

T.E.

trabajadores de la

Enseñanza



NUM. 133 • MAYO 1992

Federación de Enseñanza

MADRID 4 ABRIL 1992



VI Congreso



FERNANDO LEZCANO
Secretario General



IÑIGO ETXENIKE GONZALEZ
Organización y Finanzas



JUAN CARLOS JIMENEZ FERNANDEZ
Coordinación de la Acción Sindical



BLANCA GOMEZ MANZANEQUE
Acción Sindical Pública



AGUSTIN ALCOCER COPERRO
Vocal A. S. Pública Laborales

VI Congreso

TRAS LA CELEBRACION DEL VI CONGRESO, dedicamos este número de la revista a la publicación de los materiales completos aprobados en el mismo. Se rompe de esta manera el ritmo habitual de nuestra publicación, pero la necesidad de garantizar la máxima difusión de los acuerdos tomados, las enmiendas aprobadas, así como la composición de los nuevos órganos de dirección elegidos, justifica plenamente la configuración del presente número.

La publicación de estos materiales constituye, por otra parte, una ocasión para conocer la problemática de todos y cada uno de los sectores (pública, privada, administración y servicios, Universidad, laborales, funcionarios,...), dado que, bien en el Informe General o en alguna de las ponencias, su problemática específica está contemplada, pudiendo el lector tener una panorámica global de la realidad sindical en la enseñanza.

Durante 3 días, 370 delegados, en representación de más de 35.000 afiliados, han discutido los elementos más significativos de la acción sindical, las propuestas de CC.OO. para la reforma de la Ley de Reforma Universitaria y las principales novedades en el terreno organizativo, con debates importantes en diferentes cuestiones concretas. Junto a ellos, la presencia de más de cincuenta invitados en representación de la práctica totalidad de las organizaciones representativas de la enseñanza, de los partidos políticos parlamentarios, así como una nutrida representación internacional, atestiguan la importancia creciente de la Federación de Enseñanza de CC.OO. en el panorama nacional e internacional.

Cabe destacar el importante grado de cohesión alcanzado, lo que se puso de manifiesto en unas votaciones globales ampliamente favorables, tanto a las ponencias resultantes del debate, como al informe presentado por el Secretario General saliente o a los nuevos órganos de dirección. La polémica y la discusión estuvieron, sin embargo, muy presentes en torno a diversos temas como la articulación de la presión y la negociación, la jornada continuada de los docentes y determinados aspectos de la reforma de la LRU.

LA DISCUSION del Informe General permitió precisar la posición de la F.E. de CC.OO. sobre la reforma del sistema educativo, señalando que ha pasado el momento de las grandes declaraciones de intenciones por parte del Gobierno. A escasos meses vista de la aplicación de la reforma en la enseñanza obligatoria, ha llegado el momento de exigir realidades, de denunciar, como siempre lo hemos hecho, la falta de una financiación suficiente que puede llegar a convertir la reforma en inviable. La incompatibilidad entre la política económica del Gobierno, acentuada por el famoso plan de convergencia, y las necesidades de un sistema educativo que debe afrontar la expansión cualitativa y cuantitativa es manifiesta. Hoy más que nunca, el objetivo de alcanzar el 6% del PIB para el gasto educativo sigue plenamente vigente. Si hay que converger con Europa, hagámoslo también en los niveles de calidad de los servicios públicos.

La reelección de Fernando Lezcano como Secretario General y la elección de la nueva Comisión Ejecutiva cerraba un Congreso que debe servir para la consolidación de la primera fuerza sindical de la enseñanza.

● *Dirección*

José Benito Nieto

● *Diseño y Maquetación*

Carlos López

● *Secretaría de Administración*

Pepa Blanco

● *Consejo de Redacción*

Javier Doz, Fernando Lezcano, Pamela O'Malley, Juan Carlos Jimenez, Diego Justicia, Iñigo Etxenike, Antonio García, Eusebio Salán, Marisol Pardo, Manuel Riesco.

● *Consejo de Administración*

Ignacio Garau Leffler
Miguel Angel Reneses

● *Corresponsales*

Cataluña: Virgili Burrel i Ferrer
Andalucía: José Luis Pérez
País Valanciá: M^a Jesús Pérez
País Vasco: Ricardo Arana
Galicia: Emilio Zunzunegui
Canarias: Miguel Angel Ceballos

● *Colaboradores*

Eloy Terrón, Miguel Escalera, Mariano Fernández Enguita, Andrés Mellado, Honorio Cardoso, Emilio Criado, Antonio Guerrero, Antonio Baylos, Ramón Bello, Paco Luján, Desiderio Fernández, Pilar López, Martín R. Rojo, Jaime Ruiz, Salvador Banguesses

● *Edita: Federación de Enseñanza de CC.OO.*

C/ Fernández de la Hoz, 12
Teléfono: 410 35 83

● *Imprime: Gráficas Caro. 777 09 12*

Depósito Legal: M. 4406-1992
ISSN 1131 - 9615

Solicitado control O.J.D.

Editorial: VI Congreso	3
Presentación	5
Informe balance de la secretaría general al VI Congreso de la Federación, en nombre de la Comisión Ejecutiva	11
Elementos estratégicos para la mejora de nuestra acción sindical en defensa de una enseñanza de calidad	32
Estatutos de la Federación de Enseñanza de CC.OO.	43
Ponencia sobre la reforma de la L.R.U.	61
Ponencia de Organización	78
Resolución	96

PRESENTACION

Compañeras, compañeros, Amigas, amigos,

Hace prácticamente tres años nos reunimos también en Madrid para celebrar nuestro 5º Congreso, entonces realizamos el balance de uno de los períodos más importantes de nuestra historia.

Hoy presentamos un nuevo balance, que a nuestro modo de ver es también importante y positivo aunque no exento de crítica, en cuanto a las insuficiencias y limitaciones de la gestión y desarrollo de nuestro proyecto. En cualquier caso un balance que se enmarca en un nuevo contexto internacional, nacional y sindical, que conviene analizar detenidamente, no tanto para regodearnos en torno a nuestras actuaciones pasadas, como para extraer las claves que nos permitan seguir trabajando con acierto en el futuro.

Muchas cosas han cambiado desde entonces, cambios que evidencian que la historia no es estática, y que han convulsionado el orden mundial e incluso el orden de nuestras conciencias.

Si algo caracteriza la situación actual, es la hegemonía política, económica y cultural de aquellos valores que han definido históricamente al capitalismo, tanto al más burdo como al más sofisticado. Esto es, la explotación de unas zonas del mundo por otras, el recurso a la guerra y al autoritarismo para mantener el orden establecido, el deterioro, interesado e irresponsable, del entorno ecológico, el empobrecimiento de amplios sectores de la población mundial, la marginación, la intolerancia, el racismo y la xenofobia. Valores predominantes en el mundo, que se están instalando en nuestras sociedades, hasta el extremo de presionar ideológicamente nuestras conciencias y convertirlos en la única referencia, en

los únicos valores posibles e inmutables, llegando a condicionar nuestros comportamientos, convirtiéndose así en la base sociológica para el avance de las fuerzas y políticas conservadoras.

Pero para nosotros esta nueva situación, lejos de amedrentarnos o instalarnos en la resignación, nos invita a una reafirmación de los valores progresistas que siempre han caracterizado a la izquierda, los valores de justicia social, de libertad, de paz, de solidaridad, de tolerancia, en definitiva, aquellos ideales emancipatorios, que hoy como ayer, siguen estando vigentes y continúan moviéndonos a luchar por la transformación social.

Los acontecimientos internacionales más recientes sitúan con claridad lo complejo del medio en el que debemos realizar nuestra intervención sindical. El impulso dado a la construcción europea en la cumbre de Maastrich, aún conteniendo concreciones importantes respecto al pasado más reciente, han puesto de manifiesto, a nuestro modo de ver, dos lagunas importantes: una, la ausencia de unanimidad respecto a la carta de derechos sociales, que sigue dejando este aspecto como marginal en la política comunitaria, otra, la inexistencia de un tratamiento específico a la importancia de la educación en la construcción europea.

Observando estos dos grandes déficits de la cumbre, cobra mayor fuerza la denuncia que nuestra Confederación y la CES han formulado reiteradamente sobre la preeminencia de los intereses económicos frente a cualquiera otros, y la falta de garantías sociales para la integración europea.

Sigue, por tanto, abierto el campo para la Acción Sindical reivindicativa de una política social europea que garantice los derechos de los trabajadores y que en el terreno educativo debe encaminarse a conseguir la equivalencia en condiciones de trabajo de los profesionales de la enseñanza y de los niveles de calidad de los sistemas educativos que permitan

influir en la construcción de una Europa más libre, más justa y solidaria.

Lamentablemente, el camino que nuestro Gobierno quiere emprender para alcanzar las referencias macroeconómicas fijadas en Maas-trich, apuntan justo en la dirección contraria.

El plan de convergencia, presentado durante el debate sobre el Estado de la Nación, contiene las mismas claves que otros planes conocidos y siempre fracasados; moderación salarial y contención del gasto público, es la vieja fórmula neoliberal del ajuste, que para los trabajadores supone deterioro de nuestras condiciones de vida y de trabajo. El plan de convergencia se complementa con las anunciadas medidas de flexibilización del mercado laboral, que entre otras cuestiones se propone alargar el periodo de cotización para percibir el subsidio de desempleo, y reducir las prestaciones por dicho subsidio, y con la segunda reconversión de nuestra estructura productiva, ya en marcha, que amenaza con la desertización industrial de consecuencias impredecibles para amplias regiones de nuestro Estado.

Todo ello dibuja un cuadro de dificultades para el conjunto de nuestra sociedad que supone una nueva, y quizás más grave, agresión contra los intereses populares, de nuestra historia reciente.

No se podrá acusar a las organizaciones sindicales de oponerse a la modernización de nuestro país, de ser contrarios a una economía más competitiva, ni de querer frenar la construcción europea, porque los sindicatos ya nos hemos manifestado a ese respecto, ofreciendo alternativas suficientemente cualificadas, contempladas en la PSP primero y en la ISP después. Lo que las organizaciones sindicales hemos planteado, es que esos objetivos deben perseguirse con otra política que favorezca a la mayoría, que las recetas neoliberales además de agredir a los trabajadores y sectores más desfavorecidos se han mostrado ineficaces, en definitiva, lo que los sindicatos hemos planteado es que no hay progreso en contra de los trabajadores sino con ellos.

De ahí que la acción unitaria de CC.OO. y UGT, recuperada tras el bache sufrido durante las pasadas elecciones sindicales, sea decisiva para rescatar aquel slogan acuñado durante el 14-D del "giro social" para hacer frente al plan de convergencia, a las medidas de flexibilización, a la reconversión industrial.

Acción unitaria indispensable también pa-

ra enfrentarnos, con éxito, a los intentos de recortar derechos fundamentales conquistados tras largos años de lucha, como es el de huelga.

La Ley de Huelga que quiere aprobar el Gobierno, ahora con apoyo parlamentario, ha cobrado mayor actualidad tras diferentes procesos huelguísticos en algunos sectores aquí en Madrid. Pero a pesar de lo grave e incluso antisocial del comportamiento de determinadas plataformas sindicales al afrontar sus procesos reivindicativos, hay que decir con toda claridad que eso es la coartada fácil que ha encontrado el Gobierno para rescatar su vieja idea de la Ley de Huelga, con suficiente respaldo social. Y hay que decir que esa Ley no se concibe para neutralizar procesos como el apuntado, sino al conjunto del movimiento sindical, como hay que decir que si al Gobierno le interesa ahora, más que nunca, esa ley, es como instrumento para desarticular la contestación social que puede generar la aplicación de las medidas contempladas en el plan de convergencia.

Porque en este caso también las Confederaciones tienen la madurez suficiente como para presentar una propuesta estrictamente sindical de autorregulación de la huelga.

En la enseñanza también estamos en condiciones de gobernar los sindicatos el derecho de huelga.

Como sabéis, recientemente hemos realizado una encuesta entre el profesorado, en ella, una de las cuestiones planteadas ha sido qué idea tienen sobre la huelga, y queda meridianamente claro que nuestro sector cree que es un derecho irrenunciable y que debe utilizarse fundamentalmente, cuando tras un periodo de negociaciones, éstas no han dado el resultado esperado. Es una muestra de madurez que incide notablemente en que en nuestro caso también es viable la autorregulación. Hay que decirle al Gobierno que no se preocupe, que no peque de paternalismo, que no necesitamos que tutelen de esa manera nuestros derechos.

Recientemente también ha aparecido en la escena política otro tema de profunda trascendencia para la articulación de nuestro Estado, que influirá de manera decisiva en la estructuración, gestión y desarrollo del sistema educativo. Nos estamos refiriendo al pacto autonómico firmado entre PSOE, PP y el Gobierno.

Hay que saludar que finalmente se pretenda impulsar el proceso de transferencias y completar las cotas de autogobierno de las CC.AA., pero es obligado constatar algunas insuficiencias y hacer algunas consideraciones. Porque en sus aspectos generales hay temas como la fórmula de financiación adoptada que es marcadamente insuficiente, o temas como la autonomía de Ceuta y Melilla que se dejan sin regular. En aspectos concretos como el traspaso de competencias educativas, aparecen cuestiones como la no simultaneidad en las competencias a traspasar, o la no regulación de un período para adecuar la estructura de gestión de manera que puedan asumir las competencias sin que se resienta la eficacia, que sitúan, cuando menos, dudas respecto a lo que puede dar de sí el proceso iniciado.

