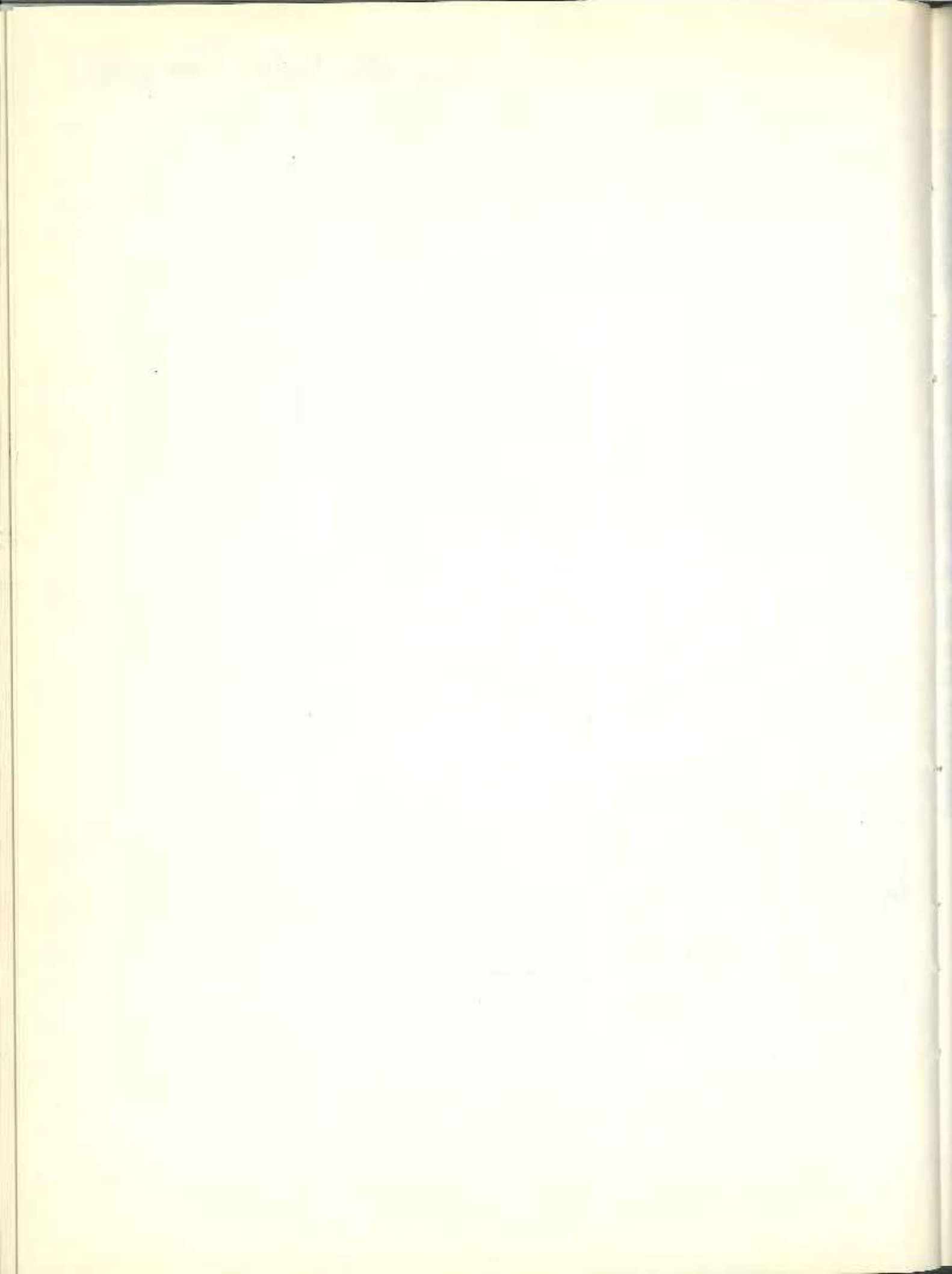
f) Por último, resulta imprescindible iniciar un proceso de debate entre los afiliados de cara a elaborar orientaciones en torno a programas de dirección de los centros, concreción de las competencias de los Consejos Escolares, Proyectos de Reglamentos de régimen interno, etc.

ANEXO

Paz y Solidaridad.— La sociedad que nos rodea está llena de desequilibrios capaces de crear grandes conflictos. Hay desequilibrios económicos, ecológicos y descompensaciones de poder en desventaja para los más débiles. Si a esto añadimos la alucinante carrera de armamentos en una estructura militarista de la sociedad, es lógico que apoyemos como sindicato a todos los que trabajan por un modelo social equilibrado, justo, sano, participativo y no violento.

Fomentemos la Educación para la Paz, la cooperación y la solidaridad internacionales tal como recomienda la UNESCO y en atención al art. 2º de la LODE que en su apartado g/ dice: "Las actividades educativas tendrán los siguientes fines... la formación para la Paz, la cooperación y la solidaridad entre los pueblos".

Potenciamos la creación de Comisiones de Paz y Solidaridad a nivel provincial, regional y federal que estudien las implicaciones de toda esta problemática en nuestra sociedad y la difundan entre los trabajadores de la Enseñanza.



*"Uno de los medios mas eficaces
para que las cosas no cambien nunca por dentro
es renovarlas constantemente por fuera..."*

3

**Nuestra
posición
ante las
reformas**

Nuestra posición ante las reformas

HACIA LAS REFORMAS ESTRUCTURALES DEL SISTEMA EDUCATIVO.

NUESTRA POSICION ANTE LA LOSE

La Federación de Enseñanza de CC.OO valora como necesidad urgente posicionarse en torno a los temas claves de la reforma educativa. Este texto pretende servir de base para un amplio debate que nos lleve a definir nuestras posiciones en torno a la ordenación del sistema educativo.

Es una necesidad sociopolítica urgente el que nuestro Sindicato sea capaz de empezar a concretar su modelo de escuela pública y definir las grandes líneas que deberán guiar nuestra acción sindical en la perspectiva de trabajar por la mejora de la calidad de la Enseñanza en los diferentes niveles educativos.

Por todo ello proponemos que a partir de este Congreso, la nueva Comisión Ejecutiva establezca los mecanismos necesarios que garanticen la participación de todos los afiliados para llegar a una Conferencia extraordinaria que se celebre antes de las elecciones sindicales donde definamos nuestra posición ante los temas centrales de la futura Ley de Ordenación del Sistema Educativo.

Este debate no debe finalizar cuando la Federación de Enseñanza de CC.OO. tenga una postura más o menos definida sobre la LOSE, es imprescindible que el conjunto de los afiliados de nuestra Federación tenga claro que no se puede deslindar de la acción sindical los posicionamientos sociopolíticos del Sindicato en el conjunto de nuestras alternativas pedagógicas sociales.

I) Situación actual del proceso experimental de las reformas educativas y demás programas educativos del MEC.

Se llevan ya cuatro años de experimentación y el MEC sigue sin facilitar la información adecuada en torno al proceso experimental de E.G.B. y E.L.M.M. no ha establecido cauces de participación para el conjunto de los sectores implicados, siguen existiendo grandes lagunas en su propuesta marco y por si esto fuera poco, durante el curso 86-87 está dando muestras de retroceso en aquellos aspectos que considerábamos fundamentales de su proyecto inicial.

Así mismo, denunciamos la falta de recursos que imposibilitan la real puesta en práctica de los planes de:

Educación compensatoria.

Integración.

Servicios de apoyo (Multiprofesionales, psicopedagógicos etc.).

- Educación Permanente de Adultos.

- Etc.

Las causas fundamentales que le han llevado a esta paralización son, entre otras:

1. El volumen de los presupuestos necesarios para abordar en condiciones la reestructuración del sistema educativo, la necesaria formación del profesorado, construcción de nuevos centros escolares, dotación adecuada de los actuales, etc.
2. La falta de un diseño previo y de una coordinación entre los diferentes ciclos. La improvisación sigue siendo la pauta de funcionamiento de un proceso experimental en el que los acontecimientos caminan por delante de las previsiones.
3. El miedo a afrontar los problemas que se pueden derivar de planteamientos corporativistas formulados por algunos sectores del profesorado.

A pesar de todo ello, la Federación de Enseñanza de CC.OO. quiere reiterar una vez más la necesidad de llevar adelante las reformas, y exige al MEC que establezca los cauces necesarios que permitan canalizar la participación de los Sindicatos, MRP's y otros colectivos afectados en el diseño, seguimiento y evaluación de las mismas.

Si realmente se establecen estos cauces, la Federación de Enseñanza de CC.OO. se ofrece a participar, en colaboración con otros movimientos sociales, con las diferentes Administraciones educativas que permitan establecer un marco unitario desde el que podamos hacer frente a las posiciones conservadoras y corporativas, así como profundizar en el carácter democrático de una verdadera reforma educativa, que implica necesariamente la mejora de la red pública, un replanteamiento de contenidos y metodología de trabajo, sistemas de evaluación y organización espacio-temporales diferentes y un largo y profundo proceso de formación permanente del profesorado.

II) Bases en las que se debe asentar la ordenación del futuro sistema educativo.

1.1. Ciclo unificado y único: La necesidad de un plan educativo que asegure una continuidad de 0 a 18 años.

- Unificado en sus objetivos y que evite, por tanto, cualquier ruptura y selec-

tividad en el proceso.

- Único hasta los 16 años, en cuanto no debe crear subsistemas paralelos (compensatorios, sistemas ocupacionales, etc.).
 - Cada nivel educativo debe tener un sentido propio, es decir, que rompa con el esquema de que cada etapa educativa es solamente una preparación para la siguiente. Adecuado a los procesos de maduración de las distintas etapas evolutivas. Participativo: que potencie la colaboración de todos sus miembros en el proceso educativo.
 - Que esté basado en metodologías activas, que desarrollen la investigación científica desde la Escuela infantil a la Universidad.
- No podemos admitir en la etapa obli-





gatoria un sistema educativo que genere una selección y provoque un sentimiento de fracaso. El sistema educativo debe contemplar un proceso madurativo no uniforme y velar por los diferentes alumnos con distintos niveles de maduración. El sistema educativo no debe servir de instrumento de selección para otros sistemas. Por lo tanto nos declaramos favorables a suprimir las titulaciones en favor de certificados de escolaridad.

No debe haber doble titulación, como ahora, ni titulaciones diversas. Así, al acabar el ciclo fundamental a los 16 años, no habría titulación selectiva que impida el acceso a otros estudios.

Todo ello exige:

- Favorecer un proceso de orientación integrado donde el alumno aprenda a conocer sus posibilidades y a adop-

tar decisiones coherentes con ellas. Potenciar los servicios de apoyo externos e internos: estructurando actividades de recuperación eficaz, dentro del proceso normal de la enseñanza. Establecer un sistema de evaluación que sea realmente formativo en sí mismo para los alumnos, y al tiempo, sirva como factor de apreciación de la eficacia de la enseñanza que se imparte. La necesidad de crear servicios de orientación escolar en todos los niveles educativos.

1.2. Principios generales para el diseño curricular.

Para asegurar la continuidad y la coherencia entre los diferentes niveles de la enseñanza, es necesario disponer de un modelo de diseño curricular unificado.

Pero al mismo tiempo el modelo curricular ha de ser lo suficientemente flexible como para dar respuesta a las diversidad del alumnado sin que aumenten las desigualdades iniciales.

Aunque el debate curricular no sea un asunto estrictamente sindical sino que forma parte de una problemática más amplia (psicológica, pedagógica, científica), nos parece conveniente marcar algunas características generales que diferencien nuestra posición de las críticas que la derecha ha empezado a hacer bajo la bandera de la "calidad" de la enseñanza, la oposición al descenso del "nivel", la vuelta a "lo fundamental", etc.

- A) El modelo curricular del ciclo único debe tener una finalidad en sí mismo de maduración intelectual y humana sin que se vea mediatizada por la preparación para los ciclos posteriores.
- B) Debe adoptar una estructura fundamentalmente abierta, dejando un amplio margen de actuación al profesorado, a quien corresponde la responsabilidad de adecuarlo a su entorno.
- C) También los alumnos deberían poder incidir en una parte del contenido de las diferentes áreas o materias, lo cual las volvería más relevantes para ellos, sin traducirse en diferencias curriculares formales que los enviaran por sendas distintas en sus estudios ulteriores o en su incorporación al trabajo, teniendo en cuenta, además, que nos estamos refiriendo a un ciclo común y obligatorio para toda la población escolar hasta los 16 años.
- D) Debe incorporar experiencias de traba-

jo cooperativo, comunitario, productivo.

- E) Debe reequilibrar los aspectos académicos y prácticos, personales y sociales, evitando la actual primacía que tienen las materias preparatorias para el ingreso a la Universidad o estudios superiores asimilables.
- F) Puesto que hoy día, la acumulación de conocimientos es tal que resulta prácticamente inacabable en un currículum, es preciso insistir en principios que sean aplicables a circunstancias muy diversas, al tiempo que se deja abierta la posibilidad de renovar y ampliar los conocimientos. Por lo tanto, debemos dejar de ver las asignaturas como elementos fijos, indisolubles y aislados, y verlas como expresión de áreas cognoscitivas en las que se debe introducir a los alumnos.

III) Condiciones para la generalización de las reformas educativas.

Para que la reforma curricular y con ella la reforma educativa no se conviertan en reformas sobre el papel, sin trascendencia alguna para la práctica pedagógica y la mejora de la calidad de la enseñanza es preciso poner en marcha un conjunto de actuaciones sin las cuales no se podría hablar de una verdadera Ley de Ordenación del Sistema educativo.

- a) Dotación económica suficiente (Ley de Financiación para la Reforma).
- b) Revisión a fondo de la formación inicial y poner en marcha un plan coherente y articulado de formación en servicio.
- c) Apoyo material y humano (Centros de Recursos, ampliación y mejora de los centros, servicios de apoyo, etc.).
- d) Potenciar la realización de experiencias pedagógicas, investigaciones, así como el seguimiento y difusión de las mismas.
- e) Aprovechar el trabajo y las experiencias de los Movimientos de Renovación.

La Ley de Financiación debe contemplar las partidas suficientes para cubrir los siguientes aspectos:

- A) Construcción de puestos escolares y dotación de los centros existentes. Construcción de los puestos escolares necesarios para hacer frente a la ampliación de la edad obligatoria de escolarización y la necesaria reducción de alumnos por aula.
- Del mismo modo es necesario el incremento presupuestario suficiente

Los hombres que están siempre
de vuelta en todo,
son los que no han ido nunca a ninguna parte.
Porque ya es mucho ir; volver, nadie ha vuelto.



4

Universidad

De los materiales presentados para el debate, fue aprobada, con diversas enmiendas incorporadas, la ponencia sobre la Reforma de las Enseñanzas Universitarias. Los demás textos que publicamos se consideraron documentos de trabajo para la realización de las Jornadas de Debate sobre la Reforma de las Enseñanzas Universitarias y por una Alternativa a la Universidad Actual, que la F.E. CC.OO. celebrará en el curso 1987/88.

La reforma de las enseñanzas universitarias

I UNA INTRODUCCION, UNA JUSTIFICACION Y UNOS PLAZOS

La lucha de los universitarios de los años sesenta y setenta por una reforma democrática de nuestra Universidad confluyó en una larga agonía de sus estructuras franquistas y un largo período de práctico vacío legal, en el que la normativa procedente del franquismo había dejado de aplicarse y los intentos transformadores carecían de un marco legal válido. Con la aprobación de la Ley de Reforma Universitaria (LRU) comienza una situación nueva, abriéndose un proceso de cambios que si en unos casos da cobertura legal a avances democráticos en otros casos consolidan estructuras obsoletas, configurando un modelo de Universidad muy distante de nuestras aspiraciones. Algunos de los universitarios que en el pasado participaron en las luchas por una transformación radical de la Universidad se han acomodado a esta nueva situación situándose en las esferas gubernamentales como los mejores valores del modelo de Universidad de la LRU, mientras que otros no hemos abandonado la aspiración a dicha transformación. Simultáneamente, la crisis de la izquierda ha dificultado la reflexión sobre la situación universitaria después de la LRU y la elaboración de perspectivas estratégicas a partir de la misma. Los movimientos sociales y en particular nuestro Sindicato, se han visto así obligados a realizar una praxis sin más guía que la intuición, para generar una acción cuya continuidad y extensión son bastante cuestionables. Ciñéndonos ya al aspecto puramente sindical de la cuestión, este análisis no se puede demorar más porque la estructura del profesorado está cambiando irreversiblemente y la de los PAS puede hacerlo pronto. Por ello, y aunque a un Sindicato no le cum-

ple el papel de elaborar una alternativa global a la Universidad actual, nos atrevemos a abrir este proceso o al menos una parte de él.

II LA ENSEÑANZA SUPERIOR EN LA ESPAÑA DE 1987: LA REFORMA DE LAS ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS

Hablar de la Enseñanza Superior en nuestro país hoy, resulta equivalente para mucha gente a hablar de Universidad sin embargo la identificación no deja de tener un contenido ideológico regresivo porque si bien es difícil encontrar a alguien que niegue el derecho de todo ciudadano a acceder a la enseñanza superior al identificarse no sólo nivel de enseñanza impartida, sino también medios para proveer esa enseñanza se termina postulando la necesidad de una selectividad en contradicción con el principio de derecho al acceso. La reforma de las enseñanzas universitarias es, en este sentido, el mejor ejemplo de esta interesante identificación que se trasluce en un sistema de ciclos selectivos que contribuye a reproducir la actual división clasista del trabajo. En este caso, merece la pena hacer las siguientes consideraciones de partida:

1) LA REFORMA DE LAS ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS: EL SISTEMA DE CICLOS

En el texto que sigue no se pretende abarcar todos los apartados del esquema previsto para la Ponencia, sino únicamente plantear algunas aportaciones a la misma:

1. Ciclos y selectividad:

El sistema de ciclos para la enseñanza

universitaria se plantea dentro del contexto de una Universidad selectiva (que corresponde a una sociedad dividida en clases), en tanto que no abarca al conjunto de la población. Ahora bien, lo que hay que analizar es el papel que juega el sistema de ciclos en relación a la selectividad, es decir, en qué medida supone una disminución o un aumento de la misma. Para ello hay que analizar sus consecuencias en el acceso de la población a niveles superiores de educación.

Pues bien: el sistema de ciclos puede utilizarse en sentidos opuestos:

Si se utiliza para facilitar que un sector de la población que anteriormente no accedía a la Universidad (o la abandonaba en los primeros cursos) puede cursar estudios universitarios de corta duración, el sistema de ciclos disminuiría la selectividad.

Si se utiliza para disminuir el número de estudiantes que llega a cursar estudios universitarios de larga duración, el sistema de ciclos aumentará la selectividad.

Por tanto, dentro de una estrategia antiselectiva cabría potenciar el sistema de ciclos oponiéndose al establecimiento de obstáculos para pasar de un ciclo a otro. De esta forma, la posibilidad de cursar una amplia variedad de estudios universitarios de corta duración estimularía el acceso a la Universidad de sectores sociales que de entrada no se atreverían a aventurarse en una carrera de larga duración. Y una vez dentro de la Universidad, se podrían crear estímulos para favorecer el acceso a ciclos superiores.

Asimismo, el establecimiento de un sistema de ciclos permitiría articular los estudios que actualmente se cursan en Escuelas Universitarias con los que se cursan en Facultades y Escuelas Técnicas Superiores, superando la "bifurcación" dicotómica que existe actualmen-

te e integrándolos en un sistema armónico de enseñanzas universitarias. Ello haría perder su sentido a la actual discriminación en el sistema de acceso a unos y otros estudios: dentro de una estrategia antiselectiva, habría que suprimir las Pruebas de Acceso a la Universidad y proceder a una mayor integración de las Enseñanzas Universitarias con las Enseñanzas Medias.

2. Ciclos y desarrollo científico-técnico

El actual sistema de Enseñanzas Universitarias corresponde a una situación en la que tanto las ciencias como las especialidades profesionales evolucionan lentamente. En dicha situación puede ser coherente tener por un lado carreras de corta duración destinadas a una rápida especialización profesional (en Escuelas Universitarias), y por otro lado carreras de larga duración destinadas a conseguir el dominio global de una disciplina científica o tecnológica (en Facultades y Escuelas Técnicas Superiores).

Pero en la sociedad actual se tiende, por el contrario, a una rápida evolución tanto de las ciencias como de las tecnologías. En estas condiciones, el resultado tanto del estudio prolongado de una disciplina científica como de una especialización restringida se hacen rápidamente anticuados. Por un lado, el técnico necesita de una formación básica y polivalente que le permita ir adaptándose a los cambios tecnológicos; y por otro lado, el científico necesita actualizar permanentemente sus conocimientos para no quedarse desfasado.

En estas condiciones, parece más razonable un sistema de enseñanzas universitarias con unos primeros ciclos orientados a la formación básica ("paradigmática") en diversas disciplinas troncales y con unos ciclos posteriores enormemente variados, flexibles y variables, orientados a la especialización y actualización profesional. De esta manera, el sistema de ciclos debería permitir no sólo la formación inicial, sino el reciclaje profesional. Una labor importante de la Universidad es el reciclaje permanente de Técnicos y Personal cualificado. Eso tendrá que hacerse tanto con los terceros ciclos como con enseñanzas menos regladas y altamente diversificadas en función de las necesidades sociales y económicas.

La Universidad debería facilitar también la integración en su sistema docente de estudiantes que no pretendan la obtención de un título predeterminado, sino una formación cultural o reciclaje



para responder a necesidades diversas.

Hace falta potenciar la investigación universitaria aumentando los presupuestos dedicados a la misma y añadiendo estos tanto a los Planes de Investigación Estatales y de Comunidad como a la enseñanza y la misma sociedad.

La universidad debe prestar una especial atención a la formación inicial y permanente del profesorado. Para ello hay que coordinar la actuación entre las Universidades, el MEC, las CCAA. y los MRP.

1) CRITICA A LOS PROYECTOS DE DECRETOS SOBRE REFORMA DE LA ENSEÑANZA UNIVERSITARIA

El proyecto de Decreto de Directrices Generales cercena la autonomía de las Universidades en cuanto a Planes de Estudio, reconocida en la Constitución y regulado en la LRU, prefigurando una uniformación de los mismos a través de la imposición para cada titulación oficial de las llamadas "directrices generales propias" y de unas "materias troncales" en un número igual o superior al 30 o 35 % como materias uniformes en todo el Estado.

El proyecto de Decreto de expedición, obtención y homologación de títulos, al impedir a las Universidades la denominación de Diplomada y Licenciado para sus títulos propios, impide de hecho los títulos propios de primer y segundo ciclo.

Expresamos también nuestra oposición al procedimiento seguido por el Consejo de Universidades, con la elaboración del mencionado proyecto de Decreto sobre directrices generales sin someterlo a un

período oficial de información pública, y con el posterior nombramiento desde arriba de unos Grupos de Trabajo para elaborar en el marco de dicho proyecto de Decreto las propuestas de las llamadas "directrices generales propias". Por todo ello, pedimos la paralización de todos los borradores y proyectos de reforma de los Planes de Estudio y la apertura de un nuevo proceso de reforma, con transparencia y participación de todos los componentes de la comunidad universitaria, y que respete la autonomía universitaria.

Por otra parte, una elaboración racional de los Planes de Estudio no supeditada a corporativismo exigiría que las Plantillas de Personal Docente e Investigador se configuren atendiendo tanto a las necesidades docentes regladas y no regladas, como a la Investigación.

Parece claro que, en una perspectiva de ejercicio real del derecho al acceso, nuestra Federación debe oponerse a la introducción de nuevas barreras selectivas y aún aceptando el sistema de ciclos, punto aún también sin debatir, se debiera optar por un sistema de titulación único para cada ciclo y de construcción libre del currículum estudiantil, limitado únicamente por conveniencias científicas y no de titulación. No parece tampoco que estuviera de más ahora reabrir una vieja discusión sobre la correspondencia o no de exámenes u otro tipo de pruebas para controlar el rendimiento estudiantil. Desde luego, en general, no puede aceptarse que los exámenes actuales y en particular el de acceso a la Universidad, supongan algún criterio racional de selección del alumnado.

3) ALGUNAS CONSIDERACIONES A DESARROLLAR

La búsqueda de un marco más amplio y más adaptado a nuestro tiempo, exige una serie de consideraciones que deben ser matizadas y desarrolladas. Como punto de partida proponemos los doce puntos siguientes que fueron presentados por la F.E. CC.OO. a la Conferencia Regional de la UNESCO sobre "la Enseñanza Superior en el Horizonte del Año 2000" (Lisboa, Diciembre 1986).

1. La universidad, como marco específico y preferente de la Enseñanza Superior, debe ser considerada un Servicio Público. Sin una adecuada financiación pública, la Universidad no puede cumplir las condiciones de servicio a la sociedad que debe desarrollar.

La financiación de la Enseñanza Supe-

rior debe considerarse entre las prioridades presupuestarias de los gobiernos, y por tanto, ser debatida ante la opinión pública, permitiendo que ésta exprese sus opiniones sobre las prioridades del gasto público.

2. El número de clausus, la limitación del acceso de la población a los estudios superiores, supone un freno a la democracia social, y favorece la reproducción de las desigualdades y jerarquías sociales. Los gobiernos deben favorecer el acceso del mayor número posible de sus ciudadanos a la Enseñanza Superior, planificando con anterioridad el coste financiero y material que pueda suponer la ampliación del número de estudiantes, para evitar la masificación y el deterioro de la calidad de la enseñanza por limitaciones económicas y de horario.

3. La Enseñanza Superior forma parte del patrimonio cultural de los pueblos, al mismo tiempo que lo reproduce. Los gobiernos y los responsables de la Enseñanza Superior deben proteger y promocionar los estudios e investigaciones que carecen de conexión directa con el proceso productivo, con las necesidades del proceso de acumulación.