Nuestra Federación tiene una posición claramente favorable al traspaso de competencias, somos partidarios de un traspaso completo, simultáneo, y con una adecuación de las instancias de gestión y en un plazo breve de tiempo. Esta posición inequívoca, junto a la experiencia que hemos adquirido en las diferentes CC.AA. que ya tienen competencias, así como las dudas razonables que tenemos respecto a la eficacia de determinadas administraciones, nos lleva a reclamar la participación sindical tanto al MEC como a las CC.AA. como contribución a que las competencias plenas redunden en una mejora del sistema educativo y su calidad.

En cualquier caso la articulación definitiva del Estado de las Autonomías sitúa un nuevo reto interno. Esto es, adecuar nuestras estructuras organizativas a la nueva realidad, redefinir la función de la Federación estatal en la lógica de entender cómo la Federación gestiona la descentralización frente a la lógica de cómo centraliza la gestión. Sobre este tema tendremos oportunidad de discutir en las ponencias objeto de debate en este Congreso.

La financiación del traspaso de competencias, así como el hecho de que éstas coincidan con el período de aplicación de la LOGSE, junto al plan de convergencia que se nos acerca, con la consiguiente reducción del gasto público, introducen otro elemento de reflexión, cual es la política educativa del gobierno PSOE y de su Ministro de Educación y Ciencia.

En su día dijimos que para una aplicación progresista de la LOGSE y una adecuada re-

forma de la LRU era necesario contar con la voluntad política y los recursos económicos suficientes, que nosotros creíamos debían contemplarse en una ley que no dejase la financiación de la Reforma al albur de los cambios de prioridades presupuestarias.

Pues bien, hoy, con los recortes de lo presupuestado en el 91, un incremento totalmente insuficiente del Presupuesto del 92, que es un 40% inferior al contemplado en la memoria económica de la LOGSE, y la amenaza de un plan de contención del gasto público, estamos en condiciones de denunciar, de un lado, que la educación no forma parte de las prioridades políticas del Gobierno, y de otro, que las intenciones reformadoras pueden quedar condenadas al fracaso.

¿Para cuándo un "plan de convergencia" que eleve el gasto educativo hasta la media europea?

Y vamos a decirlo claramente, CC.OO. no será cómplice ni corresponsable de esta política, no vamos a contertarnos con las declaraciones de intenciones. Hay que dar por acabada la época de las promesas y hay que pasar a enjuiciar los hechos y exigir responsabilidades.

La Federación de Enseñanza de CC.OO. no va a cambiar su discurso, ni pasarse a las filas de los que demagógica o corporativamente todo lo critican, sumiendo al sistema educativo en un continuo desprestigio social y a los trabajadores en la más profunda desmotivación reaccionaria. CC.OO. va a proponer lo que hemos propuesto desde el principio, un proceso de reformas en profundidad en el conjunto de nuestro sistema educativo, y vamos a combatir la apatía, la desmoralización, el tremendismo y la resignación de los trabajadores y a aquellos que irresponsablemente la fomentan. Vamos a estimular la participación crítica y creativa del conjunto de la comunidad educativa para forzar una política verdaderamente transformadora que haga posible lo que la última resolución de la OIT sobre "condiciones de trabajo del personal docente" reclama a los gobiernos; y leo textualmente:

"... la educación debería ser considerada como una prioridad en la asignación de los presupuestos nacionales, y cuando los recortes presupuestarios resulten ser necesarios, no deberían afectar al ámbito de la enseñanza".

Junto a la falta de voluntad política para dinamizar la reforma de la LRU y la aplicación de la LOGSE, ha caracterizado la acción de gobierno, tanto de la Administración central como autonómica, una notable incapacidad para la gestión eficaz y la planificación, así como un paralizante temor a introducir novedades y cambios por parte del MEC y las claras concesiones a los intereses más conservadores y corporativos en algunas CC.AA. con transferencias, todo ello unido a una permanente inestabilidad de los canales y procesos negociadores, que han tenido como consecuencia que en el último período se hayan retrasado o incluso bloqueado las negociaciones, que las que se han realizado se hayan saldado con muy escasos resultados o incluso que determinados avances conseguidos hayan aparecido, a los ojos de los trabajadores, desvalorizados desde su gestación y como logros insignificantes.

Efectivamente, el balance de los diferentes procesos reivindicativos acometidos a lo largo de este curso es claramente insatisfactorio.

Salvo haber conseguido que la Administración respetase el acuerdo sobre acceso, ante los intentos de modificarlo unilateralmente antes de aparecer la sentencia del Tribunal Supremo, y la apertura de negociaciones con el MEC y las patronales, después de varias jornadas de movilización, en el sector privado, el resto de cuestiones, o se han saldado sin acuerdo, como ha sucedido con el decreto de especialidades, el concurso de traslados, el acceso a cátedras en EE.MM. y la revisión de la cuantía por jubilaciones anticipadas, o se han estancado las negociaciones como sucede en la revisión salarial del convenio de laborales del MEC, la distribución de los fondos adicionales, la reforma de la LRU, las plantillas en Universidad, ... o se han roto las negociaciones, como es el caso del convenio de los laborales de Universidades del territorio MEC, amenazado, por otra parte de desmembración.

Las razones de esta lamentable situación son diversas. En cualquier caso algo parece claro, la Administración está bloqueando todo proceso negociador que implique liberar recursos financieros, habida cuenta de las restricciones presupuestarias, pero también hay una actitud temerosa a plantear determinadas soluciones negociadas por las respuestas corporativas que puedan producir-

se. Aunque en la Administración podemos establecer algunas diferencias, en la medida que es distinta la actitud de la Secretaría de Estado de Educación que la de Universidad, siendo más despreciativa ésta respecto a la negociación sindical. Como diferente ha sido la actitud en determinadas comunidades autónomas, ya que mientras en Euskadi y Catalunya todavía no se han cerrado las negociaciones sobre el sistema retributivo, sólo lo han hecho en el País Valenciano y Galicia, aunque en esta última comunidad no lo hemos podido firmar por ser nefastas las medidas complementarias para la calidad de la Enseñanza Pública, y en Andalucía se ha negociado incluso un acuerdo sobre jornada continuada.

Por su parte, las patronales privadas tienen la actitud intransigente característica de los sectores más duros de la CEOE, con el espectáculo adicional del enfrentamiento entre ellas.

Pero en el balance negativo inciden elementos de tipo sindical. De un lado, el enfrentamiento entre organizaciones más preocupadas en buscar un espacio en base a la confrontación con los demás que en procurar las condiciones para defender mejor los intereses de los trabajadores, de otro, nuestras propias dificultades y, en algún caso, incapacidad para articular adecuadamente la negociación con la presión.

En el caso del sector público, la pluralidad de cuestiones abordadas y de cómo éstas repercuten de diferentes maneras en los diversos colectivos de trabajadores, han supuesto dificultades objetivas para articular una plataforma reivindicativa.

Salvo en casos como Asturias, Rioja, Valladolid o Madrid, donde se han producido procesos movilizadores básicamente en torno al cierre de aulas en EGB, o situaciones muy concretas de su ámbito, lo cierto es que la diversidad de problemáticas ha convertido en una tarea compleja la unificación de objetivos y, en consecuencia, la articulación de una acción sindical en torno a ellas.

En el caso del sector privado la situación ha sido totalmente distinta, los objetivos han sido claros y unificables desde el principio, en este sector las dificultades han derivado de la actitud del resto de fuerzas sindicales y de las limitaciones de nuestra organización para tomar iniciativas en solitario.

En la Universidad la escasa capacidad de

respuesta ante la situación por la que atraviesan las negociaciones responde a un hecho probado, la limitada implantación sindical y la atomización de los procesos reivindicativos, dadas las características del sector. Excepción hecha de los laborales, que han vuelto a demostrar una gran capacidad de movilización en los días de huelga convocada.

De este diagnóstico de la situación se desprenden algunas claves para el futuro a corto y medio plazo: unificar los objetivos reivindicativos, reforzar nuestra organización, procurar la unidad de acción sindical y convocar movilizaciones allá donde no se vislumbre una salida negociadora.

Del balance que acabamos de realizar no podemos extraer únicamente conclusiones coyunturales, a nuestro modo de ver nos induce a realizar algunas reflexiones de carácter estratégico: acerca de la complejidad de la acción sindical presente y futura, de cómo se conquista poder sindical y de cómo se afianza el sindicalismo de clase en la enseñanza.

En términos generales y, aún reconociendo diferencias entre algunos sectores, hemos cubierto la etapa de conquista de los derechos sindicales y de la negociación de aquellas grandes reivindicaciones que unificaban con facilidad a diversos colectivos y al conjunto del Estado, para adentrarnos en una nueva etapa caracterizada por una mayor regularización, tanto formal como temporal, de los procesos negociadores, por la diversidad de reivindicaciones parciales, por las cuestiones que afectan únicamente a colectivos específicos y que amenazan continuamente con la colisión de intereses, por la negociación de cuestiones muy concretas alejadas de las grandes formulaciones de principio, por la descentralización de los ámbitos y temas de negociación.

Esta nueva y más complicada realidad en la que debemos desarrollar nuestra acción sindical, exige profundizar en algunas cuestiones fundamentales para incidir con éxito en el futuro: estabilizar y ordenar los procesos reivindicativos, potenciar la negociación articulada, cualificar cada vez más nuestras alternativas, en base a un mayor trabajo de estudio y elaboración colectiva, y configurar nuestras propuestas en base a una adecuada relación entre objetivos finales y soluciones parciales, sectoriales o temporales.

Necesitamos dotarnos de una mayor flexibilidad operativa si queremos responder a la pluralidad de intereses que concurren en la actualidad ante el hecho reivindicativo, y podemos dotarnos de esa flexibilidad sin riesgos porque disponemos de un cuerpo teórico suficientemente elaborado y de unos principios firmes y claros.

De no hacerlo así, puede resentirse el poder sindical que hemos ido conquistando. Porque el poder sindical, entendido como capacidad de alcanzar nuestras reivindicaciones, no es estático, ni se mide por un único indicador. Es algo mucho más complejo y dinámico y que consiste en saber combinar inteligentemente las reivindicaciones más generales con las más concretas, en estar en permanente comunicación con los trabajadores/as, no sólo para informar, sino para estimular la participación y recoger de ellos/as las propuestas que contribuyan a construir nuestras alternativas, en afiliar y reforzar la organización, en estructurar más eficazmente nuestras organizaciones sectoriales y territoriales, en cualificar nuestros cuadros y militantes, en tener las propuestas más adecuadas en cada momento, en saber confrontar acertadamente nuestras reivindicaciones con las posiciones de las patronales y la Administración, en articular convenientemente la movilización, en conquistar buenos acuerdos, en rentabilizarlos y gestionarlos eficazmente.

Todos estos elementos y no únicamente uno de ellos, son los que configuran el poder, en ese sentido es cierto que debemos relativizar lo que hemos conseguido hasta ahora, pero no olvidemos que llegado el momento todo se mide en las elecciones sindicales y que la FE.CC.OO. ha conseguido un gran éxito en la pasada confrontación electoral.

Pero también nos equivocaríamos si pensásemos que el triunfo electoral es imperecedero. Todos somos conscientes que los resultados electorales reflejan la coherencia de un modelo y una práctica contrastada en el día a día del quehacer sindical.

Este modelo y esta práctica, actualizando y mejorando nuestras propuestas y métodos de trabajo, es lo que debemos profundizar si queremos que continúe progresando el sindicalismo de clase en la enseñanza.

Porque lo cierto es que estamos en unos

tiempos y un medio adversos para el avance de un sindicalismo transformador.

Tiempos adversos porque la proliferación de reivindicaciones puntuales o parciales abona el terreno a la aparición de movimientos asociativos espontáneos, sectoriales y corporativos en oposición al sindicalismo general, como hemos podido conocer en diferentes momentos de nuestra historia pasada y reciente y como evidencia la situación sindical en otros países, donde el sindicalismo confederal y progresista sufre una seria crisis de afiliación y donde se ha ido imponiendo el fraccionamiento sindical.

Medio adverso, porque en aquellos sectores de la enseñanza en que los trabajadores se consideran profesionales, éstos son mayoritariamente partidarios de un sindicalismo "profesional y corporativo", como pone de manifiesto un reciente trabajo de Antonio Guerrero, profesor de sociología de la educación y afiliado nuestro.

Medio adverso también por el alto grado de división y confrontación sindical que existe en el sector, y que en nada contribuye a normalizar el hecho sindical.

Antes al contrario, la división y el enfrentamiento entre las diferentes opciones sindicales contribuye de manera clara y decisiva a distanciar a los trabajadores de las organizaciones sindicales, haciendo que no nos vean como instrumentos útiles para resolver sus problemas sino como algo alejado de ellos, que se preocupan más de pelearse entre sí, que de defender los intereses que dicen representar.

Pero estas dificultades objetivas también tienen respuestas; de una parte, consiguiendo que el sindicalismo confederal contemple también las problemáticas sectoriales. Tan incorrecto sería practicar un sindicalismo que intentase dar respuesta a las cuestiones más concretas sin tener en cuenta la generalidad, en la medida que podría caer en el más rancio corporativismo, como el sindicalismo que, en aras a los intereses más globales, olvidase y no diese respuesta a las cuestiones puntuales, pues nos llevaría a distanciarnos peligrosamente de las preocupaciones de los trabajadores; de otra, potenciando la unidad sindical, una unidad amplia y sin sectarismo que permita acabar con el lamentable espectáculo de la confrontación actual y disponer de mayor capacidad reivindicativa. Y en particular,

potenciar la unidad del sindicalismo de clase y confederal.

En el mes de noviembre firmamos un acuerdo con FETE que pretendía dar respuesta, precisamente, a lo que aquí estamos analizando: sindicalizar el sector, normalizar el mapa sindical, haciendo avanzar el sindicalismo de clase, dar mayor credibilidad a los procesos reivindicativos y conseguir mayor capacidad de presión.

Somos perfectamente conscientes de las dificultades por las que atraviesa la aplicación de ese acuerdo, las agresiones explícitas en diversos territorios y sectores han llegado al límite de lo tolerable y esta situación no puede mantenerse indefinidamente, pero debemos tener presente que todo proceso unitario es complejo, contradictorio y lento, máxime cuando hay que superar una vieja historia de enfrentamientos, y que por encima de las dificultades actuales está un objetivo estratégico, que nadie debe confundir con la unidad por la unidad, que es la unidad sindical, para que los trabajadores tengan instrumentos más útiles y eficaces para conquistar sus reivindicaciones.

La situación es compleja y los retos múltiples. Hacer avanzar al sindicalismo de clase en la enseñanza es una tarea que requiere convicción y compromiso, saber analizar rigurosamente la realidad para construir un proyecto verdaderamente transformador y dotarnos de los mecanismos más adecuados. Esa es la finalidad de este 6º Congreso.

Del debate que realicemos y de las conclusiones que extraigamos durante estos días, dependerán, en gran medida, el desarrollo y el éxito de nuestro proyecto.

De todas maneras tenemos motivos para confiar en nuestro futuro. Como sabéis, la reciente encuesta que encargó nuestra Federación indica que CC.OO. sigue siendo la organización en quien más confían los trabajadores/as, ampliando la mayoría que obtuvimos en las elecciones del 90.

Y dejarme que os diga, para acabar, que tras casi tres años en la Secretaría General y después de haber conocido a los hombres y mujeres que representan a la FE.CC.OO. en todos los sectores y territorios del Estado, después de haberos conocido a vosotros y vosotras, no me cabe duda de que vamos a seguir, como dice el lema de nuestro Congreso, AMPLIANDO LA MAYORIA. ■

INFORME BALANCE DE LA SECRETARIA GENERAL AL VI CONGRESO DE LA FEDERACION, EN NOMBRE DE LA COMISION EJECUTIVA

1. INTRODUCCION

Sirva esta introducción para situar qué tipo de Informe Balance presentamos y cual es, a nuestro modo de ver, el punto de arranque de dicho informe y más allá del conjunto de materiales congresuales.

Tradicionalmente los Informes Balance se han presentado directamente en las sesiones inaugurales de los Congresos. A petición de nuestros órganos de dirección, desde el Vº los elaboramos con antelación suficiente para que puedan debatirse junto al resto de las ponencias y así potenciar realmente la discusión. En esta ocasión seguimos el mismo método, pero ello nos lleva a introducir algunas aclaraciones. Los elementos de balance que aquí se sitúan, están cerrados en la fecha de elaboración del presente informe, quedando para el día del Congreso aquellas cuestiones que se hayan abordado o producido en los próximos tres meses.

Otra de las aclaraciones que deseamos hacer es la que se refiere al carácter del Informe.

Siempre nos hemos quejado de la extensión de los documentos, censurándola por considerar que no facilita su discusión, pero contradictoriamente, cuando hemos tenido ante nosotros informes breves o "ligeros" hemos criticado su superficialidad o el no destacar algún hecho concreto, traicionados de una parte por cierto espíritu perfeccionista y de otra, por nuestra tendencia corporativa. La ver-

dad es que optar es complejo y el temor a presentar informes radicalmente distintos a los que estamos acostumbrados a debatir, nos lleva a presentar un informe detallado pero sin detenernos excesivamente en valoraciones, que ya hemos realizado, en diferentes instancias, a lo largo de estos tres años de mandato.

Por otra parte, y en lo que se refiere al carácter de este informe perseguimos el objetivo de situar aquellas reflexiones sobre nuestra actividad, aciertos y errores, funciones y disfunciones que justifican la adopción de las nuevas estrategias y los cambios organizativos que proponemos en el resto de documentos congresuales, sirviendo por tanto, de introducción para ellos, pudiendo aparecer así como un todo perfectamente interconectado.

Por último, recordar que todo balance debe realizarse, si deseamos ser rigurosos, en función de los objetivos que nos marcamos para este período tras el congreso anterior.

Esos objetivos, situados en la Clausura y aprobados en la primera Comisión Ejecutiva, consistían en:

- Ganar iniciativa sindical, hacer avanzar nuestras propuestas.
- Ampliar y mejorar nuestra organización.
- Hacer avanzar el sindicalismo de clase en la enseñanza. Ganar las elecciones sindicales.

Pues bien, el objetivo de este informe-balance es analizar en qué grado

y condiciones los hemos alcanzado. A riesgo de anticipar lo que debe ser la conclusión final del informe, y aún a sabiendas de que son objetivos muy generales que no se agotan en un mandato, creo que estamos en condiciones de afirmar que, gracias al esfuerzo de todos hemos avanzado decisivamente en la consecución de estos objetivos.

2. ELEMENTOS DEL CONTEXTO HISTORICO. LA EVOLUCION POLITICA GENERAL DESDE EL ANTERIOR CONGRESO.

Al abordar estos temas hemos evitado el análisis de los elementos de la política internacional y nacional.

Las razones son por una parte, porque la política general incide en las tareas de nuestra Federación, en la misma medida que incide en el conjunto de la Confederación, entendiéndose que debe analizarse en este ámbito. Por otra porque se ha celebrado recientemente el Vº Congreso Confederal, luego no tendría sentido, ni reproducir lo allí debatido, ni situar elementos diferentes, por lo contradictorio que esto podría resultar.

Sí abordamos aquellas cuestiones que inciden específicamente en el campo educativo.

A NIVEL INTERNACIONAL

- Las políticas neoliberales, privatizan o detraen fondos de los servicios

públicos, contribuyendo así a un progresivo deterioro de la calidad de estos servicios lo cual se convierte, a la vez, en una justificación para su privatización. Las consecuencias de esta política en la educación ha llevado a que hoy se puede afirmar que existe una situación de deterioro generalizado de los sistemas educativos, deterioro que tiene una diferente expresión en los países en vías de desarrollo y en los países industrializados, pero que en cualquier caso tiene las mismas causas y similares consecuencias.

En el Tercer Mundo, la política impuesta por el FMI que supone una drástica reducción de los gastos públicos para paliar la deuda externa, suponen una importante reducción de recursos para la educación, la masificación, y el empobrecimiento de las condiciones de vida y laborales de los trabajadores de la enseñanza.

En los países desarrollados, aunque todavía no afecta al sur de Europa, estamos asistiendo a un empobrecimiento de las condiciones de trabajo que tiene como consecuencia directa la deserción del profesorado, o las dificultades de reclutamiento de nuevos profesionales. Al mismo tiempo existe una clara inadecuación de los sistemas educativos a las nuevas dinámicas sociales y económicas que provocan un alarmante "fracaso escolar", generándose una nueva situación a raíz de las corrientes migratorias, cual es el de la integración escolar de culturas diferentes, siendo el interculturalismo uno de los grandes retos de los sistemas educativos en el futuro inmediato.

Entre los países industrializados podríamos destacar el grupo formado por los países del Este europeo, que están sufriendo políticas de choque, tan drásticas como las aplicadas a los países del Tercer Mundo, para pasar a la economía de mercado y cuya consecuencia directa en la educación es la privatización a ultranza.

— La construcción europea es otro de los grandes temas que en este período ha evolucionado notablemente,

la inmediatez de la entrada en vigor del Acta Unica, y el actual debate sobre la construcción política, sitúan una perspectiva nueva sobre el futuro de Europa.

Las repercusiones económicas de la Integración han sido suficientemente analizadas en anteriores ocasiones, hoy cobra mayor interés valorar la importancia de la construcción política y social de Europa.

La Confederación ya se ha manifestado favorable, de manera beligerante como ha hecho la CES, a la construcción política y social. La articulación política de Europa es indispensable para introducir mecanismos de control democrático del juego económico dominado por las transnacionales, a la vez la Carta social es inaplazable para garantizar paridad de derechos entre los trabajadores, máxime en un momento en que junto a la libre circulación de capitales se preve la libre circulación de trabajadores.

Este último elemento sitúa grandes retos para los sistemas educativos, particularmente para el nuestro.

La equivalencia de los sistemas educativos, que no debe interpretarse como pérdida de identidad sino como nivelación de los márgenes de calidad, por tanto nivelación de los recursos económicos que se dedican a educación (sigue siendo necesario recordar que en España nuestra Universidad representa el 0'45% del PIB frente al 1% de Europa y el conjunto del sistema el 4% respecto al 6% de media en los países de nuestro entorno).

La formación en Idiomas, tanto de los alumnos como de los profesionales, la reforma de la Formación Profesional, homologación de titulaciones, etc., son las cuestiones indispensables a abordar, si no queremos que haya, como es previsible, una comunidad con miembros de primera y de segunda.

En esta dirección se debe trabajar a través de la CES. Una vez aceptada la incorporación de CC.OO. y la afiliación de la Federación de Enseñanza al Comité educativo de la CES (CSEE)

se nos abre un campo particularmente propicio para la acción sindical internacional con la que ir formulando nuestras propuestas, incidiendo en las políticas europeas y aunando esfuerzos, con tal de que la Europa social y el equilibrio de los sistemas educativos sea una realidad, en la perspectiva de una Gran Europa solidaria.

— Los cambios han sido también significativos en el sindicalismo internacional.

La caída de los países del Este ha arrastrado a la Federación Sindical Mundial (FSM) y a su sector educativo la FISE, esta pérdida de protagonismo y perspectiva ha situado a la CIOSL como único punto de referencia. Así estamos asistiendo a una recomposición del sindicalismo internacional en torno a la CIOSL (grandes Confederaciones como la CGIL italiana ha acordado en su último Congreso demandar la afiliación a esta internacional).

Este proceso ha llegado también a las internacionales de docentes, acelerándose los contactos y negociaciones entre la CMOPE (organización a la que pertenecen) y el SPIE (rama educativa de la CIOSL) para crear una nueva internacional vinculada a la Confederación.

Este es un proceso que puede contribuir a la unidad internacional, tras la fractura sufrida como consecuencia de la guerra fría y la política de bloques, pero debe darse sobre ciertas condiciones sino queremos asistir a una nueva división, esta por la vía de la exclusión.

Uno de los elementos negativos que debemos resaltar de todo este proceso y que en definitiva hace dudar de la independencia del sindicalismo internacional, es el sospechoso silencio que se dio ante la guerra del Golfo.

A NIVEL NACIONAL

La evolución de las políticas educativas

Si tuviéramos que resumir cuales han sido los elementos más significativos que se han producido a lo largo

de estos tres años en el terreno educativo y particularmente de las políticas educativas, deberíamos señalar: la elaboración y aprobación de la LOGSE, las políticas presupuestarias y la imposición de la negociación sindical.

Haciendo un repaso, aunque somero de las principales iniciativas políticas del MEC, vale la pena empezar por la enseñanza superior donde destacan:

El desarrollo de la LRU:

- La reforma de los planes de estudios universitarios con la introducción de las carreras de ciclo corto y largo, que generaron conflictos en su día con diferentes colectivos de estudiantes y que en cualquier caso ha puesto de manifiesto un predominio de las opciones técnicas frente a las humanísticas, con un progresivo desprestigio de esta últimas y el consiguiente perjuicio para el equilibrio que la universidad debe mantener en sus ofertas formativas. Reflejando a la vez una supeditación inaceptable de la enseñanza superior a las opciones productivas.

- La aplicación del decreto de retribuciones del PDI que como criticáramos en su día, no solo no saldó la deshomologación y las carencias retributivas de este personal, sino que como ya se ha visto incide en una desvalorización de la función docente frente a la de investigación.

Por otra parte, la aplicación de este decreto, ha estado plagada de irregularidades y denuncias que únicamente vienen a darnos la razón respecto a lo que supone una verdadera evaluación de la función docente.

- La progresiva privatización de la Enseñanza Superior que se produce por varias vías.

Una, la aplicación del Art. 11 de la LRU, que prevé los convenios con empresas. Efectivamente la escasez de recursos públicos de la Universidad Española las ha arrastrado a tener que buscar fuentes de financiación paralela, que la mayor parte de

las veces viene de la empresa privada, con la consiguiente supeditación a los intereses de éstas en detrimento de los intereses generales a los que se debe toda institución pública.

Otra, los nuevos planes de estudios han abierto las puertas a los "masters" que complementan y "prestigian" los estudios oficiales, pero que tienen características elitistas dado el alto coste de estos cursos.

Por último, con el decreto de "requisitos" se ha regulado las condiciones para la creación de universidades privadas, hecho que considero en sí mismo grave, pero que es particularmente grotesco si se tiene en cuenta el estado de insuficiencia financiera en el que se encuentra nuestra universidad pública.