4. La Universidad, en tanto que servicio público, no puede estar sujeta a la lógica del mercado. La competencia que deben desarrollar las Universidades no es la competencia mercantil.

Las autoridades deben velar para evitar que las diferencias entre los centros de Educación Superior supongan diferencias de capacidad financiera, lo cual podría llevar a desigualdades estructurales entre los centros y las regiones que albergan dichos centros, lo cual sería antidemocrático y perjudicial para el desarrollo social y cultural del pueblo.

5. Los cambios científicos y tecnológicos aconsejan crear unos canales adecuados de reciclaje y Formación Permanente del profesorado. En cualquier caso, esos canales deberían eliminar la posibilidad de que, por miedo a perder el puesto de trabajo, el necesario reciclaje del profesorado no se efectúe adecuadamente.

Renovar los conocimientos y las capacidades docentes e investigadoras no debe suponer en ningún caso el deterioro en las condiciones de trabajo del profesorado.

6. La investigación forma parte de la actividad necesaria para un correcto funcionamiento de la Enseñanza Superior. Se debe garantizar a todos los profesionales de la docencia en el ámbito de la Enseñanza Superior un marco adecuado para realizar labores de investigación, sin que exista discriminación objetiva por

realizar su trabajo en unos Centros u otros, a causa de diferencias en el acceso a los medios materiales.

7. La libertad sindical es condición indispensable para el correcto cumplimiento de sus funciones por parte de la Enseñanza Superior de cualquier país.

Los Organos de Gobierno de la Universidad deberán garantizar el libre ejercicio de la acción sindical procurando los medios económicos pertinentes para el adecuado desarrollo de los derechos sindicales.



8. El pleno reconocimiento de la labor de los profesionales en la Enseñanza Superior exige la potenciación de los Sindicatos, como garantía del establecimiento de un marco de negociación laboral colectiva en el ámbito en que se ejerce el trabajo de dichos profesionales. Los Sindicatos en la Enseñanza Superior velan por el adecuado cumplimiento de la Libertad de Cátedra.

9. Los Sindicatos en la Enseñanza Superior suponen una vía de conexión con los intereses sociales imprescindible. En los órganos de gobierno de la Enseñanza Superior, la presencia de los Sindicatos de Trabajadores de la Enseñanza y Confederaciones Sindicales es una garantía de que la Enseñanza Superior se vincula a las necesidades del conjunto de la población, y la consulta con los mismos es imprescindible cuando se plantea la reforma de las estructuras de la Enseñanza y la Investigación.

10. Los sindicatos de trabajadores cumplen una función cultural además de laboral.

La afiliación de los profesionales de la Enseñanza Superior a los Sindicatos y la presencia de los Sindicatos en la Enseñanza Superior, contribuye a limitar el proceso de pérdida de iden-

tidad colectiva y desclasamiento que a menudo se manifiesta en la comunidad universitaria.

La vinculación de los Sindicatos con la Enseñanza Superior y de ésta con aquéllos, refuerza los lazos con la sociedad, contrarrestando la tendencia a vincular el proceso educativo e investigador exclusivamente con las necesidades de las empresas.

11. La Enseñanza Superior debe ser un factor de paz en el mundo y de entendimiento entre los pueblos. Se debe re-

chazar el vincular la docencia e investigación en los centros de Enseñanza Superior con las necesidades de la carrera de armamentos.

12. La relación entre el Norte y el Sur es una relación estructural de subordinación y dependencia. Esta tiene su reflejo en la Enseñanza Superior.

Para contrarrestar estas tendencias se debe fomentar en los países desarrollados la investigación de los problemas del subdesarrollo, sus causas y alternativas posibles.

Asimismo se debe buscar una coordinación entre los centros de Enseñanza Superior de los países del Norte y del Sur, en un plano de igualdad y ayuda mutua, tendente a fomentar los intercambios de experiencias y conocimientos en ambos sentidos.

Los gobiernos de los países desarrollados deben apoyar y promover el desplazamiento de los profesionales de la Enseñanza Superior de sus países hacia los más atrasados, en función de la demanda y requerimientos de éstos.

Estos intercambios y coordinación deben favorecerse especialmente entre los países con lazos histórico-culturales comunes.

A.- El marco social

La integración española en organizaciones supranacionales del mundo occidental se está realizando a tenor de los intereses de sectores sociales privilegiados, al margen de los intereses generales de la sociedad, y a costa de los intereses de los trabajadores tanto intelectuales como manuales.

El punto de partida es una estructura económica y social caracterizada por el retraso respecto de la media de los países de la C.E., con una estructura de la Producción Interior Bruta de un 6,1 % para la Agricultura un 33,7 % para la Industria y un 60,2 % para el sector Servicios. Una población activa del 34 % y un índice de paro de 22 % respecto de la población activa (Innovation Policy in Spain, OCDE 1986). Además cerca de un 8 % de analfabetos un 23 % carente de estudios un 55 % con solo estudios primarios y solamente un 6,5 % con estudios superiores.

El proceso de adaptación requiere la adecuación de nuestras estructuras a las pautas europeas y para ello hay que elegir una estrategia.

El intento de aproximación de nuestros indicadores económicos a los de la C.E. se está realizando de forma selectiva, dentro de una opción global atlantista (desarrollo tecnológico vía innovación militar) concediendo importancia a parámetros concretos, tales como la rentabilidad de las empresas y restando importancia a otros parámetros tales como las inversiones en I + D (investigación y desarrollo).

La adaptación cobra su brutal significado con la palabra reconversión que en esencia consiste en la adecuación de nuestras industrias desde la óptica exclusiva de los beneficios a corto plazo sin una visión de futuro y al margen de consideraciones sobre la necesaria puesta a punto de nuestro sistema Ciencia Tecnología.

Paralelamente se incrementa el control del Estado sobre la información y se introducen elementos de irracionalidad en los mecanismos de jerarquización y transmisión de la misma con objeto de conseguir disminuir la resistencia de la sociedad a la reconversión por procedimientos de manipulación de masas. La crítica se

obstaculiza y las instituciones se utilizan para canalizar estados de opinión.

El resultado es la preparación de un horizonte difícilmente compatible con instituciones universitarias con capacidad creativa, capaces de analizar las transformaciones sociales y con autonomía para el ejercicio de su doble función docente e investigadora, siendo por el contrario potenciadas líneas en las que la enseñanza superior y en particular la universitaria debe de estar desposeída de la fuerza de transformación social que tradicionalmente ha tenido en la Historia de nuestro país, para lo cual se pretende que sea atenuado o anulado su papel de crítica frente al Estado.

La parcelación de los conocimientos y la tutela desde instituciones que garantizan la vigilancia de la actividad universitaria (como el Consejo de Universidades) van a jugar un papel relevante en la uni-

versalidad reformada. La especialización y la interdisciplinariedad quedan como palabras carentes de significado relegadas a declaraciones de principio.

La adaptación de nuestras universidades a las pautas de comportamiento occidental se está realizando formalmente persiguiéndose fundamentalmente homologación de titulaciones, sin considerar el papel que en la transformación de toda sociedad tiene la enseñanza superior.

Nuestras cifras sobre inversiones en I + D con 0,58 % del PIB nos sitúan en el último lugar de los países de economía media dentro de la OCDE (diciembre 86). El esfuerzo realizado por la Administración socialista en 5 años ni tan siquiera alcanza al 50 % del objetivo propuesto como incremento para el primer mandato, ya escaso, de pasar del 0,4 % al 0,8 %.

El número de investigadores respecto de la población activa estimado por el



INE en Marzo del 87 (1,14 por mil) nos coloca en el penúltimo lugar de Europa, siq ue se pueda contabilizar ningún esfuerzo que no sea el de funcionarizar investigadores desde el año 82.

Como consecuencia de ello en el año 1986 más del 53 % de los bienes de equipo fabricados en España lo son con patente extranjera y el déficit de la balanza tecnológica alcanzó 65.000 millones de pts. en 1985 (el triple del de 1977).

La dependencia tecnológica es una de las caras de la moneda, la cultura es la otra. Las investigaciones no tecnológicas y en especial las de las áreas de humanidades gozan del más absoluto desprecio por parte de la administración socialista.

En este contexto las iniciativas legislativas especialmente la LRU y la Ley de Fomento y Coordinación de la Investigación (Ley de la Ciencia) y sus desarrollos normativos están diseñadas de acuerdo con un modelo de adaptación a las organizaciones supranacionales occidentales conforme con la política general de adaptación económica y social de las administraciones socialistas de la actual democracia.

La elaboración del Primer Plan Nacional de Investigación previsto por la Ley de la ciencia se está demorando hasta el 88 y tendrá como limitaciones las impuestas por la propia Ley, que ni define la Investigación y Desarrollo como prioridades de Gobierno ni prevee dotaciones concretas.

En primer término las investigaciones en el área de la Defensa gozan de una total autonomía y están condicionadas por razones de "seguridad" que nada tienen que ver con los intereses de los pueblos del estado español (materias

clasificadas, firma del COCOM, etc.).

El compromiso de dotación de 225.000 millones de pts. para los próximos 10 años para investigación militar (Ley de Dotación de las Fuerzas Armadas y Plan Estratégico Conjunto) contrasta con la ausencia de compromiso presupuestario en la propia ley de la Ciencia.

La descoordinación de ministerios tan importantes como el de Agricultura o las deficiencias de coordinación con Transporte y Comunicaciones por poner dos ejemplos significan la incapacidad de realización de una planificación de la Investigación y Desarrollo en un país que está en proceso de adaptación económico y social a la C.E.

El papel de las universidades en el proceso de las actuales reconversiones está siendo relegado de modo inadmisiblemente. Las universidades politécnicas podrían jugar un relevante papel en el proceso de adaptación de nuestras tecnologías y todas las universidades en su conjunto en el proceso de adaptación social político y económico.

El proceso de reconversión industrial al margen de la participación de las universidades y los centros públicos de investigación es coherente con la idea de que no se precisa un cambio en nuestro sistema de Ciencia Tecnología para realizar la reconversión que nuestra estructura social precisa.

Los mitos y la magia propagandística en torno a las llamadas nuevas tecnologías ocultan la realidad de nuestro pobre esfuerzo contra la actual dependencia tecnológica y la apuesta por sistemas de producción de tecnología foráneos, vinculados a intereses de las multinacionales.

Paralelamente los mismos mitos sobre

la primacía de la tecnología sobre las humanidades tratan de ocultar nuestra dependencia cultural.

Los retrasos en las leyes tan importantes como la Ley de Ordenación de Telecomunicaciones (una vez demostrada la incapacidad de la administración para sacar la Ley de Ordenación de las Comunicaciones) o los recortes presupuestarios al segundo Plan Electrónico e Informático Nacional muestran la realidad de la preocupación de la administración por las Nuevas Tecnologías.

La Ley de Reforma Universitaria se enmarca en ese proceso y define unos topes a la capacidad de protagonismo de las I + D como en personal, titulaciones, departamentos, y presupuestos que perfilan su pobre participación en el cambio.

La participación en el diseño de las grandes líneas de investigación por parte de las universidades no es contemplada por las iniciativas legislativas en curso. Por contra el artículo 11 de la LRU permite la dependencia de la política de las universidades en I + D de las empresas privadas.

La ausencia de un Plan de formación de Personal Investigador contrasta con el diseño del acceso a la docencia universitaria y sobre todo con la práctica que el MEC está impulsando para la realización de ese diseño.

La vía funcional elegida para estabilizar al profesorado universitario y sobre todo la práctica de las pruebas de acceso desde la Idoneidad a los actuales concursos están en contraposición con una visión de actividad creadora por parte de los nuevos profesores, que desde ese punto de vista poco se van a diferenciar de los anteriores a la LRU.

B.- Propuesta de proyecto de carrera docente investigadora

Actualmente, después de la entrada en vigor de la LRU, existen dos categorías de profesores en los centros de enseñanza superior, sean Facultades EETST, o bien Escuelas Universitarias.

En el caso de las Facultades EETST, no existe diferencia científica entre Titulares y catedráticos. La Ley reconoce a

estas dos categorías las mismas capacidades y funciones docentes e investigadoras. La diferencia entre ambas categorías se sitúa a otros niveles difícilmente justificables. La primera diferencia se sitúa a nivel del salario percibido. Un titular, con las mismas funciones docente e investigadora, el mismo título y grado

académico, cobra el 80 % de lo que cobra un catedrático. Por otra parte, la otra diferencia importante es el acceso a puestos académicos, como director de departamento o Rector, que le es negado al profesor titular. Dicho privilegio de los catedráticos tiende a jerarquizar la Universidad (además sobre criterios no cien-

tíficos) y a concentrar el poder real en manos de una minoría de profesores. Esta división del profesorado en dos cuerpos parece, por lo tanto, injustificada y antidemocrática, por lo que proponemos que se reduzca a un único cuerpo de Profesores Universitarios.