Lo más alarmante del mencionado decreto es saber que los requisitos mínimos previstos, no los cumple prácticamente ninguna de nuestras Universidades públicas.

Por último hay que apuntar el riesgo, real, de que las universidades privadas sin financiación pública prevista, acaben solicitando y consiguiendo que se desvien fondos de los P.G. para ellas.

- La Ley de Ordenación General del Sistema Educativo.

No es cuestión que este informe reproduzca todo lo que hemos valorado de la LOGSE, simplemente debemos situar los elementos políticos más destacables.

La LOGSE viene a satisfacer una necesidad social amplia e históricamente demandada, para extender la escolarización obligatoria, racionalizar los ciclos educativos, modernizar nuestra oferta de F.P. y elevar en conjunto la calidad de nuestro sistema.

Estos rasgos de su diseño los hemos considerado positivos, si bien hemos incidido en una serie de elementos cualitativos que se quedaban aparcados perdiendo una oportunidad histórica; lo que nos llevó a no dar nuestro apoyo a esta ley:

* La oferta de Escuelas Infantiles Públicas.

* La reforma de la formación inicial.

* El cuerpo único de Enseñantes.

* La no desaparición de la selectividad universitaria.

* La Ley de financiación que diese garantía desde el punto de vista presupuestario de que la Reforma se aplicaba con posibilidades de éxito.

Las opciones políticas que adopta el MEC se mueven fundamentalmente en la búsqueda del equilibrio imposible entre los distintos intereses corporativos y las presiones de poderes fácticos.

Así se puso de manifiesto en la configuración de los cuerpos, y particularmente en la nueva "condición" de catedrático. Nuevamente hemos encontrado esa cesión a las presiones de los poderes reaccionarios, en el decreto de enseñanzas mínimas, donde se prevé el estudio asistido como alternativa a las clases de religión.

Hemos reiterado en sucesivas ocasiones que la piedra de toque de la LOGSE y por extensión de toda reforma, (también la LRU) es que se tenga voluntad política de aplicarla y eso debe suponer que dediquen las aportaciones presupuestarias suficientes.

En el caso de la LOGSE, esa es la condición indispensable para aumentar al mismo tiempo la extensión de la escolarización obligatoria y el salto de calidad de nuestro sistema.

- Los Presupuestos Educativos y el cuestionamiento de la voluntad reformadora.

Como no podía ser de otra manera las políticas neoliberales diseñadas desde el Ministerio de Economía y Hacienda y avalada por el Gobierno afectan notablemente a los Presupuestos Educativos.

Es verdad que desde el año 82 se han incrementado los Presupuestos para Educación, pero es igualmente cierto que este esfuerzo es insuficiente máxime si deben aplicarse reformas como las que suponen la LRU y la LOGSE.

Por otra parte la obsesión por la re-

ducción del déficit público ha impuesto un retroceso significativo en la evolución del gasto público educativo, lo vimos en Julio de 1991 con la reducción, de un 3,4% del Presupuesto y lo hemos constatado en las previsiones presupuestarias para el 92.

Con esta política Presupuestaria que ha supuesto un recorte importante de todos los capítulos de inversión, podemos afirmar:

- Se hacen prácticamente inviables las reformas diseñadas, tanto en sus aspectos cuantitativos como cualitativos.

- Se puede agravar el deterioro de determinados niveles educativos, particularmente de aquellos que todavía hoy cuentan con altos índices de masificación, Enseñanzas Medias y Enseñanza Superior.

- Se empeoran las condiciones de trabajo de ciertos colectivos de profesionales como los trabajadores/as de la enseñanza privada.

- Se corre el riesgo de que determinadas medidas ya aprobadas o acordadas no puedan llevarse a la práctica, por insuficiencia de recursos económicos.

- Empeoran las condiciones objetivas para ir ensanchando los derechos de los trabajadores y negociando sus condiciones de trabajo.

- Cobra fuerza la opción de amortiguar el impacto del descenso de inversión por la vía de una redistribución de los recursos liberados por la caída de la demanda escolar, fruto del descenso demográfico, lo que afecta especialmente a ciertos niveles educativos.

- La redistribución de recursos es desde el punto de vista social aceptable, nuestra crítica reside en que no es suficiente para acometer la mejora de la calidad de la enseñanza.

- Por esta vía asistimos a una congelación de plantillas, a la movilidad forzosa del profesorado, a la precariedad en el empleo,... y a abordar iniciativas sin las necesarias garantías de calidad como ha supuesto la puesta en marcha del aula de 3 años en los centros públicos de enseñanza.

Las políticas educativas de las CC.AA.

El hecho autonómico cobra mayor interés en la actualidad por dos razones:

La aceleración del traspaso de competencias educativas, se puede producir como consecuencia del pacto autonómico que se prepara.

A este respecto cabe recordar que la demanda del traspaso de competencias es una opción política que defiende nuestra Federación en lógica consecuencia con nuestro objetivo del Estado Federal, pero al tiempo podemos afirmar, algo que por otra parte es obvio, las transferencias son unos buenos instrumentos en función de quien los gestiona. En ese sentido hoy podemos asegurar que las plenas competencias, únicamente han supuesto una descentralización de la gestión pero que no han redundado en la generación de políticas que hayan podido contribuir a la mejora del sistema educativo.

Las realidades de las CC.AA. son diversas pero el resultado de su gestión es prácticamente el mismo. Podríamos diferenciar dos grandes grupos, aquellas CC.AA. con gobiernos PSOE y las comunidades con gobiernos nacionalistas, de coalición o de la derecha.

En las primeras, se ha realizado una gestión basada en el mimetismo respecto a las iniciativas del MEC, si bien en Andalucía por las iniciativas desplegadas podríamos decir que sirve de banco de pruebas para el MEC.

En las segundas ha habido y hay iniciativas propias pero podemos afirmar que más reaccionarias que las que preconiza el gobierno central, así las hemos visto en sus opciones respecto a la Reforma.

Galicia subvenciona la educación infantil privada, Catalunya quiere hacer lo mismo, impone un calendario distinto de aplicación de la LOGSE, introduce la asignatura de religión, desearía vetar el acceso de los profesores de primaria al ciclo 12-14.

El País Vasco, dependiendo de los

gobiernos que se han sucedido, se inspira en el MEC, cuando está el PSOE en la coalición y en la Generalitat de Catalunya cuando ha estado E.A., en cualquier caso acuerdos como el suscrito con la patronal vasca para la formación profesional muestran el talante de estos Gobiernos.

El caso de Canarias, es si cabe más desastroso. Los gobiernos existentes hasta el momento se han caracterizado por la inoperancia e ineficacia, en la gestión, teniendo un sistema educativo absolutamente desarticulado y sin ninguna iniciativa política para remontar la situación.

Se abre paso la negociación sindical

Decíamos al principio de este capítulo que este era uno de los elementos más reseñables del último periodo. Y es así porque el conjunto de las grandes iniciativas políticas del MEC, se han abordado desde la negociación con los sindicatos. No siempre ha habido acuerdo y en ocasiones hemos debido recurrir nuevamente a la movilización, como sucedió con la LOGSE, también es cierto que en sectores como Universidad o en algunas CC.AA. no se dan los mismos niveles de negociación, pero el elemento cualitativo que conviene retener es que hoy es impensable una iniciativa ministerial que no pase por el filtro de la negociación. Negociación que se ha impuesto no solo ante las iniciativas de la Administración, sino también ante las iniciativas sindicales.

3. LA ACTUACION DEL SINDICATO EN ESTOS 3 AÑOS

3.1. Introducción

En el momento de pasar revista a los elementos más característicos de nuestra Acción Sindical conviene empezar por la siguiente consideración: Este ha sido el periodo en el que se ha ganado en poder sindical.

Efectivamente, decimos más arriba

Tu mejor currículum



Por originalidad

Porque SANTILLANA - PRIMARIA le ofrece una solución nueva y distinta: los Proyectos. Programas trimestrales para adquirir los aprendizajes básicos en un contexto motivador. Para trabajar los conceptos, los procedimientos y las actitudes de cada área en una situación relevante para los niños y para las niñas. EL OTOÑO, EL INVIERNO y LA PRIMAVERA para primer curso. LA CASA, LA CALLE Y LOS OFICIOS y LA LOCALIDAD Y EL PAISAJE para segundo. La globalización y el aprendizaje significativo para todo el ciclo.

Santillana
PRIMARIA

Tu mejor currículum

que uno de los elementos más reseñables de este año es que se había impuesto la negociación, pero la práctica negociadora debe entenderse como una muestra del poder sindical que se ha conformado porque:

- La administración educativa aprendió la lección de la huelga del 88, como el gobierno en su conjunto aprendió la del 14-D.

- Porque en aquella huelga CC.OO. demostró sintonizar más que ningún otro sindicato con las aspiraciones mayoritarias del profesorado.

- Porque hemos ampliado nuestra afiliación y organización, estando presente en todos los territorios y sectores.

- Porque ganamos las pasadas elecciones sindicales.

- Porque hemos ganado en capacidad de propuesta y hemos cualificado nuestras alternativas.

Estas son las claves que pueden ayudarnos a entender el repaso de nuestra práctica sindical que realizaremos a continuación:

3.2. Nuestra capacidad sindical medida en las elecciones sindicales y demostrada en la negociación:

3.2.1. La negociación de la LOGSE la movilización del 10 de Mayo.

Abordamos la negociación del Anteproyecto de Reforma del Sistema Educativo a diferentes niveles:

- Consejo Escolar del Estado
- Consejo General de la F.P.
- Mesa Sectorial.

La negociación se caracterizó por ser excesivamente rápida y poco pública, a pesar de nuestra voluntad, lo que no facilitó ni la información ni la transparencia y dificultó la explicación y comprensión de nuestras posiciones.

Se consiguieron modificaciones importantes recogidas en la Ley aprobada en el Parlamento, pero siguen pendientes temas fundamentales:

- Ley de Financiación que alcance el 6% del PIB

- Reforma de la Formación Inicial y Cuerpo Unico.

- Reforma progresista de la LODE.

- Superar los mecanismos de selectividad social y académica.

- Medidas para la calidad de la enseñanza.

Con el objetivo de seguir luchando por estas cuestiones convocamos una jornada reivindicativa el 10 de mayo de 1.990.

La convocatoria del 10 fue fruto de un amplio debate en la Comisión Ejecutiva. El Secretariado planteó la necesidad de una movilización de tipo social y la Comisión Ejecutiva enmendó esta propuesta considerando que debían simultanearse una movilización del profesorado y la movilización social. Justificaba esta decisión la necesidad de dejar clara nuestra posición frente a la Reforma y hacerlo con cierta contundencia. La Comisión Ejecutiva aceptó dejar abierto el carácter último de la Jornada, siendo el Secretariado quien decidió que se concretase en cada territorio por no someternos al recuento que hubiera supuesto la convocatoria central.

El seguimiento de esta jornada fue desigual. la media de participación, en sus diferentes modalidades, a pesar de que predominó la convocatoria de huelga, se puede cifrar entre un 25-30%, cifra en absoluto satisfactoria máxime cuando su seguimiento en la calle no fue significativo, salvo en el caso de Barcelona.

Se pueden apuntar distintas razones: falta de convocatoria unificada para todo el Estado, escaso, cuando no nulo esfuerzo de otras organizaciones, las fechas,...

Pero existe un elemento sobre el que debemos reflexionar, la disociación entre el discurso de las fuerzas progresistas y en particular el nuestro y la realidad de los centros, donde el profesorado está más preocupado por su situación particular que por los grandes retos que supone la Reforma. Hay que destacar que nuestras alternativas hacia el cuerpo único han encontrado escaso eco, sino abierto re-

chazo en BUP; lo que nos coloca en una situación difícil en este sector.

En todo caso hay que destacar el escaso eco social que un tema tan importante como la Reforma ha tenido, y las diversas opiniones que entre los colectivos de la Comunidad Educativa ha merecido ésta. Siendo francamente difícil articular un discurso único desde todos los sectores progresistas a pesar del apoyo Confederal dado a nuestras iniciativas.

VALORACION DE LOS RESULTADOS ELECTORALES EN LA ENSEÑANZA.

3.2.2. Las elecciones sindicales en la Enseñanza

El nuevo mapa sindical

CC.OO. registra un notable avance en todos los sectores. Colocándonos como primera fuerza en Pública no Universitaria, Universidad (los tres sectores), laborales de la Administración Educativa, empatamos en las unidades del exterior y en tercer lugar en privada.

La utilización de una normativa diferente para los sectores laborales y funcionarios, que penaliza claramente a representatividad de estos últimos, no nos debe hacer caer en el error, que otros pretenden instrumentalizar para beneficio propio, de no considerarnos la primera fuerza de toda la enseñanza. Buscando un criterio homogéneo de medición, cual es el número de votos, podemos afirmar sin ningún sonrojo que somos el primer sindicato de la Enseñanza.

UGT. sólo crece significativamente en privada, y esto por partir de cotas muy bajas.

A destacar que pierde el primer puesto en laborales de la Administración y en el exterior.

CSIF registra una fuerte caída en todos los sectores, fracasando claramente la operación confederal de la derecha, al pretender colocarse como tercera fuerza a través de la coalición CSI-CSIF. Ejemplifican este fracaso

Tu mejor currículum



Por variedad

Porque SANTILLANA - PRIMARIA le ofrece una gran riqueza de materiales. Cuadernos de prácticas y libros de lectura para el alumno; juegos, casetes, pósters y una biblioteca para el aula; guías, cuadernos de programación y una propuesta de evaluación para el profesor. Todo lo necesario para que usted pueda seleccionar lo más conveniente para conseguir una enseñanza motivadora y flexible, adaptada a los ritmos y capacidades de sus alumnos y alumnas.

Santillana
PRIMARIA

Tu mejor currículum

los resultados del sector público no universitario, su práctica inexistencia en los sectores laborales (Universidad-MEC).

STE's, ven frustrada una doble aspiración:

- Ser una organización intersectorial, en la medida de que fracasan rotundamente en privada (no alcanzando representatividad suficiente), en laborales de la Administración y en Universidad.

- Ser la primera fuerza en el sector público no universitario al no alcanzar la suma de los delegados que en el 87 obtuviera UCSTE-STE y colocarse en tercer lugar.

Se configura como una fuerza reducida al sector público, básicamente EGB y con presencia hegemónica en algunas CC.AA.: Euskadi (aunque están desconfederados), Baleares y Canarias.

Las fuerzas "nacionalistas" representadas por ELA y CIG obtienen un claro éxito en sus Comunidades logrando situarse como fuerzas más representativas en todos los sectores al alcanzar el 15%, lo que les permite estar en las mesas de las CC.AA. y en las estatales. Es destacable el avance de CIG, fruto de la unidad entre CXTG e INTG.

ANPE, pierde el primer puesto en su ámbito natural, mantiene el número de delegados a pesar de perder votos, siendo favorecida claramente por la abstención. Queda excluida de las mesas de Euskadi y Catalunya.

FSIE, crece respecto al año 87, con un renovado respaldo de la patronal religiosa. La generalización de las elecciones nos hace pensar en que toca techo.

USO pierde delegados respecto al 88 con una caída significativa en territorios importantes como Catalunya, Andalucía, P.Valenciá,... USO se hunde definitivamente en el sector público al perder incluso parte de lo que tenía en el 87.

El resto de las fuerzas, o los independientes quedan como residuales,

muy acotadas a ámbitos concretos, empresas, sectores o territorios.

Como conclusión global destacar el avance y consolidación del sindicalismo de clase en la enseñanza encabezado por CC.OO.

La abstención.

Es importante abordar esta cuestión por tres razones:

Se ha pretendido deslucir nuestro éxito electoral en sectores como el público no universitario, por la vía de darle el protagonismo a la abstención.

Relativiza el poder sindical ante nuestros interlocutores.

Evidencia un cierto nivel de distanciamiento de los trabajadores respecto al hecho sindical.

La participación ha sido importante en todos los sectores excepto en PDI de Universidad, donde justo supera el 30%. En términos generales oscila entre el 60% del sector público no universitario al 70% de los sectores laborales o PAS funcionario de Universidad.

Las razones de la abstención en los sectores en que ha sido mayor son de diverso tipo:

- Una caída estructural. Hay que recordar que en el sector público no universitario fue muy alta la participación del 87 por tratarse de las primeras elecciones.

- Las características sociológico-profesionales del PDI de Universidad que no siente necesidad del sindicalismo, viendo en éste más un referente ideológico que un instrumento para mejorar sus condiciones de trabajo, siendo baja ya en 1987.

- En el caso de los EE.MM., al mayor distanciamiento y recelo respecto a su futuro profesional en la Reforma.

- La actitud de las otras fuerzas sindicales, tanto por su práctica sindical que ha defraudado las expectativas que ciertos sectores depositaron en ellas en el 87, como al tipo de campaña catastrófica y negativista que han realizado introduciendo un clima anti-sindical.

- La actitud de la Administración desnaturalizado la negociación y per-

virtiendo los acuerdos firmados, así como su inhibición u obstruccionismo respecto al proceso electoral, ejemplificado en los problemas en cuanto a censos, mesas, normativa, coincidencia con las elecciones a Consejos Escolares, etc.

En cualquier caso debemos tener claro que nuestros resultados son buenos por méritos propios, la prueba está en el notable crecimiento en número de votos que experimentamos. En privada ha habido una mayor participación que en el 86 medida aquí por el número de elecciones realizadas.

Aciertos y errores

No pretendemos hacer un catálogo de aciertos y errores que podamos haber detectado a lo largo de este proceso electoral, pero sí situar algunos de los elementos más significativos que han podido repercutir en los resultados.

El elemento más claro en el capítulo de aciertos es haber realizado un trabajo sistemático y cotidiano en nuestra acción sindical que culmina en la visita periódica a los centros de trabajo. Es reseñable en la medida de que es un hecho diferenciador respecto a otras fuerzas, tanto es así que en aquellos territorios o sectores que no se ha practicado este estilo de trabajo, los resultados son menos positivos.

El caso de la privada es ejemplificador, en aquellos territorios donde ha habido una cierta infraestructura y se ha realizado ese trabajo sistemático los resultados son buenos o muy buenos, y por el contrario los resultados peores se cosechan en donde no se ha realizado ese tipo de trabajo.

La globalización del proceso electoral. Hemos dado un gran paso adelante en las tareas de globalización durante este proceso, asumiendo responsabilidades en todos los sectores, incluso en la dinámica confederal.

Hay que decir, de todas maneras, que algunos territorios por falta de posibilidades reales, otros por conservar todavía una cultura escorada al sector de pública no universitaria, se ha fallado.

Tu mejor currículum



Por innovación

Porque SANTILLANA - PRIMARIA le ofrece nuevas propuestas didácticas. Para resolver mejor las necesidades reales de las aulas. Para que sus alumnos descubran el sentido de aprender a leer y a escribir. Para conseguir una lectura comprensiva. Para que sean capaces de resolver problemas matemáticos. Para que adquieran procedimientos con los que comprender su medio. Para educarles en actitudes y valores.

Santillana
PRIMARIA

Tu mejor currículum

do en esa tarea desatendiendo algunos sectores, lo que hemos acusado negativamente en los resultados electorales.

Esta práctica se ha dejado sentir notablemente en sectores como privada, (aunque cada vez menos), en laborales y sobre todo en Universidad, que se convierte en el sector más desvinculado y desatendido en la dinámica global.

Sobre la campaña, en concreto, cabe destacar:

Hemos mejorado en capacidad de planificación y dirección del proceso, lo que se evidencia en temas como: la anticipación en la elaboración de la propaganda (aunque hemos detectado retrasos en la que debían hacer los territorios) y en el inicio de la campaña misma, la distribución de las funciones de los liberados, que ha mejorado notablemente, asumiendo compañeros de la pública responsabilidades de otros sectores, salvo en Universidad (en términos generales).

El tipo de campaña que hemos realizado, basada en el centro a centro, y en la limpieza y el respeto, donde hemos primado la presentación del balance y programa sin entrar en el enfrentamiento y la descalificación fácil.

Evolución del voto a CC.OO.

Sobre el análisis de la evolución de nuestro electorado podemos apuntar:

- Consolidamos el voto obtenido en el 86-87

- Absorbemos votos provenientes de otras fuerzas, es claro en el sector de laborales del MEC o en el exterior donde atraemos votos de UGT. En el sector público no universitario recogemos votos de STE's, de CSIF, e incluso podemos haberlos obtenido de un cierto sector de ANPE.

- Acaparamos un voto cada vez más plural y sin referente ideológico claro, atraído por nuestra labor sindical, nuestra seriedad, el trabajo de centro,...

Nuestro crecimiento actual viene básicamente de estos últimos ele-

mentos. Esta tendencia demuestra que salvo a un sector muy ideologizado de cada organización podemos tener acceso, a una amplia franja de votantes de otras fuerzas, lo que sumado a la alta abstención de algunos sectores como en PDI de Universidad o sector público no universitario, queda claro que no hemos tocado techo, lo que sí sucede a otras fuerzas como pueden ser FSIE y USO en privada, ANPE, CSIF, STE's en pública no universitaria, o CSIF en laborales y Universidad.

Las posibilidades de seguir ensanchando nuestra influencia organizativa y electoral son amplias, en todos los sectores y en toda la geografía del Estado, si bien habría que analizar un fenómeno importante a la hora de establecer estrategias futuras.

Nuestras posibilidades de competir con éxito se hacen evidentes en el interior. No parece así en algunas Comunidades como Euskadi, Baleares, Canarias, P.Valenciá, donde nos encontramos con STE's muy fuertes, destacando incluso en privada (Aragón) cuando en ningún otro sitio tienen la mínima fuerza.

La realidad de los STE's en las Comunidades hay que analizarla detenidamente.

Los STE's pese a haber fracasado en su doble estrategia de ser primeros en EGB-EE.MM. y tener representatividad intersectorial, se mantienen como fuerza destacada, consolidando un respaldo electoral importante, lo que puede estimularles para perpetuarse como organización sindical. Por otra parte su implantación mayor se da en algunas Comunidades como las ya mencionadas y Asturias y Cantabria y alguna zona del interior no menos preciable, como Aragón.

Las razones de esta doble realidad pueden ser de diverso tipo, en cualquier caso hay que aclarar que no se trata de un fenómeno nacionalista en sí mismo, ni de un proceso homogéneo en todas las CC.AA., como lo demuestra que en Catalunya, Andalucía y Galicia crezcamos, a pesar de que

en esta última aparece GIG como fuerza nacionalista importante.

Algunas de estas razones se deben a que los STE's tienen mayor arraigo histórico, mayor organización y número de cuadros e infraestructura, las características del profesorado, el haber cubierto espacios a derecha e izquierda,...

Pero otras razones responden a nuestra práctica sindical en estas zonas, donde quizá no hemos sabido rentabilizar nuestro propio proyecto, mirando excesivamente, por un lado u otro a los STE's, una práctica en suma, acomplexada, sin suficiente iniciativa y osadía, sin estar cotidianamente al lado de los trabajadores potenciando la relación con el sindicato y su participación.

Sea como sea, se sitúa un mapa complejo para nuestro futuro, en este ámbito, pero esta situación no debe llevarnos a instalarnos en ella, a resignarnos a ser fuerzas residuales o poco significativas, a situarnos como una organización sin perspectivas en estas Comunidades.

Por el contrario debemos hacer un mayor esfuerzo por disputar esa hegemonía, debemos aspirar a tener la misma realidad o parecida en todo el Estado.

No hay nada que objetivamente limite nuestras posibilidades. Difícil lo hemos tenido en otros territorios y lo hemos conseguido, e incluso en estos sitios nuestro avance es significativo.

El éxito de CC.OO. en todos los sectores de la Enseñanza se debe a la credibilidad que ha cobrado, entre los trabajadores y trabajadoras del sector el modelo Confederal y de clase practicado por Comisiones y que se caracteriza por:

- La articulación entre negociación y presión.

- La firmeza demostrada en diferentes pasajes de nuestra práctica sindical (movilización año 88, 14-D,...)

- La seriedad y sinceridad de nuestro discurso.

- La potenciación de la participación de los trabajadores donde cabe

VI Congreso

destacar una práctica que creemos ha sido determinante: estar al lado de los compañeros, yendo periódicamente a los centros de trabajo. Este es un elemento claramente diferenciador de otras fuerzas y se sitúa cada vez más como una señal de identidad de nuestro proyecto.

3.2.3. La Acción Sindical de la Federación y las nuevas conquistas: UNIVERSIDAD

Los elementos más destacables del trabajo sindical en Universidad se han centrado en:

LABORALES CONVENIO MEC

Las primeras iniciativas sindicales en este sector estuvieron centradas en la negociación del convenio, conseguimos una buena negociación y un buen convenio, pero topamos con el bloqueo de su publicación por la intervención de Economía y Trabajo y sufrió múltiples retrasos por la actitud obstructionista de ciertas Universidades y de la propia UGT que optó por una estrategia claramente electoralista.

Durante el curso 90/91 este subsector tenía pendiente tras la negociación y firma del pasado convenio dos cuestiones fundamentales: la revisión salarial 91 y el seguimiento de la aplicación del convenio, particularmente lo que se refiere a RPTs, definición de funciones,...

Para desbloquear la negociación nos vimos obligados a convocar un proceso de movilizaciones que empezaba con un encierro de la Comisión negociadora, el encierro duró 11 días, se mantuvo la unidad sindical con UGT, hubo participación Federal y Confederal y se consiguió un importante éxito alcanzándose un 9'5% de incremento que rompía los topes salariales estipulados en los Presupuestos.

Este encierro, que coincidió en el tiempo con las movilizaciones de gran número de empresas públicas y la coordinación de esas movilizaciones propuesto por las Confederaciones

CC.OO. y UGT, puso de manifiesto tres problemas:

- La dificultad de mantener la unidad con UGT que combina un discurso radical con el mayor posibilismo.

- La escasa participación de nuestras organizaciones y delegados en el encierro.

- La falta de respuesta de Universidades importantes a pesar de que se generalizó el encierro de comités en todas las Universidades, y la incertidumbre sobre la participación de los trabajadores cuando se convocasen otras medidas de fuerza, lo que ponía de manifiesto una cierta desarticulación del movimiento reivindicativo.