Así, la plantilla docente de las Facultades y ETST, constarían de las siguientes figuras:

- Profesor Universitario (de plantilla).
- Profesor Universitario invitado.
- Profesor en formación (o ayudante).

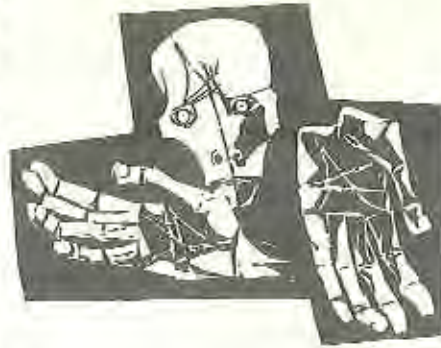
Profesor Universitario

No es intención nuestra dilucidar aquí la vieja polémica entre contrato laboral y funcionariado, por lo que no pensamos, en este momento, sea importante una definición del Sindicato hacia una u otra alternativa. En todo caso, el Profesor Universitario será "fijo de plantilla". Los requisitos para acceder a una plaza de Profesor Universitario serán el haber completado la formación docente e investigadora i.s.

- Tener el grado de Doctor.
- Haber impartido la docencia de una asignatura durante un curso.

El candidato a un puesto de P.U. podrá presentarse a cualquier plaza vacante de cualquier Universidad. Su adscripción a una Universidad será decidida por una Comisión nombrada de la siguiente manera:

- 20 % la propia Universidad.
- 40 % sorteo.
- 40 % las organizaciones sociales con



implantación en el ámbito de la Comunidad Autónoma correspondiente.

El P.U. tendrá plena capacidad docente e investigadora y el derecho a ser candidato para cualquier puesto académico en su Universidad. El P.U. tendrá dedicación exclusiva siempre que no sea incompatible con el desarrollo de sus conocimientos y práctica.

Profesor Universitario invitado

Esta figura contemplará a Profesores de otras Universidades (españolas o extranjeras) que prestaron sus servicios en la Universidad por un tiempo determinado (un curso o más).

A todos los efectos, excepto su permanencia indefinida en la Universidad, serán asimilables a la figura de profesor universitario.

Profesor en formación (o Ayudante)

Los profesores en formación (PF),

no tendrán responsabilidad docente, si bien tendrán que impartir docencia, en el marco de su formación, el último año de su período formativo.

El número de Profesores en Formación tendrá que ser el resultado de una planificación de las necesidades docentes futuras de cada centro, sin que ello implique un compromiso del centro para con la estabilidad del profesor una vez firmado.

El período de formación durará entre 5 y 8 años. En los cinco primeros años, el P.F. tendrá que dedicarse a aumentar sus conocimientos, desarrollar investigación y obtener el grado de doctor. Para ello, el departamento o centro pondrá a su disposición los medios necesarios y un PU se responsabilizará de la orientación de sus estudios y de la realización de su tesis doctoral. El último año del período de formación, se dedicará a la formación docente del PF. Para ello, impartirá docencia bajo la dirección (y responsabilidad) de su tutor.

Pasados los cinco años, el PF tendrá un plazo de tres años para optar en cualquier Universidad a un puesto de PU. Durante este plazo seguirá siendo PF de la Universidad, impartiendo el 50 % de la docencia real de un PU.

A partir de la aprobación de este documento en el Congreso, se abrirá un debate que permita elaborar una propuesta concreta que permita que se integren en la Universidad como profesores aquellos compañeros que ejercen la docencia en niveles educativos no universitarios.

C.- Dialéctica de dos mundos o la LRU y sus desarrollos a la cruda luz de la realidad

Si reflexionamos un poco sobre nuestra universidad, hemos de reconocer que presenta un claro alejamiento de la realidad social y que mucho de su saber se resume en un absurdo ENCICLOPÉDICO DECIMONÓNICO, que obliga a muchos de sus estudiantes a tragarse unas enseñanzas absolutamente inútiles y superadas. Parece claro que la universidad ha vivido y sigue viviendo de espaldas a la

sociedad y que sigue teniendo un marcado carácter clasista, lo que hace que entre los estudiantes se de un espíritu de competitividad que en la mayoría de los casos es fomentado por una enseñanza basada en el SABERSE y no en el CONOCER. Por otra parte, en muchos casos la cultura se halla fuera de la universidad, entre otras razones por no dejarse encasillar en una clasificación científica

del saber.

Hemos de tener en cuenta, además, que nuestra universidad, en los últimos años y debido entre otras causas a la masificación, está siendo sustituida por universidades extranjeras entre aquellas clases sociales a las que anteriormente iba dirigida. La degradación de la enseñanza en ciertas carreras, sobre todo en las experimentales, ha llevado a muchos jóvenes



con medios económicos sobrados, a estudiar al extranjero y eso ha hecho que muchas personas dejen de ocuparse de los problemas de nuestra universidad, porque ya no es suya. Parece claro, que un país que invierte poco dinero en su Universidad y deja que sea únicamente una fábrica de títulos tendrá que seguir comprando sus patentes fuera.

La LRU pretende salir al paso de esta situación y ofrecer soluciones a los problemas endémicos de la Universidad española.

Según su propio preámbulo las grandes aportaciones de la LUR pueden sintetizarse en:

1. Definición de la educación superior como servicio público.
2. Autonomía Universitaria, manifestada a través de:
 - a) Autonomía Estatutaria o de Gobierno.
 - b) Autonomía académica o de Planes de Estudio.
 - c) Autonomía financiera o de gestión y administración de recursos.
 - d) Autonomía para seleccionar y promocionar al profesorado dentro del respeto a los principios de méritos, publicidad y no discriminación.
3. Participación en el Gobierno de la

Universidad de las diversas fuerzas sociales, a través del Consejo Social.

4. Puesta de las Universidades al Servicio de la Comunidad en que se inserte, a través de contratos de investigación o para el desarrollo de cursos de especialización, con entidades públicas y privadas.
5. Estructuración departamental y definición de áreas de conocimiento.
6. Simplificación de la estructura jerárquica del profesorado, mediante la eliminación de algunas categorías y creación de una carrera docente.
7. Creación del Consejo de Universidades como órgano supremo de coordinación de las autonomías universitarias.

Veamos en qué quedan los grandes enunciados a la luz del articulado de la LRU y los desarrollos legales posteriores.

1. El carácter de servicio público está muy matizado por las posibilidades reales de acceso. Es cierto que al definir la enseñanza superior como servicio público, no quiere decir que todos los españoles deban obligatoriamente disfrutar de su uso, pero se desvirtúa totalmente el concepto, cuando no existe igualdad de oportunidades de acceso al mismo. Esto nos lleva a plantearnos el análisis de cuestiones como selectividad, acceso, tasas, etc., que son tratadas en documento a parte.

La enseñanza universitaria, como parte de la enseñanza superior, debe considerarse un servicio a la sociedad en su doble vertiente de capacitación para las transformaciones industriales y acceso de amplias masas a la formación superior.

2. La autonomía universitaria, basada principalmente en el intento de canalizar la anarquía del período anterior, bastante creativa y democrática por otra parte y a la que ya se ha hecho mención, constituye una pieza clave de la Ley socialista y aunque ya de por sí es un elemento discutible, su traducción en el articulado legal y en la posterior interpretación del mismo por el Tribunal constitucional (Sentencia 26/1987 de 27 de Febrero) la convierte en una auténtica caricatura del concepto. Veámosla en sus distintas manifestaciones:
 - a) Autonomía Estatutaria o de Gobierno.
El reglamentismo respecto a la composición de los órganos internos colegidos (Básicamente Claus-

tro, junta de gobierno y juntas de centros) y la restricción de las posibilidades de ser elegido para los unipersonales (Rector, Decanos, jefes de departamento, etc.) recortan sustancialmente las posibilidades de profundizar el proceso de democratización iniciado en el período anterior y consagran el poder de los catedráticos que son los únicos que pueden optar a los cargos unipersonales, en primera instancia algunos (jefe de departamento y decano o director) y en exclusividad otros (rector).

- b) Autonomía académica o de planes de estudio.

Es evidente la necesidad de reformar los planes de estudios ya que los actuales resultan anacrónicos en muchos casos, aunque el principal defecto no está tanto en las características de los actuales vigentes, como en la ausencia de determinadas enseñanzas imprescindibles para la sociedad en que vivimos.

Ahora bien, a la puesta en práctica del principio se le pueden achacar dos tipos de crítica:

- 1^o Ausencia total de preocupación por la metodología didáctica, que elimine el enciclopedismo característico de las enseñanzas universitarias que actualmente se imparten, sin que por ello pretendamos que la universidad se convierta en un centro de capacitación profesional del que la gente salga sabiendo únicamente aquello que es aplicable y conveniente para la empresa, pero donde no se enseña a pensar con criterios independientes propios, y mucho menos, críticos frente al consumismo techno-cientista.

- 2^o La elaboración de las directrices generales de estos planes de estudios se ha encomendado a diversas comisiones creadas por el Consejo de Universidades y formadas por Catedráticos de las distintas áreas de conocimiento. Esto hace que el corporativismo, el clientelismo y la política de reinos de Taifas, que ya se manifestó en la formación de las distintas áreas de conocimiento, como se verá más adelante, se reproduzca, en función de la correlación de fuerzas existentes, en cada comisión y para cada uno de los planes de estudio. Ello ha producido una fuerte respuesta, básicamente entre los estudiantes, lo que, unido a que algunas de estas comisiones han cometido el error de incluir

hasta el programa concreto que habría de explicarse con la correspondiente bibliografía, ha llevado a que el MEC se muestre prudentemente cauteloso y proponga un período de reflexión a la comunidad universitaria para el estudio de dichos planes.

Reforma del tercer ciclo

La LRU establece en su artículo 30 que los estudios universitarios se estructurarán como máximo en tres ciclos, el tercero de los cuales facultará para la obtención del título de doctor. La regulación del tercer ciclo, la obtención del título de doctor y otros estudios postgraduados, ha sido establecida posteriormente por el Real Decreto 185/1985, de 23 de Enero.

La explicación de motivos de dicho Real Decreto constata certíamente que los cursos de Doctorado han estado tradicionalmente desatendidos, e insiste en la importancia de los estudios de tercer ciclo para el progreso científico, social y económico, y la formación tanto de investigadores, como de profesorado universitario, así como en la necesidad de no considerarlo en ningún caso como un apéndice burocrático de los dos primeros ciclos.

Lamentablemente, la puesta en práctica de estos principios está aún alejada de la realidad de la gran mayoría de los centros y departamentos. Por una parte, ello es debido a los retrasos y dificultades del proceso de reorganización departamental, a los que nos referiremos más abajo. Por otro lado, la carencia de medios materiales y humanos y la confusión entre el papel del tercer ciclo como elemento de formación y como trámite burocrático a cumplir por parte de un profesorado en formación frecuentemente agobiado por otras tareas contribuyen a mantener la inercia de que los nuevos estudios de doctorado sigan siendo demasiado parecidos a los viejos. El establecimiento de un sistema claro de ayudas económicas a los estudiantes de tercer ciclo y el incremento de los medios económicos parecen imprescindibles para superar la situación actual. Elementos tales como la figura del tutor deben ser potenciados: en estos momentos, la insuficiencia de profesorado formado en muchos centros, reduce gravemente la utilidad práctica de dicha figura.

Las deficiencias del tercer ciclo resultan más alarmantes si se tiene en cuenta que es condición necesaria para optar a

una plaza de Ayudante, haber cursado con éxito los dos años que lo componen.

Si añadimos la escandalosa ausencia de un Plan de formación de personal investigador que contrasta con el diseño de acceso a la docencia universitaria y sobre todo, con la práctica que el MEC está impulsando para la realización de ese diseño, tendremos completo el panorama que amenaza a los que pretenden realizar el tercer ciclo, tanto si su objetivo es continuar la carrera docente, como si no.

c) Autonomía financiera o de gestión y administración de recursos.

La limitación real de esta autonomía deriva de la imposibilidad de gestionar adecuadamente una organización cuando las posibilidades de captación de recursos financieros están muy limitadas o presentan inconvenientes muy acusados.

En efecto, la principal fuente de financiación de las Universidades es, con diferencia, el conjunto de transferencias que perciben con cargo a los Presupuestos Generales del Estado y de otras Administraciones Públicas. La práctica imposibilidad de actuar sobre el caudal de esta fuente, explica la precariedad de la financiación universitaria y es uno de los elementos causantes de su progresiva pauperización. Por otra parte, el porcentaje más alto de estas transferencias está destinado al capítulo 1 (Personal) y en mucha menor medida al Cap. 2 (Compra de bienes y servicios corrientes) por lo que las posibilidades de llevar a cabo inversiones para mejorar los medios de investigación al margen del PIP, son prácticamente imposibles.

La capacidad de captación autónoma de recursos se limita a la posibilidad de venta de servicios a empresas y entes públicos, lo que si bien es cierto

que amplía la capacidad financiera de la Universidad, supone importantes inconvenientes desde el punto de vista de su independencia investigadora, pudiendo llegar a suponer en ocasiones la utilización privada de medios investigadores y docentes.

d) Autonomía para la selección y promoción del profesorado.