Por otra parte la revisión salarial y aplicación del convenio han puesto de manifiesto una realidad preocupante: el riesgo de desmembración del convenio por la vía de que cada Sección sindical de Universidad, ante las dificultades de la negociación central y por una visión estrecha de cómo mejorar sus condiciones de trabajo, negocie en sus ámbitos respectivos. Esta hipótesis está fundamentada en una realidad ya existente, lo que genera una situación preocupante, para el futuro, que sólo el éxito de la negociación en la revisión salarial ha podido neutralizar.

PAS FUNCIONARIO Y PDI

Nuestro Vº Congreso coincidió con la firma por parte del FETE y CSIF del decreto de retribuciones del PDI. Nuestra negativa a firmar dicho decreto se basaba fundamentalmente en que este no suponía la homologación pendiente en este sector, en la arbitrariedad de los mecanismos de evaluación para la aplicación de los complementos previstos, el hecho de que el diseño de complementos acabaría perjudicando a la función docente y el gran número de trabajadores que quedaban excluidos. Consecuentemente con nuestra no firma, organizamos una campaña de denuncia cuyo punto más importante se alcanzó con la convocatoria de presidentes de

Juntas de Personal que traían resoluciones en contra del decreto. Pero hay que decir que la campaña si bien fue valorada positivamente por parte del profesorado no consiguió movilizar la suficiente presión como para que la Administración reconsiderase el Decreto, lo cual nos llevó a canalizar por la vía de los recursos el descontento provocado por su aplicación.

La actividad sindical más destacable del PAS funcionario se ha realizado de forma desarticulada, universidad a universidad, en torno a la negociación de los RPTs y las consiguientes revalorizaciones salariales. Este hecho ha tenido una vertiente negativa al darse, en la mayoría de casos, dichos incrementos a costa de parte de la masa salarial prevista para los incrementos de plantillas.

En el curso 90/91 las reivindicaciones fundamentales en estos subsectores se han centrado en la negociación de las plantillas de apoyo a la investigación, la revisión de la asignación del complemento de productividad investigadora, formación, salud laboral y, recientemente, salir al paso de la amenaza a la continuidad del profesorado Asociado, que podría representar la pérdida de trabajo para unas 5.000 trabajadores.

En este caso se vivió el mismo bloqueo de las negociaciones que en los laborales. Al calor del encierro de los laborales, y de las movilizaciones confederales se convocó huelga para el 24 de mayo. La aceptación por parte de la SEUI de un calendario y un temario para la negociación permitió desconvocar la huelga.

Es importante reflexionar sobre esta convocatoria, en la medida en que de una parte se hace sin un proceso de maduración previa y de otra se produce un fenómeno contradictorio, la convicción de que no iba a ser secundada en muchos sitios y de que se había generado un clima muy positivo en otros. En este proceso también detectamos problemas con UGT en la medida en que se descuelgan de la convocatoria de PAS funcionario.

Fruto de este proceso se ha abierto un calendario de negociaciones que apunta de manera positiva en la solución de las reivindicaciones planteadas.

Este es un hecho remarcable en la medida en que la actitud de la SEUI se ha caracterizado por la negativa sistemática a la negociación, contrastando con la actitud negociadora que hemos impuesto en la Secretaría de Estado de Educación.

Por último, resaltar dos aspectos organizativos y de Acción Sindical destacables en este periodo.

De una parte la Jornada de Asambleas de delegados de Juntas de Personal y Comités de Empresa de los tres sectores que culminó en la primera Asamblea de delegados de los tres sectores de Universidad, valorada en su momento como un hecho importante para la coordinación y el diseño de la Acción Sindical, que en alguna medida contribuyó a las acciones antes descritas.

De otra parte, la celebración de la Primera Conferencia de Universidad, planteada inicialmente con carácter organizativo, pero donde se empezó a debatir los ejes por donde propondríamos la reforma de la LRU. Esta Conferencia, con sus limitaciones ha supuesto un paso importante en la definición organizativa del sector para el futuro y el esclarecimiento de posiciones sobre la LRU que son una buena base para profundizar en nuestras alternativas en el próximo Congreso.

ENSEÑANZA PRIVADA

Como en el resto de sectores cabe destacar la dinámica negociadora impulsada en este periodo, que ya habíamos iniciado en el acuerdo de "equiparación". Siendo el hecho más significativo de este proceso la firma del Convenio General.

Significativo porque invierte radicalmente la tendencia degenerativa de anteriores convenios y sitúa al sector en la recta de la total homologación, y nos coloca en mejores condiciones para avanzar las posiciones del sindi-

cato en el sector. Hay que destacar que hemos llegado en el proceso de consulta a unos 7.000 trabajadores, a pesar de que algunas de nuestras organizaciones no ha propiciado la consulta que se había orientado desde la Federación.

La Acción Sindical en la Enseñanza privada, ha estado centrada en la revisión salarial de la mayoría de los convenios y en la definición de las líneas reivindicativas de futuro en el sector.

Inicialmente nos encontramos con las disputas patronales del Convenio General por medir su grado de representatividad que en el caso de Educación y Gestión tiene un claro contenido político. Estas disputas amenazaron la viabilidad del 8º Convenio, ligándola claramente a la revisión salarial.

A pesar del desconcierto inicial y el sucio juego que las patronales han protagonizado, el saldo es positivo consiguiéndose la mejor revisión salarial para el PAS de los últimos años, de aquí que podamos extraer tres conclusiones:

- La división patronal es políticamente preocupante por lo que tiene de protagonismo de la FERE, y se ha mostrado como un factor de distorsión y bloqueo de la negociación colectiva. Debemos estudiar a fondo esta cuestión por las consecuencias futuras que pueda tener.

- El asentamiento electoral de CC.OO. entre los trabajadores de este subsector así como la posición en la que nos situamos tras la firma del 8º Convenio han sido definitivas para esta positiva revisión salarial.

Por otra parte hay que señalar que el resto de revisiones salariales han sido negativas, excepción hecha de universidades privadas, donde alcanzamos un 10'5% en términos generales. Educación Infantil 6-8% de incremento, Educación Especial 6'5 -8'5%, ACADE 8'3% profesorado; 6% PAS más cláusula, no habiendo podido suscribir estos últimos.

No obstante, hemos contribuido a la consolidación del convenio de Educa-

ción Infantil, hemos sido beligerantes con las injusticias que supone el convenio ACADE y el de Educación Especial y nos hemos esforzado en mejorar las condiciones laborales en sectores difíciles por el escaso número de delegados elegidos.

Hay que destacar, lo que es el elemento más preocupante de estos procesos negociadores, esto es, el bloqueo de las mejoras en condiciones de trabajo, particularmente las referidas a jornada.

La constatación de este hecho refuerza el planteamiento formulado por la Secretaría de Privada desde las elecciones sindicales de abordar dos ejes básicos y globalizadores: el Acuerdo Marco, la reconversión del sector.

En este sentido ya se han realizado gestiones con todas las patronales, la Administración Educativa, y el resto de las fuerzas sindicales. Aunque todavía no tenemos desembarazado el camino hacia estos objetivos, nos hemos abierto paso, y lo que es más importante, hemos tomado la iniciativa.

Por último, se apuntan dos perspectivas, que pueden incidir notablemente en el sector y en el sindicato, en la dirección de reforzar la iniciativa tomada.

De un lado las repercusiones en la Enseñanza Privada del Acuerdo Retributivo de la pública. Este tiene una clara traslación a la privada concertada, que será eje central de nuestro trabajo para el curso próximo, pero más allá de ello, influirá en la negociación colectiva del resto de subsectores al producirse un efecto de tirón.

De otro, la preparación de las Jornadas de Enseñanza Privada donde profundizaremos sobre nuestras apuestas estratégicas.

ENSEÑANZA PUBLICA PRIMARIA Y SECUNDARIA LABORALES DEL MEC

Este es de los subsectores que han desplegado una mayor actividad sindical en los últimos meses.

Los antecedentes de esta actividad pueden situarse en:

- El malestar acumulado durante años en los que la negociación colectiva no ha resuelto sus problemas, antes al contrario, se han profundizado las discriminaciones respecto a otros colectivos de laborales.

- El cambio en la relación de fuerzas tras ganar CC.OO. en las últimas elecciones sindicales, junto a la mayor organización y articulación del sector.

Los ejes centrales de la Acción Sindical se han situado en la negociación colectiva, preconizando un convenio de equiparación y en la funcionarización.

Sobre el Convenio.

Se realizaron 4 jornadas de huelga y una marcha sobre Madrid, todo ello con un gran éxito de participación, a pesar de los abusivos servicios mínimos dictados por la Administración.

Como en el caso de laborales de Universidad, estas movilizaciones han coincidido con las muchas empresas públicas y la coordinación Confederal, hecho destacable por lo que haya podido contribuir a la solución satisfactoria del conflicto.

Finalmente ratificamos el acuerdo que se gestó el 21 de mayo, y que contempla la revisión del año 90, los salarios del 91 así como una perspectiva de incremento de 3 y 2'5 puntos sobre la masa salarial para los años 92 y 93 respectivamente.

A pesar de la valoración globalmente positiva que nos merece el proceso hay que reconocer diferentes problemas; sobre los que cabe reflexionar críticamente para encauzar la acción sindical de este sector en futuras negociaciones:

- El que se deriva de una plataforma justa pero maximalista que situaba la equiparación con los salarios de las CC.AA.

- La falta de continuidad con el escalonamiento de las movilizaciones, dejándose casi un mes sin acciones.

- Las iniciativas adoptadas por la representación del Secretariado en la mesa de negociaciones que en algu-

nos casos no han estado suficientemente contrastada con el colectivo.

- La actitud de UGT que se ha descolgado de la movilización en algunas provincias, preconizando la firma cuando las condiciones no estaban maduras.

- La falta de concreción del acuerdo en la mesa de negociaciones que ha llevado a un juego peligroso sobre la consolidación del 0.96 de la revisión salarial.

Sobre la funcionarización.

La funcionarización ha sido una vieja reivindicación del sector, que a la hora de abordarla ha estado condicionada por dos elementos: Uno el que se deriva de la LOGSE y permite la funcionarización de aquellos laborales equiparables a los docentes, otro para los no docentes que tienen su referencia jurídica en la Resolución del Consejo de Ministros.

Esta situación que provoca división del colectivo y graves riesgos de discriminación fue abordada por el Secretariado planteando: de un lado forzar las negociaciones para conseguir el mejor sistema de acceso en el caso de los laborales LOGSE; de otro, proponer al resto del Área Pública la paralización de los procesos de funcionarización del resto de laborales por entender que no era aceptable el marco que proponía la Resolución, máxime si se tiene en cuenta que también afecta a los laborales de Universidad, que se habían posicionado radicalmente en contra.

Se cerró la negociación para la funcionarización vía LOGSE, sobre la base del sistema de acceso propuesto para los interinos, pero cuenta con algunas limitaciones como es que en esta primera fase no afecta a todo el colectivo, que los médicos pueden quedarse fuera, que no se regulan las pruebas y temarios para los maestros de taller, el reconocimiento de la antigüedad a efectos de concurso de traslados,... A pesar de ello consideramos positivos los avances que hemos conseguido en la negociación.

Las dificultades que hemos encontrado en la negociación se sitúan en:

- Tener que aceptar el punto de partida del sistema de acceso pactado para interinos, que rompía con nuestra propuesta inicial de simple cambio de status jurídico.

- La inhibición de UGT, que no ha contribuido a una mejor negociación.

- Los celos e incomprensión por parte del colectivo ante la línea adoptada.

PROFESORADO

El primer objetivo que nos marcamos fue el desarrollo de los Acuerdos de Noviembre sobre lo que conseguimos avanzar en:

- Estabilidad y acceso de interinos
- Responsabilidad civil
- Calendario escolar
- Jubilación anticipada a los 60 años

Este acuerdo valorado globalmente como positivo, ha servido para dinamizar la negociación de diferentes CC.AA. que tenían estacando el desarrollo de sus respectivos acuerdos, dándonos amplias posibilidades para ensanchar nuestro campo de Acción Sindical, así como para solucionar problemas concretos, que como en el caso de los interinos ha revertido en un importante incremento de afiliación, imponiéndose como más correcta nuestra estrategia que la de coordinadoras y otras organizaciones.

Otro de los temas que ha acaparado nuestra atención y que ha supuesto un cierto desgaste es lo que se refiere al Concurso de Traslados. Todo el proceso de aplicación (Habilitación, Adscripción, Provisionales,...) ha forzado una explicación que ha supuesto que amplios sectores nos viesen como portavoces de la Administración. Mientras que otros sindicatos han quedado con las manos libres.

Al mismo tiempo ha aparecido el fenómeno de la reducción de aulas y el Catálogo de Puestos de Trabajo que sitúan con claridad la política restrictiva que practica el MEC.

Tres son los elementos centrales del trabajo sindical en este sector: renegociación del concurso de traslados de EGB, Acceso de Interinos, el Acuerdo sobre retribuciones, formación y calidad.

La renegociación del concurso no ha sido particularmente problemática, las ideas estaban claras incluso cuando finalizó la negociación del nuevo concurso, las gestiones iniciadas desde entonces han tenido ahora su concreción positiva.

Acerca del Acceso y el Acuerdo sobre retribuciones y Formación hemos discutido suficientemente y no creo necesario repetir ni la génesis, ni las características del proceso, ni el debate que en su momento hemos realizado, en todo caso a título de recordatorio situar lo que en su momento han podido ser los elementos más polémicos:

En el caso del Acceso:

- Acuerdo sobre el resultados de las negociaciones.
- Diferentes opiniones sobre la conducción del proceso, marcados de un lado por la falta de clarificación de las propuestas iniciales, de otro por el acoso del resto de fuerzas sindicales que al convocar huelga, que nosotros no secundamos, nos creó dificultades respecto al colectivo y también internamente.

De todas maneras, una vez pasados los momentos de mayor tensión es aconsejable reflexionar sobre la rentabilización de nuestro trabajo. Aquellos territorios que, siguiendo las orientaciones de la Secretaría de Acción Sindical han organizado cursos para interinos han obtenido un importante éxito de participación, afiliación e incluso económico, lo que muestra que en muchas ocasiones la rentabilidad de nuestro trabajo depende tanto de cómo lo transmitimos a los afectados como de la negociación misma.

Esto es así, máxime si recordamos los límites que tiene la consulta celebrada entre los interinos, límite achacable a la dispersión del colectivo pe-

ro también a la insuficiencia de nuestro trabajo.

Sobre el Acuerdo retributivo y de Formación

En este caso el planteamiento previo, la plataforma estuvo suficientemente clara desde el principio, el resultado de la negociación ha sido valorado positivamente, la actitud del resto de fuerzas sindicales ha sido sustancialmente distinto, de ahí que los elementos resaltables se sitúen en:

- El momento y el ritmo de la negociación, debiéndose reconocer que la negociación a final de curso sitúa claros problemas de comunicación con el profesorado, y que se ha llevado un ritmo acelerado, por las mismas limitaciones de calendario, pero sobre todo por adelantarnos a la formalización de las políticas anunciadas por el Gobierno sobre pacto de competitividad.
- La naturaleza de la negociación que reunía dos particularidades, de una parte ser un acuerdo salarial, siempre determinante de nuestras condiciones de trabajo, de otra los cambios conceptuales que se introducen en el sistema retributivo, que al contemplar la diferenciación salarial y su vinculación a la formación suponen una actualización importante de nuestras propuestas tradicionales.

Como en el caso de interinos, la consulta, como instrumento de conseguir un doble objetivo: recabar la opinión de los trabajadores y a la vez rentabilizar nuestra Acción sindical, ha tenido excaso éxito al llegarse únicamente a un 10% de las plantillas. Bien es cierto que las condiciones no acompañaban, final de curso, escasa información previa, la actitud del resto de fuerzas, pero en última instancia considero que el principal problema es de orden interno. A este respecto se pueden contrastar dos ejemplos:

- Aquellos territorios que en las mismas condiciones han llegado al 35% del profesorado, frente a otros que no han pasado del 5%.
- La actitud de las organizaciones que por no compartir los acuerdo

adoptados por el Consejo Federal no han hecho campaña, frente a los que en su misma situación sí la han hecho.

Situación sobre la que deberemos reflexionar ya que cuestiona los mecanismos de discusión y toma de decisiones que caracterizan a nuestra Federación y Confederación.

EL AREA PUBLICA

La organización del Area Pública, la propuesta reivindicativa y la estrategia de negociación han sido los tres elementos que tradicionalmente han lastreado una Acción sindical eficaz en este ámbito. De todas maneras nuestra andadura, en el periodo que analizamos ha tenido momentos importantes como la negociación de la PSP, cuyos elementos más significativos fueron:

- 52.525 pts. en concepto de deuda social
- Clausula de garantía salarial
- Derecho a la negociación colectiva
- Equiparación de las pensiones de clases pasivas al Régimen General de la Seguridad Social.

Es importante destacar los logros alcanzados en la negociación de la PSP por CC.AA. donde se han conseguido sustanciales mejoras en deuda social, como es el caso de Valencia y Canarias, o en capítulos sociales referidos algunos de ellos a Enseñanza, Valencia, Catalunya, etc.

Quedó pendiente el incremento salarial para el 90, que se saldó sin acuerdo en la mesa de la PSP, recogiendo los P.G. del Estado un 6% frente al 9 reivindicado por nosotros.

En este sentido, decir que los P.G.E. se han aprobado con ese 6% sin que el Area Pública haya tenido capacidad de convocar medidas de presión, a pesar de que nuestra Federación lo haya planteado reiteradamente, este hecho se hace más sangrante cuando al mismo tiempo que se aprueban los Presupuestos se revisa el objetivo de inflación situándolo en el 6'3%.

La coordinación Estatal del Área Pública pasó por una situación de impasse al asumir la Federación de Enseñanza la negociación del convenio del personal laboral, impasse que se agravó al reavivar la Federación de Administración Pública la discusión en torno a la fusión de Federaciones aprovechando el debate Confederal sobre modelo organizativo.

Así, la coordinación tal como se estableció en la Conferencia del Área Pública está en suspenso habiéndose sustituido por la reunión de Secretarios Generales.

En el mes de junio del 91, estimulados por las negociaciones en la enseñanza y la perspectiva de negociación Confederal, se abrió la posibilidad de negociar un acuerdo con Administración Pública que contemplara medidas presupuestarias concretas (como salarios) junto a reformas estructurales.

La respuesta unitaria de CC.OO. y UGT, como se planteó a nivel confederal frente al pacto de competitividad, ha consistido en elaborar una propuesta global actualizando las tradicionales plataformas del sector.

El proceso que se abrió posteriormente fue oscuro y lamentable desde el punto de vista sindical, pues a finales de verano se cerraron las negociaciones sin perspectiva de acuerdo y tras las vacaciones la FSAP negoció con la FSP de UGT y el MAP un Acuerdo de carácter global que conocimos a mediados de septiembre y que ha condicionado todo el proceso posterior, pues nos hemos debido incorporar no a un proceso de negociación, sino a forzar la renegociación, pero con un evidente lastre desde el punto de partida, que es el contar con un acuerdo prácticamente acabado.

El objetivo que se marcó la Federación junto a Sanidad y Correos y el visto bueno del Secretariado Confederal fue el de garantizar:

- No perder derechos sindicales conquistados, básicamente los referidos a la capacidad de negociación de los sindicatos.

- Que no hubiera exclusiones en los capítulos retributivos, en lo que se refería a aquellos colectivos que no tenían previstos incrementos adicionales como era la Universidad.

Tras el proceso de negociación la C. Ejecutiva aprobó el pasado 13 de noviembre la siguiente resolución:

1. Nos reafirmamos en que el proceso de negociación de este acuerdo ha sido incorrecto desde sus inicios. Básicamente por negociar una única Federación un acuerdo para el conjunto del Área Pública (A.P.), por tanto de carácter general, pero con la contradicción de no incluir mejoras para el conjunto de sectores. Contemplando claras exclusiones como lo referido a los fondos adicionales.

2. Se ha demostrado que la intervención del conjunto del A.P. de CC.OO., la intervención Confederal y la unidad de acción con UGT, marcando condiciones y ritmos, ha dado resultados positivos.

3. El resultado final del proceso de renegociación es un nuevo acuerdo con más de 45 modificaciones, que, sin ser el mejor acuerdo que se podía hacer alcanzado de tener una génesis distinta, nos permite sentirnos cómodos, o no agredidos a ninguno de los sectores.

4. Los elementos más significativos de este nuevo acuerdo son:

- Se regula, en comparación con el documento del 27/9, de manera más adecuada las atribuciones negociadoras de los sindicatos, así como la estructura de la negociación.

- Se incluye en el capítulo de ayuda social al sector educativo.

- No se debe ratificar la previsión de inflación del Gobierno.

- Se estipula una cantidad lineal por valor de 22.020 pts. que afecta a los laborales del MEC y que ayuda a hacer realidad la aspiración homologadora de estos sectores.

- Se incorporan fondos adicionales para Universidad y se da total libertad a su mesa sectorial para distribuir dichos fondos.

- Se respetan los acuerdos más ventajosos alcanzado en mesas sectoriales.

5. La Federación de Enseñanza de CC.OO. considera que la experiencia aportada por este proceso negociador debe llevarnos a plantear la necesidad de profundizar la estrategia negociadora en el A.P. y nuestra propia organización interna.

Proponiendo en este sentido que haya un Coordinador del A.P. en la futura Ejecutiva Confederal.

LA ACCION SINDICAL EN LAS CC.AA.

Tradicionalmente nuestros informes no han abordado este tema, que sin embargo cada día cobra mayor importancia. A la hora de reflexionar sobre la cuestión es justo reconocer que la Federación no ha cubierto adecuadamente el papel de canalización de experiencias en la Acción Sindical de las diferentes Comunidades, salvo en casos muy concretos. Al mismo tiempo hay que decir que los territorios no se prodigan en comunicar a la Federación sus iniciativas, experiencias y resultados, lo que limita notablemente nuestras posibilidades a la hora de transmitir las al resto de organizaciones o de incorporarlas a nuestro bagaje, este es un hecho que se trasluce al hacer el presente informe.

La Acción Sindical en las CC.AA. se caracteriza en general por:

- estar condicionada voluntaria o formalmente por las negociaciones que se realizan con carácter central.

Esto es así en todos los sectores, salvo en los que existen convenios propios muy específicos y definidos como Educación Especial, Laborales de las Consejerías, Laborales de Universidad,...

- Ser muy limitados en aquellas cuestiones en que las CC.AA. tienen plenas competencias por razones de voluntad política y recursos económicos.

Así en este curso hemos asistido a

una potenciación de la negociación articulada impulsando prácticamente en todos los territorios negociaciones en torno a la homologación del personal docente del sector público, saldándose únicamente con éxito en Canarias y ello por las particulares condiciones políticas que concurren en dicha Comunidad.

En el País Valenciano convocamos huelga con toda el Área Pública sin gran seguimiento y sin resultados. En Galicia también convocamos huelga, esta vez con gran participación y con avances aunque insuficientes, en Catalunya se han convocado 2 jornadas de huelga con gran seguimiento pero que no han logrado desbloquear la negociación, en Andalucía ya han negociado un acuerdo de características similares al estatal, en lo referente a retribuciones. Han abordado las negociaciones de la Jornada continuada aunque sin poder llegar a acuerdo por el rechazo del profesorado a la última propuesta valorada positivamente por CC.OO., han negociado y acordado las condiciones para implantar el aula de 3 años.

En el País Vasco existe un total bloqueo de la negociación sobre el convenio del sector público, que coincide con la potenciación por parte de la Administración de la enseñanza privada a través de las Ikastolas.

En otros ámbitos existe menor nivel de negociación aunque cabría destacar el Acuerdo Marco del Personal Laboral de la Generalitat que ha supuesto fuertes incrementos en el personal laboral de la Consejería de Educación y que abunda en el desfase retributivo existente entre este colectivo.

En todo caso queda claro que este es un tema que deberemos priorizar para dotar de contenido real a nuestra estrategia de negociación articulada, que no puede entenderse más que en base a una rápida y rigurosa transmisión de la información para que ésta sirva de intercambio de experiencias, de estímulo para todos y a la vez se incorpore a las líneas de trabajo de la Federación.

3.2.4. La política institucional.

Nuestro trabajo en este frente ha consistido en profundizar la línea mantenida en el periodo anterior en lo que se refiere a organismos institucionales como el Consejo Escolar del Estado.

Hemos participado en este foro para dar a conocer nuestras propuestas y burcar en torno a ellas el máximo de consenso por parte de la comunidad educativa. En este sentido cabe destacar nuestra actuación en el debate de la LOGSE, donde llegamos a preparar un dictamen alternativo al presentado por la permanente junto a FETE-UGT, también hemos incidido en este organismo en temas como el acceso, y en todos aquellos decretos, e informes sobre los que el Consejo ha debido dictaminar.

Desde la Secretaría se ha intentado la coordinación de nuestros representantes en los Consejos Escolares de las CC.AA. pero hay que decir que sin excesivo éxito, de tal manera que hoy todas nuestras organizaciones tienen una importante presencia en los Consejos de su comunidad, pero sin la necesaria coordinación de nuestras iniciativas, quedando en este sentido algo infrutilizada esta vía de intervención.

En lo que se refiere a otras instituciones, como Consejos Sociales de Universidad, o Consejo Superior de la F.P., cabe decir que la responsabilidad de la coordinación e incidencia es Confederal pero debemos plantearnos en el futuro mayor protagonismo desde la Federación, porque de lo contrario estamos desaprovechando una importante instancia de participación. No debemos conformarnos con estar presentes, debemos incidir con propuestas y éstas deben estar coordinadas y responder a una orientación precisa de nuestras iniciativas sindicales. Destaca en este sentido el Consejo de la F.P., en la medida en que la reforma de la F.P., contemplada en la LOGSE, ha sido destacada por el Gobierno como una de sus grandes prioridades.

En este mismo sentido de actuación destaca las relaciones mantenidas con

las organizaciones que componen la Comunidad Educativa, particularmente organizaciones de estudiantes y de padres. Hemos avanzado notablemente en el clima de entendimiento, siendo prácticamente siempre el eje vertebrador de estas relaciones. Destaca en este sentido la reciente firma del acuerdo de colaboración que han firmado por primera vez CEAPA, prácticamente todas las organizaciones estudiantiles y sindicatos progresistas.

3.2.5. Política unitaria.

Tradicionalmente nuestra política respecto al resto de fuerzas sindicales se ha caracterizado por:

- Ser abierta y sin exclusiones de ningún tipo.
- Proponer la unidad orgánica a la UCSTE-STES.
- Plantear estratégicamente la unidad de acción con FETE.