La prometida autonomía queda considerablemente recortada al excluirse totalmente la posibilidad de que las Universidades creen las figuras docentes que estimen más adecuadas a las necesidades, debiendo ajustarse todos a las categorías establecidas en el art. 33 de la LRU y legislación posterior (ver apartado 6 de este documento y el de Propuesta de carrera docente). Igualmente, la fijación de las plantillas por el MEC a través del documento presupuestario, supone una notable reducción de la capacidad de decisión sobre estos aspectos por las Universidades.

Pero además, pretendiendo coordinar esta autonomía con la evitación de males nómicos de la universidad como la endogamia y el clientelismo, propios de toda organización cerrada, la LRU establece minuciosamente la composición y funcionamiento de las Comisiones encargadas de resolver los concursos de profesorado, tanto los que hacen referencia al ingreso o acceso a los cuerpos de funcionarios profesores, como para las que pretenden cubrir vacantes entre quienes ya son funcionarios docentes del mismo cuerpo al que corresponde la plaza (concursos de méritos).

Velando por la autonomía de las Universidades en este terreno, en el punto 12.5.C. de su sentencia, el Tribunal Constitucional declara inconstitucional la fijación de composición de las comisiones que resuelven concursos de méritos ya que, en su opinión, la contradice y dejan así la capacidad reguladora a las Universidades. De cual sea la correlación de fuerzas entre los profesores funcionarios de cada Universidad depende la composición de la comisión y la resolución del concurso.

No contento con lo anterior, el Alto Tribunal reafirma un poco más la autonomía cuando en el punto 12.6 de la sentencia, estima la impugnación del apartado 3 del art. 43, que otorga al Consejo de Universidades la potes-



tad última de decisión sobre reclamaciones presentadas contra resoluciones de las Comisiones, quedando esta facultad encomendada, en adelante, a una Comisión integrada por el Rector y seis catedráticos de universidad de diversas áreas de conocimiento, que agotarán.

Para no sustraer a las Universidades ni un ápice de la autonomía tratada en este apartado, el punto 9.º de la sentencia, declara inconstitución la atribución que la Ley hace al Consejo Social para decidir si procede o no la minoración o el cambio de denominación o categoría de una plaza de catedrático o titular, ya que corresponde a la Junta de Gobierno. Todas las atribuciones sobre plantillas quedan excluidas de la capacidad decisoria del Consejo Social y pasan directamente al control de las Juntas de Gobierno.

3. EL CONSEJO SOCIAL

La idea de constituir un órgano de coordinación, de enlace, entre la Universidad y la sociedad, difícilmente podría ser rechazada por una organización sindical. Muy al contrario, las críticas que a continuación se recoge, lo que pretenden es darle una mayor importancia y virtualidad, de modo que efectivamente garantice que la Universidad sea "un auténtico servicio público referido a los intereses generales de toda la comunidad nacional y de sus respectivas CC.AA." (Preámbulo LRU).

Frente a sus magníficas y loables declaraciones cabe preguntarse por qué el propio articulado de la LRU y la posterior Ley 5/1985, del Consejo Social establecen una estructura en la que cabe destacar.

- Excesivo peso de la Junta de Gobierno (2/5 del total).

- Control exagerado por parte de la C. Autónoma (1/3 del total).

Escasa representación del mundo del trabajo (0,75/5 del total) a través de los Sindicatos más representativos.

Por otra parte, los dos vocales nombrados por el MEC y algunos de los que designa la C. Autónoma lo son con el carácter de "personalidades", que en realidad no representan intereses sociales, sino que representan a sí mismas y cuya contribución específica a la Universidad es el mantenimiento del carácter elitista de la misma.

Además, la sentencia del Tribunal Constitucional reduciendo las competen-

cias del Consejo Social en materia de plantillas de profesorado, tanto a lo que se refiere a modificaciones de plazas vacantes, como en lo relativo a audiencia para la contratación de profesores asociados y visitantes, lo despoja de una función de vital importancia en el ámbito universitario: la selección y promoción del profesorado.

Los Consejos Sociales corren el peligro de convertirse en auténticos cementerios de elefantes si no se les dinamiza incrementando en ellos el número de representantes de las organizaciones dinámicas de la sociedad.

4. Uno de los primeros fallos de la Ley, se refiere a la INVESTIGACION. En principio, parece que la investigación correrá a cargo del CSIC, pero por otra parte, se da una especial importancia a los proyectos Universidad-Empresa. Si estas realizaciones de convenios entre la Universidad y la Empresa se hicieran con criterios más o menos académicos, la colaboración sería muy beneficiosa para todos, pero el problema real es otro; generalmente la empresa no quiere más que un producto que sea conseguido de manera menos costosa que si tuviera que hacerlo ella sola, o dicho de otro modo utiliza a la universidad para financiar más barato una investigación que sólo la beneficia a ella, pero algunos departamentos suelen acceder gustosos al convenio porque así obtienen un dinero que el Estado, que invierte muy poco en investigación, no les proporciona y de este modo lo más que se consigue es que se investigue únicamente en aquello que produce o interesa desde el punto de vista

de la empresa. Pero quizás valga la pena preguntarse: ¿Es la universidad el lugar para investigar lo que SE VENDE? O muy por el contrario, en la universidad deben investigarse cosas socialmente útiles y además con fines no BÉLICOS. Con respecto al CSIC, parece más un lugar donde se reparten unas prebendas entre amigos, que un lugar dedicado a la investigación seria. Naturalmente, la buena investigación cuesta un dinero que en modo alguno posee el CSIC, y lleva implícito el intercambio científico con otros países, que posean un desarrollo científico similar al nuestro y no necesariamente con el imperio.

5. La potenciación de la estructura departamental de las Universidades es en principio, uno de los aspectos más positivos de la LRU, ya que plantea la posibilidad de racionalizar las actividades docentes e investigadoras, introduciendo al mismo tiempo estructuras organizativas más democráticas que las existentes hasta ahora en la mayoría de los centros. Por esto mismo, y también por la tendencia de las Facultades y Escuelas a mantener su protagonismo, la implantación del sistema departamental se está viendo obstruida en la práctica por numerosas dificultades.

La muy deficiente definición de las áreas de conocimiento que en lugar de deducirse de criterios racionales de clasificación de las materias científicas, técnicas y artísticas, ha sido el resultado de pugnas de intereses, está contribuyendo a aumentar el caos existente. El proceso de constitución de departamentos está discurriendo entre reticencias, retrasos y apresuramientos de última hora, y en muchos casos conduce a redefinir bajo nuevas apariencias los antiguos reinos de taifas, o a crear otros al amparo de los subterfugios que la legislación permite, tales como las áreas de conocimiento fuera de catálogo, a los solo efectos de constitución de departamentos (art. 5º. 1 del R. Dto. 2360/1984, de 12 de Diciembre, sobre departamentos universitarios).

La importancia de las competencias que la LRU y su desarrollo reconocen a los departamentos (muy especialmente en lo relativo a la organización de los estudios de 3º ciclo) y el papel jugado por las áreas de conocimiento en los concursos de provisión de plazas de profesorado, son factores indicativos de la gravedad de la situación y de la necesidad de continuar el empeño por racionalizar y democratizar la organización de los Centros universitarios.



6. Profesores y Carrera Docente

El modelo que plantea la LRU y la legislación que la desarrolla es claramente funcional y va encaminado a lograr como figura final el catedrático con plena capacidad docente e investigadora, aunque conserva como figura intermedia el profesor titular que, aunque legalmente equiparada a la de catedrático, solo encuentra explicación, que no justificación, en la masificación de las aulas universitarias. De hecho, son los profesores titulares quienes, en muchos casos sostienen la investigación en los departamentos, aunque en la práctica son los catedráticos los que obtienen con más facilidad las ayudas a la investigación. En muchos casos, la diferencia real entre catedráticos y titulares, viene dada no por la diferencia de obligaciones, responsabilidades o tareas, sino más bien por la diferencia en derechos, principalmente económicos aunque también en limitaciones de acceso a cargos académicos, en ocasiones absolutas (rector) y a otras por el carácter de subordinación a la no existencia de Catedrático (Jefaturas de Departamento, Decanatos, etc.).

Consecuencia de lo anterior es la cuestión de COMO y QUIEN juzga esta capacidad docente y/o investigadora. Pero tanto la respuesta como la propia pregunta parecen más un problema básico de funcionalización que otra cosa: Si la ley no consolidara el concepto de profesor universitario funcionario, dividido en dos categorías, estos problemas posiblemente no habrían aparecido nunca.

Con respecto a los profesores en formación, los problemas que se plantean son aún más graves y están mucho más en el fondo de la manera de funcionar que tiene nuestra universidad. Por una parte, uniformiza el tiempo necesario para realizar una tesis y lo hace tomando como medida de tiempo y rendimiento el que tienen otras universidades europeas con más tradición y dinero en investigación. Pero lo que exige al profesorado en formación no lleva la contrapartida de exigir al profesorado ya formado un rendimiento en la dirección de tesis y proyectos serios de investigación, que haría más verosímil la otra exigencia.

El Ayudante, sin el calificativo de profesor, aparece a la LRU como la figura del personal en formación, cuya capacidad docente se limita a lo que se denomina "colaboración docente". Esta concepción del Ayudante, posiblemente no de los aspectos positivos de la LRU, rati-

ficada en la Sentencia del Tribunal Constitucional (punto 12.2), está empezando a entenderse únicamente como imposibilidad de firmar actas (en alguna Universidad, ni eso) y no en el sentido de limitación para impartir docencia. El peligro que corre esta figura si se consolida esta ilegal interpretación, es que mientras que el tiempo para completar su formación científica está limitado a un máximo de dos años, a cuyo término tendrá que demostrarlo mediante la presentación de un trabajo de investigación serio (tesis doctoral), en la práctica se le van a exigir responsabilidades docentes (horas de clase impartidas) análogas, si no idénticas, a las de un profesor ya formado (funcionario). Así se dará la contradicción de que para igual exigencia docente, mayor obligación investigadora, el ayudante, que ocupa un puesto de trabajo precario, percibe una remuneración que es aproximadamente la mitad que la del profesor funcionario de categoría inferior (titular).

La figura del Profesor asociado, adecuadamente modificada en su regulación por el R.D. 1200/1986 que permite la contratación excepcional de personas que no cumplen el requisito de experiencia profesional externa, fijado por la LRU, se convierte en una interesante vía de mantenimiento, con obligaciones exclusivamente docentes, del PARIA DE LA ENSEÑANZA UNIVERSITARIA, en corto PNN y permite resolver el "íngrato" problema derivado de la necesidad de tener que impartir clases en una Universidad masificada.

Una síntesis de la política de Profesorado desarrollada por el MEC que recogiera aunque no todos los agravios y desahucios, si los más destacables, podría ser la que sigue:

La vía funcional elegida para estabilizar al profesorado universitario y sobre todo la práctica de las pruebas de acceso desde la idoneidad a los actuales concursos están en contraposición con una visión de actividad creadora por parte de los nuevos funcionarios, que desde ese punto de vista poco se van a diferenciar de los anteriores a la LRU.

El olvido de los derechos laborales más elementales con el estamento de los PNF durante más de 5 años completa el panorama de la llamada política de transformación del profesorado.

La falsa política de "calidad" del MEC es en suma el resultado de la falta de compromiso presupuestario para la dotación de plantillas adecuadas para el ejer-

cio de la docencia universitaria (vinculada a una actividad permanente de I+D).

Un proyecto de alternativa de carrera docente, totalmente abierto a la discusión, se adjunta con esta documentación.

7. El Consejo de Universidades al que la LRU dedica por completo el título III, es el auténtico Tribunal Supremo que decide y sentencia todo sobre materia de enseñanza e investigación en la Universidad, pretende ser un órgano más dinámico y más amplio que se precedió el "Consejo de Rectores", sin conseguirlo. Es un órgano cerrado en la Universidad en la práctica, que sigue aislando a la Universidad del tejido social, manteniendo una concepción elitista y cientifista de lo que debe ser la Universidad. Se podría señalar que la única diferencia entre el nuevo y viejo órgano rector de la educación superior es el del número de personas que lo componen.

Siguen estando los rectores a los que acompañan además de los representantes del Gobierno central y los consejeros de educación de las comunidades que tengan transferidos las competencias en materia universitaria, quince personas de reconocido prestigio en los ámbitos de la docencia e investigación universitaria que son nombrados cinco por el Gobierno, cinco por el Parlamento y cinco por el Senado. De esta composición se deduce que es un órgano únicamente de representación institucional del que están ausentes los elementos más dinámicos de la sociedad.

En el Consejo de Universidades tiene que concebirse, como el órgano de participación social en la planificación y desarrollo de la Universidad. En él, además de los rectores, debieran estar los presidentes de los consejos sociales, los Sindicatos más representativos y las organizaciones de estudiantes que hayan demostrado tener incidencia en el conjunto del alumnado.

PANORAMA ESPAÑOL EN EL QUE SE GESTA LA LRU.

A finales de 1982, España puede delimitarse como un país capitalista semiperiférico de desarrollo medio y características específicas derivadas de su peculiar situación político-económica.

Los caracteres de la larga lucha antifranquista han generado una falsa imagen de la sociedad española que de pie a que muchos vean en la lucha por la democracia, el espejismo de la lucha por la transformación profunda y revolucionaria de la sociedad.

Por su parte, las luchas internas de los barones en los gobiernos de la UCD han creado una sensación de inseguridad que alcanza su punto álgido con el golpe del 23 F., al corroborar que el final de la transición aún no se ha alcanzado.

La crisis del sistema industrial se agrava en el caso español por múltiples razones: dependencia tecnológica, estructuras productivas inadecuadas, conservadurismo empresarial, mala gestión de la empresa pública, ausencia de investigación privada y escasez y falta de planificación de la pública, retraso de las estructuras agrarias, etc... Desde el punto de vista laboral, se arrastra, además, el pesado lastre del desarrollismo franquista de los años 60. En efecto, el crecimiento económico se ha conseguido en un porcentaje significativo a costa de la emigración de la población trabajadora, lo que

abandono de las alternativas sectoriales que los elementos más creativos de la sociedad habían elaborado entre 1970-75. En la educación se manifiesta por el paso a segundo plano del concepto de escuela pública y del abandono de los proyectos de Universidad que se venían elaborando en las distintas universidades concebidas desde la perspectiva del desarrollo del funcionamiento autónomo de las Universidades. Las Universidades con mayor tradición de lucha de hecho venían funcionando con cuotas de autonomía en algunos terrenos bastante aceptables.

LRU que se aprueba en un contexto en el que la crisis económica motivada por la aparición de las nuevas tecnologías, tiene en España una especial incidencia que hace que sea el país industrializado con mayor tasa de paro, no aparece por generación espontánea, es una conse-

España como país imperial, aportador de una serie de valores éticos y morales acorde con la ideología vencedora, su esquema basado en la autosuficiencia de España, presente proporcionan los elementos culturales científicos y tecnológicos para el desarrollo industrial de España; la estrechez de sus planteamientos ideológicos, la sumisión a la ideología nacional-sindicalista hacen que en la práctica esta ley no consiga otra cosa que la consolidación en la docencia universitaria de los vencedores que en muchos casos no tenían otros méritos científicos que los de las batallas de la guerra civil en las que han intervenido.

En la década de los 50, la necesidad del Régimen de abrirse al mundo, hizo participar en los equipos de Gobierno, ministros conservadores de ideología democristiana que pretenden introducir elementos correctores en la vía económica y social del país, así como en la educación. Por otra parte la fascistación de la Universidad no se ha conseguido, en 1956 se produce la primera gran protesta universitaria, iniciándose ese año el proceso de alejamiento de la Universidad con el régimen que en la década de los 60 ya no es de alejamiento, sino de total oposición (este coincide con el gran crecimiento de la economía española).

El fracaso de la economía, basado en la autarquía, lleva al General Franco a prescindir de los equipos falangistas del Gobierno, da paso al OPUS y está introducido con bastante profundidad en la vida económica, así como en la universitaria: en 1959, año del relevo del equipo falangista por el OPUS, la quiebra de todo el sistema económico social montado al acabar la guerra civil, el plan de estabilización impuesto por la tecnocracia opusdeista, lleva al paro a miles de trabajadores que no encuentran otra salida que la emigración a la Europa que se desarrolla, la emigración de los trabajadores no solamente resuelve el problema del paro, también las remesas de divisas que los emigrantes mandan, sirven para iniciar el proceso de desarrollo, nos abrimos a la iniciativa extranjera, aumenta el turismo, crece indiscriminante la economía con un gran desarrollo sobre todo en el sector de la construcción y turismo, las necesidades de mano de obra con mayor cualificación, se hacen patentes, no solamente hacen falta obreros cualificados, la incipiente industrialización exige técnicos de todos los niveles, lo que supone la necesidad de abrir la universidad a capas sociales que hasta el presente



ha permitido por una parte que las tasas de desempleo se mantengan bajas y por otra, financiar, gracias a las remesas que los emigrantes envían a España, una parte del déficit de comercio exterior. Cuando al inicio de los 70 los países europeos empiezan a acusar la crisis económica que en España no se reconoce como tal hasta 1975, la mano de obra española pierde sus puestos de trabajo en el exterior y se ve obligada a volver.

En esta panorámica el PSOE, que durante los gobiernos democráticos anteriores ha mantenido un radicalismo, en ocasiones irresponsable, gana a las masas con su promesa de cambio, el apoyo masivo de la sociedad española que se le entrega casi sin condiciones y desde luego, sin garantías.

El triunfo electoral del PSOE, supone un giro a la derecha de la sociedad española que va a suponer en la práctica el

cuencia del continuo pulso entre los sectores más conservadores de la sociedad en general y de la Universidad en particular en el que el PSOE quiere ejercer de árbitro sobre la base de ceder a las presiones más corporativas. En este breve análisis del contexto social en el que las Cortes aprueban el nuevo ordenamiento de la Universidad no puede faltar un ligero análisis histórico de la evolución de la vida universitaria en los últimos 50 años. Comenzaremos por considerar la Ley de Ordenación Universitaria de 29 de Julio de 1943, mediante la que el nuevo régimen trata de fascistizar la Universidad napoleónica, eliminando todos los aspectos liberadores y progresistas que en la década de los 30 se introducen en la Universidad española. Esta ley, como todas las leyes fascistas, es una ley ambiciosa que pretende una Universidad desde la perspectiva de

no han accedido a ella, para lo que hay que eliminar barreras que lo impidan, se elimina el ingreso en las escuelas de ingeniería, con la simple aprobación del preuniversitario se accede a las facultades y las tasas académicas son prácticamente gratuitas y se intentan hacer los primeros planes de estudios universitarios más acordes con las necesidades económicas y se estimula el estudio de las carreras técnicas y de ciencias.

El acceso a la Universidad de mayor número de jóvenes, aunque no incrementa el porcentaje de hijos de obrero sí lo hace en términos absolutos a la vez que el número de alumnos procedentes de clases medias que antes no tenían acceso a la Universidad también aumenta considerablemente. Ello supone una superutilización de las instalaciones, provocando un hacinamiento en las aulas que, junto a la obsolescencia de los planes de estudio y la ineficacia de muchos profesores, crea las condiciones idóneas para la protesta estudiantil, apareciendo en la Universidad ideas nuevas; disconformidad con las cátedras vitalicias, con la sindicación obligatoria, con la falta de libertades, con la ineficacia de la Enseñanza.

Podíamos caracterizar la década de los 60 como la quiebra total y absoluta de todo el sistema educativo español. El OPUS gobernante, es consciente de ello y busca respuesta al caos en que se encuentra la Enseñanza en España en todos los niveles, respuesta tecnocrática que únicamente busca, sin perder el contenido de fondo conservador que desde su concepción la educación, la adecuación del sistema al estado de desarrollo productivo del país. Esta respuesta previa publicación del libro blanco de la educación en España, es la ley 14/1970 de 4 de Agosto, General de Educación y financiación de las reformas educativas. Ley en muchos aspectos progresista en la que se contempla aspectos como la contratación laboral, pero que al no desarrollar los aspectos financieros en la práctica no consigue ninguno de sus objetivos.

Refiriéndonos a la Universidad esta Ley le dedica los artículos del 30 al 39, del 101 al 106, del 125 al 132, en ellos se introducen ya aspectos que se contemplan en la LRU, como la introducción de los ciclos en la Universidad y la posibilidad de la creación de Departamentos, la falta de un desarrollo posterior a lo contemplado en la Ley de Educación en materia de Universidad, crea un vacío legislativo que permite desarrollar inicia-

tivas de democratización y autonomía universitaria a lo largo de la década de 1970-1980 que tienen como consecuencia la implantación en la Universidad de una conciencia de la autonomía de la Universidad como elemento de avance hacia una nueva ordenación de la Educación superior en desarrollo de la investigación en la ciencia. En este contexto, tras la muerte del dictador, los dos primeros gobiernos democráticos elaboran proyectos de autonomía universitaria que, sin ser lo que los partidos antifranquistas habían elaborado, suponían un avance sobre lo legislado. Reconocían de hecho la autonomía universitaria y la posibilidad de relaciones contractuales no necesariamente funcionariales. Estamos hablando, por supuesto, de la Ley "Scara". La llegada del PSOE al poder, en vez de tetonar la reforma universitaria desde la perspectiva de las alternativas democráticas, cediendo a presiones corporativas, lo hace desde la ley de educación, siendo en la práctica una adecuación al momento social de 1984 de sus principios tecnocráticos que ya el OPUS introduce en 1970.

Antes de aprobarse la Ley General de Educación, en la Universidad se ha producido un hecho importante, se crea la primera Universidad nueva después de la guerra. Dto. Ley 5/1968 crea la Universidad Autónoma de Madrid. Esta Universidad nace como una Universidad de élite, alejada de la problemática político-social en la que vive el mundo universitario español en ese momento, donde van a estudiar las clases dominantes, es la respuesta clasista a la democratización de la Universidad. A esta Universidad sigue la creación de otras (con las mismas características en Barcelona y Valencia). La demanda de estudios superiores es tan grande que muy pronto se masifican y sus problemas son los mismos que los del resto de las Universidades. El crecimiento de centros universitarios continúan sin cubrir la demanda de puestos para el estudio de la Universidad. La respuesta que la clase dominante da a la situación de mala calidad en la formación superior es la de formar a sus cuadros dirigentes en el extranjero, situación en vías de extenderse en el presente.

Hoy, cuando el PSOE ha optado por una simple adecuación de la Ley de Educación al momento social que vivimos, cuando las demandas de nuevas tecnologías exigen demanda de nuevos titulados y nuevos planes de estudio, hemos de señalar que LRU no es la



solución progresista a la Universidad.

INDICE LEGISLATIVO

1. Ley Orgánica 11/1983, de 25 de Agosto, de reforma Universitaria (LRU).
 2. Ley 5/1985, de 21 de Marzo, del Consejo Social de Universidades.
 3. Real Decreto 2360/1984 de 12 de Diciembre sobre Departamentos Universitarios.
 4. Real Decreto 185/1985 de 23 de Enero, por el que se regula el tercer ciclo de estudios universitarios, la obtención y expedición del título de Doctor y otros estudios postgraduados.
 5. Real Decreto 898/1985, de 30 de Abril, sobre régimen del Profesorado Universitario.
 6. Real Decreto 1200/1986, de 13 de Junio por el que se modifica y completa el Real Decreto 898/1985, de 30 de Abril, sobre régimen del Profesorado Universitario.
 7. Real Decreto 989/1986, de 23 de Mayo, sobre retribuciones del Profesorado Universitario.
- Sentencia número 26/1987 de 27 de Febrero del Tribunal Constitucional.
 Dictámenes del Servicio Jurídico del Ministerio de Educación y Ciencia.
 Con fecha 7 de Octubre de 1986, sobre la dedicación de los ayudantes del artículo 34.1 de la LRU.
 Con fecha 6 de Abril de 1987 sobre la interpretación que corresponde realizar del art. 37.4 en relación con el 34.3 de la LRU.

D.- Selectividad y gratuidad en la reforma de las enseñanzas universitarias

El presente texto es una aportación al debate de la ponencia sobre la Reforma de las enseñanzas universitarias del 4º Congreso de la F.E. CC.OO. La Comisión Federal de Universidades propuso una ampliación de la ponencia sobre las cuestiones mencionadas en el título y el Secretariado federal se responsabilizó de su redacción.

1. La selectividad en el acceso a la Universidad.

Sobre este tema, en nuestra Federación viene debatiéndose desde hace bastante tiempo sin que, hasta el presente, nos hayamos definido de forma clara. Quizás la celebración del Congreso Federal sea una buena ocasión para clarificar nuestra posición en un tema que, además de estar en candelerero, tiene una extraordinaria importancia.

Para contribuir al debate previo, se escriben estas líneas:

Lo primero que habría que precisar es qué se escriben teniendo en cuenta la situación actual en la que la generalización de la enseñanza básica ha abierto a muchos jóvenes las posibilidades de cursar el bachillerato con éxito y, por tanto, de continuar estudios superiores en la Universidad. Asimismo, esta circunstancia se produce cuando las dificultades para acceder al primer empleo son cada vez crecientes y cuando las oportunidades existentes están más al alcance de aquellos que presentan una mayor titulación en el currículum.

En segundo lugar, también es preciso indicar que no es rechazable en sí misma la idea de que todos los ciudadanos pudieran, si lo desearan, alcanzar una formación de tipo universitario.

Hechas estas precisiones, es hora de analizar algunas de las relaciones que, tanto para pronunciarse a favor o en contra de la selectividad, se vienen manejando.

Una de las ligazones más frecuentemente apuntadas es la de selectividad y calidad de la enseñanza. Para ello, se

manejan dos argumentos distintos: uno hace referencia a que con la selectividad se garantiza el acceso de los mejor preparados, y el otro, que no es incompatible con el anterior, hace hincapié en que a través de la selectividad se evita la masificación. En ambos casos se afirma que se garantiza una mejor calidad de la enseñanza.

Desde nuestro punto de vista, los dos argumentos pueden criticarse. El primero porque traslada la responsabilidad de la calidad de la enseñanza de quien la imparte a quien la recibe y así se podría llegar a conclusiones totalmente equivocadas en las que la capacidad de progresar de los alumnos, se confundiera con dotes del profesorado y éstas, a su vez, con las dificultades que los alumnos tuvieran. En cuanto al segundo argumento, el de la masificación, diría que, planteando problemas reales como los puede plantear, capaces de entorpecer una labor docente con un mínimo de condiciones, no se puede resolver a través de la selectividad ya que ello implica que la selección no se hace en función de la capacidad demostrada por los alumnos sino en función de las capacidades físicas de los edificios, del número de profesores que se quieren pagar, etc. y así podríamos encontrarlos que alumnos con progresión académica idéntica pero situados en lugares geográficos distintos, serían desigualmente tratados sin que hubiera "razones" para ello.

Este punto nos lleva a examinar otra de las razones que, cuando se habla de esto, frecuentemente aparece. Se trata de lo limitado de los recursos y, por consiguiente, de la cuantía que de los mismos se ha de destinar a la enseñanza en general y a la universitaria en particular. Este aspecto, que según los países puede ser más o menos agudo, se planteará siempre y no sólo referido a los recursos destinados a la enseñanza. La única salida válida para tal problema, es la democratización creciente del gasto público, única solución para que la misma sociedad que genera los recursos pueda pro-

nunciarse sobre la inversión y distribución de los mismos. Pero no olvidemos que, hoy y aquí, en nuestro país, si nos encontramos con problemas de masificación en la Universidad es porque desde la gestión del gasto público no se tuvo suficientemente en cuenta la anunciada demanda de enseñanza y se consideró más oportuno destinar grandes sumas a la modernización de las fuerzas Armadas o a "salvar" una gran cantidad de bancos, necesidades ambas sentidas por una parte mucho menor de nuestra población. Este problema tiene, como se ve, otros componentes y, por tanto, cabe defender un cambio en la orientación de los recursos para que las limitaciones que pudiera haber, fuesen mínimas. Ni que decir tiene que aquí no cabe el argumento, también muy utilizado, de que destinar hoy más recursos a la Universidad, significa favorecer a las capas sociales con más medios, ya que son los hijos provenientes de estas capas los que mayoritariamente acceden a la misma. El argumento se puede volver contra quien lo utiliza, primero porque la selectividad en las condiciones actuales refuerza ese proceso y segundo, porque la obligación de quienes gobiernan (que a veces son quienes lo dicen), es poner los medios en los anteriores estadios educativos para que esa situación se corrija de forma efectiva.

Hay otra relación muy frecuente aludida cual es aquella que liga la formación recibida en la Universidad y el puesto de trabajo a desempeñar. Así, citándola, muchas personas se convierten en defensores de la selectividad argumentando que al finalizar los estudios no habría puestos de trabajo suficientes (se entiende que de la categoría correspondiente) para los titulados. Independientemente de la concepción limitativa que una argumentación así supone respecto de la Universidad, hay que decir que en un sistema como el nuestro, de "economía de mercado", la correlación que, desde el argumento que se maneja, se desca, no existe ni ha existido nunca (El caso

de medicina es aleccionador ya que, siendo las facultades de medicina las más selectivas desde hace tiempo, el volumen de médicos en paro no ha hecho más que aumentar) y si se nos apura, tampoco se busca, como lo pone de manifiesto el alto grado de sustitución entre los empleados con graduación universitaria. A ello se podría añadir la valoración de ciertos rasgos, como la autoconfianza, la iniciativa o la capacidad para asimilar información, características éstas que no están previstas en los efectos derivados de aprobar exámenes, etc. y que forman parte del llamado "currículum oculto".

Aquí conviene, además, tener en cuenta que, dada la situación que en nuestro país se vive, en la que las tasas de desempleo son muy elevadas, pero que son notablemente menores para los titulados universitarios, surgen dos aspectos que se contraponen a la selectividad: uno consiste en que los hechos, hoy por hoy, demuestran que con esa titulación es menos difícil encontrar un empleo, luego no debe obstaculizarse más de lo que ya le es propio, su consecución. El otro deviene de que, ante la falta de perspectivas laborales para los jóvenes que acaban el bachillerato, muchos deciden adquirir una formación universitaria simplemente para no quedarse sin hacer nada. Aquí, la sociedad debe pronunciarse sobre lo que quiere y poner los medios adecuados a la solución que se escoja.

Relacionado con los puestos de trabajo, está el problema de algunas titulaciones de gran trascendencia social y que

son mayoritariamente requeridas por el Estado para los servicios que bajo la titularidad del mismo se prestan a la sociedad en su conjunto. Tal es el caso de medicina o de la formación del profesorado. Aquí hay que decir que las necesidades que el Estado tenga de estas titulaciones, pueden ser objeto de planificación. Ello podría dar pie a que se estudiaran mecanismos distintos de acceso a las respectivas plantillas (supradores de las actuales oposiciones) que permitieran aquel a través de la formación misma, en cuyo caso podrían tenerse en cuenta algunos mecanismos selectivos que operarían no en la entrada a la Universidad, sino algo más posteriormente.

Sobre la base de estos presupuestos resumimos nuestra posición en las siguientes consideraciones y propuestas.

- a) La selectividad de carácter clasista tiene lugar a lo largo de todo el sistema educativo en los niveles previos a la enseñanza superior: no escolarización de 0 a 6 años, doble titulación al final de la EGB, doble red y desescolarización posterior, desigualdad de medios en las escuelas, fracaso escolar y falta de una política general de educación compensatoria adecuada a cada nivel y entorno social, etc. etc.
- b) Las pruebas académicas selectivas en el acceso a la Universidad, sean de carácter general o propios de una Universidad, Facultad o Escuela o Carrera Universitaria, refuerzan en el contexto de nuestra sociedad, los obstáculos de carácter clasista en el acceso a la enseñanza superior. Lo

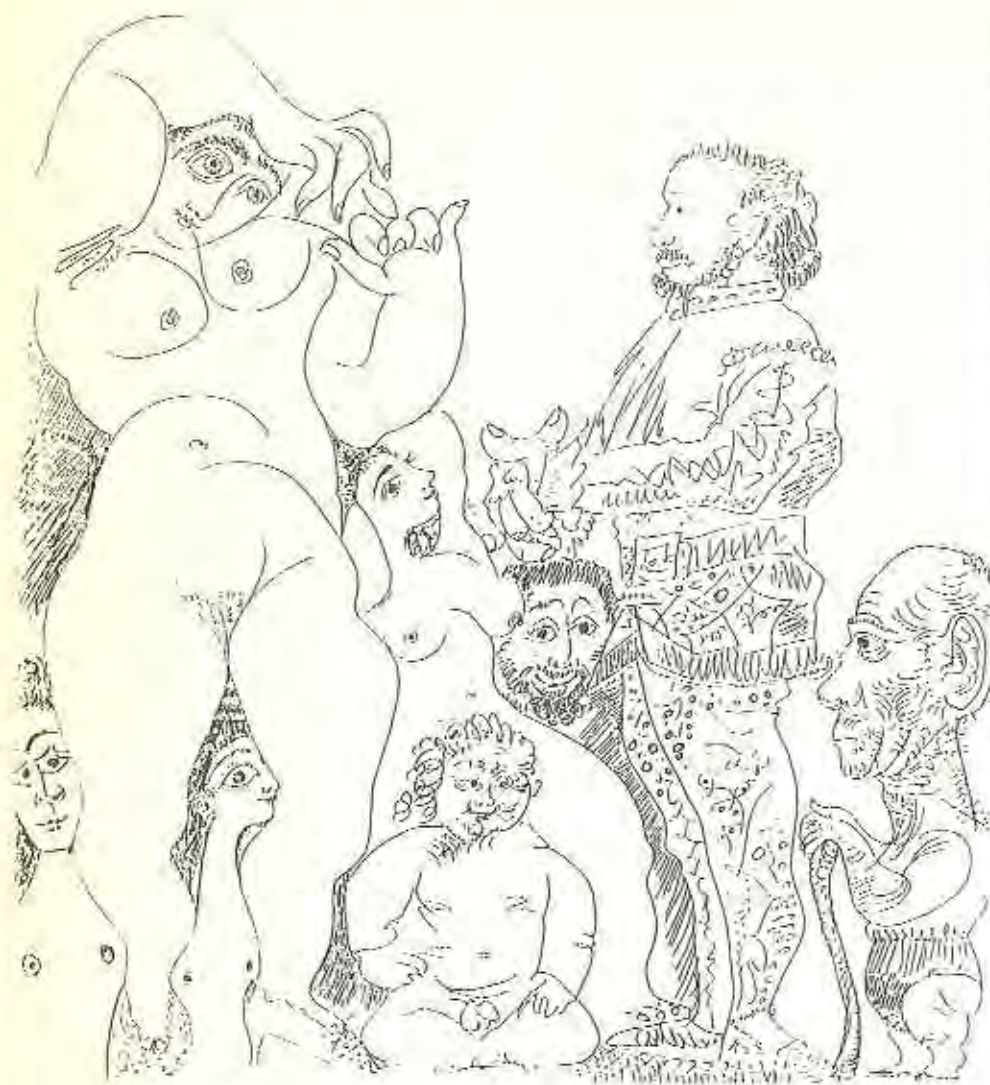
hacen sobre un alumnado ya muy cribado socialmente en los niveles previos.

- c) Las actuales pruebas de selectividad son rechazables, tanto desde el punto de vista anterior, como por no garantizar una evaluación objetiva de los conocimientos y aptitudes de los aspirantes.
- d) Toda política de democratización de la enseñanza universitaria, de lucha contra las desigualdades sociales en el acceso a la misma, pasa por eliminar los mecanismos selectivos previos, mencionados en el apartado a). También por dar una alternativa a las actuales pruebas de selectividad.
- e) Si tenemos en cuenta la tasa de escolarización universitaria del grupo de edad de 18 a 25 años (23 %, según cifras oficiales, 18 % según nuestros cálculos), ésta es sustancialmente inferior a la existente en la inmensa mayoría de los países de la OCDE (de un 25 % a un 57 %). No se puede hablar de masificación desde un punto de vista social.
- f) Como ejes para una alternativa a la selectividad en el acceso a la enseñanza superior, proponemos:
 - Una evaluación continuada en la secundaria terminal. Establecimiento de procedimientos de evaluación externos que garanticen la homogeneidad del proceso de evaluación continuada.
 - Servicios de orientación escolar y profesional en el segundo ciclo de la enseñanza secundaria y al final de la misma, conectados estrechamente con los centros y los equipos de evaluación.
 - Elaboración y puesta en práctica de un plan general de creación de empleo y de inserción profesional de los jóvenes que terminan los estudios secundarios, descentralizado, con organismos públicos de gestión en los que participen los sectores sociales y educativos y sus organizaciones representativas. Dicho plan incluiría los correspondientes programas de formación ocupacional.

2. Gratuidad. Política de Tasas y Becas

Uno de los argumentos más insistentemente esgrimidos desde las esferas oficiales contra la gratuidad de las enseñanzas universitarias es aquel que puede resumirse así: "Dada la composición social del alumnado, la gratuidad favorece mayoritariamente a los estudiantes procedentes de los sectores sociales económi-





camente más favorecidos, luego no es socialmente justa". A continuación, se plantean las virtudes de una política de discriminación positiva basada en, elevar las tasas que pagarían solo los económicamente pudientes (después de las movilizaciones estudiantiles los responsables educativos sólo hablan de mantenerlas en sus niveles actuales) y ampliar el número y cuantía de las becas para los estudiantes procedentes de familias de renta baja y media baja.

Frente a esta línea argumental hay que hacer las siguientes consideraciones críticas:

La "injusticia de la gratuidad" proviene, en todo caso, de la existencia de un sistema fiscal injusto como es el caso del español. Con un sistema fiscal auténticamente progresivo (tanto desde el punto de vista jurídico, como de aquél que se refiere a la amplitud del fraude

fiscal) los estudiantes procedentes de las clases y grupos sociales más favorecidos, pagarían a través de los impuestos directos la gratuidad de "sus" estudios universitarios y contribuirían a financiar los de otros grupos sociales de menor renta. La misma consideración puede tener al respecto, la enseñanza universitaria, que otros servicios públicos.

No podemos dejar de constatar aquí que, después de cinco años de Gobierno del PSOE, el sistema fiscal español es globalmente más regresivo que antes.

Por otra parte, alguna de las lacras de nuestro sistema fiscal influye poderosamente en la política de becas. El factor determinante para su concesión es la declaración de renta. Cuando la media de las rentas declaradas por los trabajadores asalariados es sustancialmente superior a la de los empresarios y profesionales liberales ¿qué objetividad existe en la concesión de becas?

El porcentaje de becarios sobre el total de estudiantes universitarios (no alcanza un 20 %) es en España muy inferior al de la inmensa mayoría de los países de la CE y la OCDE. Lo mismo podemos decir de la cuantía de las becas que en su mayoría van muy poco más allá de cubrir los gastos de una matriculación. Los incrementos de la partida presupuestaria de becas porcentualmente importantes en los últimos cuatro años, sólo pueden valorarse en sus justos términos, haciendo referencia a la ridícula base de partida inicial.

Una política de becas socialmente progresista tendría que ir ligada a una política de educación compensatoria, de discriminación positiva, practicada a lo largo de los niveles educativos anteriores y especialmente a partir de la finalización de la enseñanza obligatoria y mantenida desde el acceso a la enseñanza superior. Requeriría no sólo un aumento sustancial del número de becarios (hasta alcanzar porcentajes comprendidos entre el 60 % y el 80 %), sino también que para los estudiantes de menor renta, la beca incluyera una compensación económica por las retribuciones dejadas de percibir por no trabajar. En el caso de los estudiantes que tuvieran que cambiar de lugar de residencia, la beca tendría que cubrir los gastos de alojamiento y manutención. Cuando se produjeran largos desplazamientos al centro de estudios, cubrir los de transporte...

Es decir, una política de becas socialmente justa requeriría multiplicar los presupuestos actuales dedicados a ella. Por supuesto, que la implantación de la gratuidad en la enseñanza universitaria, también requeriría una política de becas que cubriera los factores mencionados en el párrafo anterior.

Hemos procurado hacer un planteamiento abierto de la cuestión para que el Congreso decida. Cualquiera de las dos opciones posibles, requiere modificaciones de la política gubernamental, de la educativa y de la presupuestaria y fiscal. Las resumimos así:

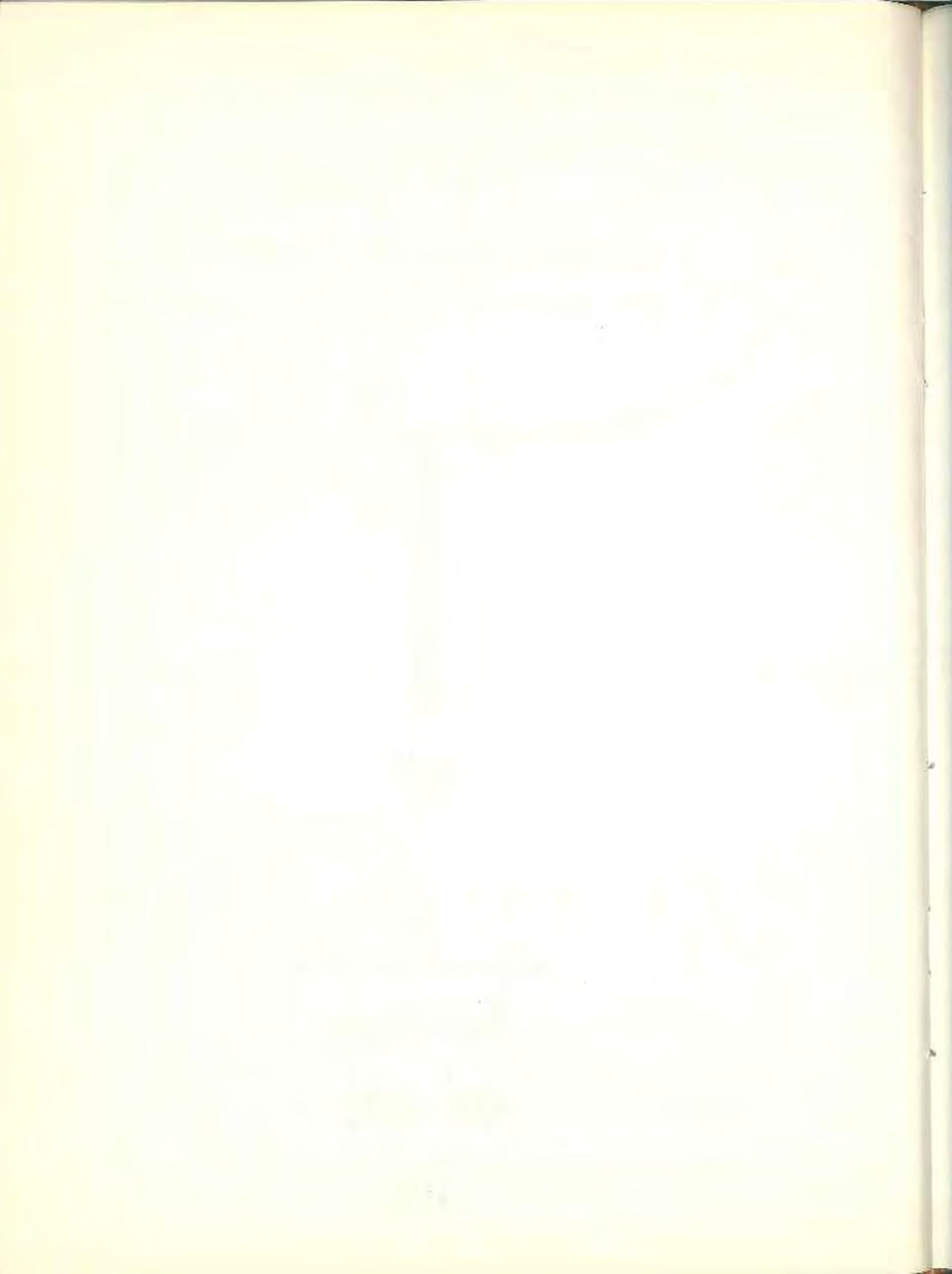
- Gratuidad de la enseñanza universitaria. Financiación global mediante un sistema fiscal progresivo. Política de becas compensatoria.
- Mantenimiento de las tasas en sus niveles actuales (en su caso, como variante de esta opción, aumento de las mismas). Aplicación de una política de becas compensatoria, a una mayoría de la población estudiantil.

*Si los delfines mueren de amores,
¡triste de mí!*

*¿Que harán los hombres
que tienen tiernos los corazones?*

5

**Resumen
del acta
final**



RESUMEN DEL ACTA FINAL DEL 4º CONGRESO DE LA FEDERACION DE ENSEÑANZA DE CC.OO.

VOTACIONES Y RESULTADOS

1. Se celebró en la Residencia de Tiempo Libre de Marbella desde las 10 h. del día 15 de Mayo hasta las 16 h. 45 m. del 17 de Mayo.

Se acreditaron 296 delegados en representación de los Sindicatos y Federaciones de todas las Comunidades Autónomas del Estado Español. Asistieron como invitados representantes de los Sindicatos de Ceuta y Melilla.

2. Los resultados de las votaciones de los principales informes y ponencias fueron los siguientes:

- **Informe Balance** de la Gestión de la Comisión Ejecutiva saliente y de la actividad de la Federación desde el anterior Congreso.

A favor 214 votos 81,4 %
En contra 11 votos 4,2 %
Abstenciones 38 votos 14,4 %

- **Informe de Perspectivas de Acción Sindical para el próximo período:**

A favor 162 votos 67,0 %
En contra 17 votos 7,0 %
Abstenciones 63 votos 26,0 %

PONENCIA 1. Sindicalismo en la Enseñanza. Análisis y Perspectivas (Modelo Sindical y organización del Sindicato).

A favor 152 votos 88,9 %
En contra 4 votos 2,3 %
Abstenciones 15 votos 8,8 %

PONENCIA 2 (Libre). Hacia las reformas estructurales del sistema educativo. Nuestra posición ante la LOSE.

De la ponencia y de otros materiales aportados, se extrajo una resolución que fue aprobada por:

A favor 147 votos 88,6 %
En contra 11 votos 6,6 %
Abstenciones 8 votos 4,8 %

PONENCIA 3 (Libre). La Reforma de las enseñanzas universitarias.

A favor 103 votos 53,9 %
En contra 48 votos 25,1 %
Abstenciones 40 votos 20,9 %



Se aprobó igualmente, una ponencia (libre) sobre "Educación para la paz" y numerosas resoluciones sobre temas concretos.

Nota: Denominamos ponencias libres a aquellas que no son debatidas y aprobadas previamente por los órganos de dirección de la Federación.

3. En la elección de los órganos de dirección y de garantías y control, se llegó en todos los casos a la confección por la Comisión Electoral, de una lista única. Los criterios para la confección de esta lista y para la composición del Consejo Federal, fueron previamente aprobados por el pleno del Congreso.

Las elecciones de los órganos de dirección tuvieron el siguiente resultado:

Secretario General:
Javier Doz Orrit. BUP-Madrid

A favor 252 92,0 %
En contra 10 3,6 %
En blanco 11 4,0 %
Nulos 1 0,4 %

Comisión Ejecutiva: 32 miembros

- Juan Jesús Arteaga, EGB-Canarias
- Joaquín Arriola, Univ.-Euskadi
- Sotero Arroyo, F.P.-Madrid
- Salvador Bangueses, EGB-Madrid
- Ramón Barragán, EGB-Andalucía
- Eugenio Benito, EGB-Castilla-León
- Antonio Camarero, PAS - Univ. Madrid
- Honorio Cardoso, BUP-Galicia

- Cándido Cortés, EGB-Madrid
- Emilio Crespo, BUP-Galicia
- Rafael Domenech, Privada-Pais Valenciano
- Miguel Escalera, Privada-Madrid
- Joan Pradera, FP-Cataluña
- Antonio García Orejana, Privada Madrid
- Xesús González, EGB-Cataluña
- Juan Carlos Jiménez, EGB-Madrid
- Santiago Lago, Universidad-Madrid
- Fernando Lezcano, EGB-Cataluña
- Marcos López Montero, EGB-Castilla-La Mancha
- Rafael Martínez, Universidad-Granada
- Andrés Mellado, BUP-Murcia
- Rafael Merino, BUP-Madrid
- Juan Morillo, Privada-Sevilla
- Dolors Porcell, PAS Privada-Cataluña
- Javier Puente, FP-Cantabria
- Miguel Reneses, Privada-Madrid
- José Luis Ruiz, EGB-Euskadi
- José Ramón Sabater, Privada-Aragón
- Encarna Signes, EGB-Pais Valenciano
- Cecilio Silveira, EGB-Madrid
- Francisco Soto, BUP-Madrid
- Rogelio Tuñón, Privada-Madrid

A favor 216 79,7 %
En contra 25 9,2 %
En blanco 16 5,9 %
Nulos 14 5,2 %

Comisión de Garantías: 5 miembros y 1 suplente

- Jesús Gallegos
- Hilario González
- Ramiro Muñoz
- Jaime Rodríguez

Resumen del acta final



— Eusebio Salán
Suplente:
— Braulio Alvarez

A favor 238 86,5 %
En contra 7 2,5 %
En blanco 14 5,1 %
Nulos 16 5,8 %

Comisión de Control financiero:

José M. Atauri Barceló
— Pilar Fuster
— Francisco López Ariza
Suplente:
— José León

A favor 229 87,7 %
En contra 5 1,9 %
En blanco 13 5,0 %
Nulos 14 5,4 %

Los criterios para la composición del Consejo Federal aprobados, fueron los siguientes: Los miembros de la Comisión Ejecutiva más 41 representantes de las Organizaciones territoriales de Comunidad Autónoma repartidos proporcionalmente en función de los cotizantes, asegurando un mínimo de 1 miembro por Comunidad Autónoma uniprovincial y 2 por Comunidad pluriprovincial, si ésta no tiene ya representante en la Comisión Ejecutiva. El Consejo Federal podrá aumentar hasta en un 10 % el número de sus miembros para compensar las desigualdades territoriales y sectoriales. Serán elegidos por el Consejo a propuesta de las organizaciones territoriales y sectoriales a las que les corresponda.

El Consejo tiene, pues, 73 miembros y es ampliable hasta 80.

4. Asistieron como invitados al Congreso representantes de las siguientes organizaciones:

Del Estado Español: Sindicato de Estudiantes, CEAPA, FETE-UGT, UCSTE y C.S. de CC.OO.

Extranjeras: Federación Internacional Sindical de la Enseñanza (FISE), Federación Internacional de Profesores de Enseñanza Secundaria (FIPESO), Federación Internacional de Asociaciones de Maestros (FIAM), FENPROF (Portugal), SNES-FEN, (Francia), UGEP (Palestina).





IV CONGRESO

FEDERACION DE ENSEÑANZA DE CC.OO. Informe

PONENCIAS

- de la comisión ejecutiva
saliente al 4º Congreso
de la Federación de
Enseñanza de CC.OO. mar
arias.
1. Sindicalismo
Análisis y p
 2. Hacia las re
educativo.
 3. La reform

Balance y Perspectivas

Marbella, 15-16-17 Mayo 1987