Estas tres orientaciones las hemos practicado con diferentes niveles de éxito, pero siempre convencidos de que la unidad sindical era la mejor herramienta que podíamos ofrecer los sindicatos a los trabajadores en la lucha por la mejora de sus condiciones de trabajo.

La verdad es que la unidad sin exclusiones no ha sido posible en diferentes ocasiones y cuando no se ha producido ha sido, por lo general, debido a la actitud del resto de fuerzas. Los ejemplos son sobrados, el acuerdo de Acceso lo firmamos CC.OO. y ANPE, sin embargo el concurso de traslados de EGB lo firmamos todos menos ANPE y todos hemos convocado las recientes movilizaciones del sector privado.

Nuestra práctica ha sido un ejemplo de apertura sobre criterios programáticos claros. Y ha dependido más de los otros que de nosotros el que la unidad de acción haya podido avanzar.

Así cabe destacar la actitud que la mayoría de fuerzas, pero básicamente aquellas que compiten con CC.OO. por el mismo espacio sindical, tuvieron tras las elecciones sindicales. Po-

siblemente no podamos hablar de un frente anti-CC.OO. pero si es evidente que nuestra victoria electoral y el fracaso de algunas opciones respecto a los objetivos que se habían marcado en la pasada convocatoria, les llevó a practicar la vieja táctica del desgaste por la vía del arrinconamiento, difundiendo el latiguillo, que algunos de nuestros cuadros han interiorizado, de que nos habíamos convertido en el sindicato del Gobierno.

A pesar de ello nunca hemos cejado en perseguir la unidad incluso orgánica, cuando hemos considerado que se daban coincidencias programáticas y de modelo que la justificaba, así durante el curso 89/90 reiteramos nuestros llamamientos a STEC-UCS-TE para abordar esta cuestión. El objetivo de estas organizaciones de seguir midiendo electoralmente la viabilidad del modelo sectorial, ya prácticamente agotado, les llevó a rechazar nuestra propuesta, y a forzar una unidad, hasta cierto punto artificial, entre ambas formaciones, antes escindidas. Esta actitud nos obligó a nosotros a:

- Avanzar en la unidad con aquellos sindicalistas de los STECs que si la deseaban, produciéndose la incorporación del SATM (Madrid), de un sector importante del SUATEA y US-TEC (de Asturias y Catalunya respectivamente), del sindicato de Segovia de los STECs,...

- Disolver la UTEP en privada, en la medida en que este proyecto, concebido en sus orígenes como un paso para la unidad orgánica ya no respondía a este objetivo.

Finalmente, la unidad de acción con FETE, concebida por nosotros como una apuesta estratégica en la dirección marcada a nivel Confederal, ha pasado por diferentes altibajos. Hemos tenido momentos de una gran colaboración, como fue la coincidencia en nuestra actitud frente a la LOGSE y hemos sufrido con estos compañeros momentos de gran enfrentamiento, tanto en situaciones puntuales como en sectores y territorios con-

cretos, su táctica en privada, o en pública, tras las elecciones así lo pusieron en evidencia.

En cualquier caso hemos iniciado este curso con la voluntad de superar estas situaciones conscientes de que una práctica unitaria de ambas formaciones puede contribuir notablemente a sindicalizar el sector y despejar el mapa sindical, a dar mayor credibilidad a los mensajes sindicales y en definitiva a crear mejores condiciones para avanzar en nuestras reivindicaciones ante las patronales y la Administración.

Es por esto que hemos firmado un documento de unidad de acción, a nivel general, que debe servirnos para desbloquear situaciones de enfrentamiento que se pueden dar en ámbitos concretos.

3.2.6. Nuestra actividad internacional.

El reto de la unidad sindical internacional.

En este periodo nos hemos movido con un único objetivo en lo que se refiere a nuestra actividad internacional. Revalidar la imagen de CC.OO. entre las organizaciones internacionales de docentes y así tener mayor capacidad de incidencia en este ámbito.

Este objetivo lo hemos trabajado a través de:

- participar regularmente en los encuentros internacionales,
- mejorar nuestras propuestas, e intervenir más decididamente en los debates,
- mantener mayor número de contactos e iniciativas bilaterales,
- profundizar nuestra actividad solidaria,
- tomar iniciativas concretas, como la organización de los Congresos de FIAM-FIPESO en Madrid.

Repasando nuestro trabajo en esta dirección durante estos años hay que decir que las bases estaban sentadas desde el mandato anterior, donde ya se había diseñado esta estrategia.

La verdad es que el balance no deja lugar a dudas, aunque debemos mejorar notablemente. Hoy podemos

afirmar que somos conocidos en todo el mundo y que nos hemos ganado el respeto de las organizaciones internacionales.

En este sentido contribuyó decisivamente los Congresos Internacionales que organizamos el pasado verano en España. La demostración de nuestra capacidad organizadora, posible gracias a la colaboración y entrega de una serie de compañeros y compañeras, y el éxito de estos Congresos ha hecho posible que superemos la imagen marginal que intencionadamente algunas fuerzas nos atribuían. Por el contrario hoy somos una organización con presencia, a la que se tiene en cuenta y de la que se escuchan sus opiniones.

De la problemática internacional cabe destacar el proceso que se está siguiendo para avanzar en la unidad de las internacionales docentes.

Así desde hace varios años todas las organizaciones vienen hablando de unidad internacional. Aunque por motivos diversos, unos por buscar una vía de supervivencia (FISE), otros por procurar un hegemonismo (SPIE) y otros porque realmente creen en ese objetivo (CMOPE), lo cierto es que el tema de la unidad y de la recomposición del movimiento sindical educativo en el mundo, ha pasado a ser el tema central de los debates de cada una de estas internacionales y de ellas entre sí.

El pasado año, en Costa Rica, durante la Asamblea anual de la CMOPE, se debatió en profundidad la perspectiva de la unidad de las internacionales docentes. Allí se expresaron dos posiciones:

- priorizar la unidad con la SPIE, acelerando los contactos-negociaciones con vistas a formar una nueva internacional, defendida básicamente por el equipo de dirección de la CMOPE y algunas de las grandes organizaciones como es el caso de la NEA (Organización Norteamericana con más de 2.000.000 de afiliados).

- plantear un proceso de unidad sin exclusiones, discutiendo en pie de

igualdad con todas las internacionales, y tras un proceso previo de unidad de acción sectorial y regional.

En esta posición se manifestaron sindicatos menores, pero que reflejaban una gran diversidad política y geográfica.

FE.CC.OO., estuvo defendiendo esta alternativa junto al SNES francés, CGIL italiana, FENPROF portuguesa, la mayoría de sindicatos latino-americanos, árabes y algunos noreuropeos.

La decisión final de la Asamblea de Costa Rica fue la de priorizar la unidad con el SPIE, a pesar de existir una división cualitativa, sino numérica, del cincuenta por ciento de organizaciones.

La CMOPE se pliega a las condiciones del SPIE

A pesar de haberse determinado en la Asamblea de la CMOPE una serie de condiciones para negociar la unidad, lo cierto es que hoy, por la información que recibimos, se discute poco o nada de coincidencias programáticas, colaboración previa, respecto a las especificidades organizativas de las actuales internacionales. Al contrario, hoy se está discutiendo sobre las condiciones que impone el SPIE y que básicamente consisten en: desaparición de las federaciones constituyentes de la CMOPE (FIAM-FIPESO), exclusión de aquellas organizaciones que no sean sindicatos, que la nueva organización sea un nuevo SPIE, ligado a la Confederación SPIE.

¿Por qué se produce un debate tan escorado a las posiciones del SPIE, cuando este es minoritario y no se tienen en cuenta las de la CMOPE, a pesar de ser ésta la organización más representativa?

Que esto sea así se debe fundamentalmente a la dinámica Confederacional, más que a la propia de los sectores educativos. Efectivamente, la práctica desaparición de la FSM ha producido un reforzamiento casi mecánico de la CIOSL, hasta el extremo

de que organizaciones como la CGIL italiana, en su último Congreso (octubre 1.991) ha aprobado pedir su afiliación. Así el reforzamiento de la Confederación CIOSL, introduce un juego de presiones que amenaza con debilitar a la CMOPE. El caso de los sindicatos suecos es claro. La Confederación Sueca está en la CIOSL, pero los sindicatos de enseñanza en la CMOPE, éstos hoy se plantean que si no se da la unidad pronto, abandonarán la CMOPE para incorporarse a la CIOSL. Por otra parte el SPIE presiona para que se aceleren las decisiones y se precipite la unidad entre otras razones porque no desea que la CMOPE se amplíe con la incorporación de los sindicatos del Este (provenientes de la FSIE) y eso signifique un reforzamiento, en su interior, de las posiciones de izquierda.

Esta táctica ha llegado al extremo de imponer la paralización de cualquier nueva adhesión a la CMOPE, de esta manera se ha paralizado la incorporación de los sindicatos vietnamitas y más recientemente de los soviéticos.

En definitiva, el miedo a un progresivo debilitamiento de la CMOPE, y un cierto complejo respecto al SPIE, ha llevado a la Comisión Ejecutiva de la primera organización a doblegarse a las condiciones de la segunda, y a proporcionar un proceso de unidad plagado de contradicciones, que puede tener graves consecuencias para una verdadera unidad.

Los riesgos de este tipo de unidad.

Si se mantiene este proceso no es descartable pensar en una unidad dentro del SPIE-CIOSL, pero que presente una nueva división por la vía de la exclusión de todas aquellas organizaciones, de carácter progresista, que podrían cuestionar el actual juego de poder existente en el SPIE.

De hecho, ésta es una hipótesis acariciada por los dirigentes del SPIE, que desearían absorber al grueso de organizaciones que componen la CMOPE y dejar fuera a aquellas que

puedan ser molestas, convencidos de que su futuro, una vez desaparecida la FISE, sería la marginalidad.

Por una unidad sin exclusiones.

Así las cosas, el objetivo fundamental que la FE.CC.OO. y las organizaciones progresistas de la CMOPE deben marcarse es incidir para que se dé un verdadero proceso de unidad. Y esto quiere decir en el momento actual:

- Forzar el debate programático.
- Mantener los principios de pluralismo, independencia y autonomía.
- Conservar las características de funcionamiento sectorial que hoy tiene la CMOPE a través de sus Federaciones Constituyentes (FIAM-FIPESO).
- Garantizar la incorporación automática de toda las organizaciones que forman parte de la CMOPE en la nueva internacional.

La unidad es un objetivo compartido por todos. Hoy, el referente de la CIOSL es el único que aparece en el panorama internacional con capacidad de materializar el espíritu unitario. Y el proceso de unidad CMOPE-SPIE sigue un ritmo imparable. El problema estriba en que de continuar las cosas así, puede producirse una nueva fractura, tan ideológica como las que sufrió el movimiento obrero en los inicios de la guerra fría. De ahí que debemos nuclear todas las fuerzas posibles, del Norte y del Sur, del Este y Oeste, con un espectro plural entorno a los principios antes mencionados y que unifiquemos iniciativas para que antes y durante la próxima Asamblea General de la CMOPE (Estocolmo, agosto 1.992) se puedan introducir los elementos correctores para que la unidad que allí se decida, sea una verdadera unidad.

Este esfuerzo de aunar pluralidades para incidir en el proceso unitario, debería servir, también y con vistas al futuro, para que en el seno de la nueva internacional se diese la configuración de un bloque progresista con protagonismo real en los debates y decisio-

nes del futuro sindicalismo internacional de la enseñanza.

Si como es previsible, finalmente se crea una nueva internacional fruto del proceso de unificación, la FE,CC.OO. deberá plantearse, sin falsos principios, su incorporación.

4. LA CUALIFICACION DE NUESTRAS PROPUESTAS. NUEVOS CAMPOS PARA LA ACCION, HACIA EL SINDICALISMO DE MASAS.

En este gran apartado desemos abordar sintéticamente el repaso de una serie de campos de trabajo en la que hemos ido incidiendo en este periodo y que abundan en el cambio cualitativo que está dando nuestra organización.

La política informativa

Hemos logrado consolidar los vehículo de información interna y externa. Cabe destacar la serie "Cuadernos" y el T.E. aunque también nuevas publicaciones como es el T.E. de Universidad.

Aunque reconocemos que debemos mejorar desde la Federación estos canales informativos. Lo cierto es que en muchas ocasiones determinadas iniciativas no avanzan más por la actitud de nuestras organizaciones.

Así nos encontramos que la información regular que suministra la Federación es insuficientemente trabajada en los territorios o el T.E. que ha experimentado una notable mejora, cuantitativa y cualitativa tras el cambio de director, ve limitadas sus posibilidades de desarrollo, sobre todo desde el punto de vista de su distribución y número de tiraje por la actitud poco receptiva que determinadas Federaciones o provincias manifiestan ante las propuestas de avance diseñadas por el actual equipo.

Debemos tener muy presente que la batalla informativa es decisiva en el actual proceso. La información más rápida y cualificada es la que va a garantizar la creación de opinión entre

los trabajadores sobre las propuestas que transmita.

Por tanto la información es y debe ser una de las claves de nuestra actuación. Cubriendo satisfactoriamente este reto contribuiremos decisivamente a la consolidación y avance de nuestro modelo sindical.

La elaboración y cualificación de nuestras propuestas

También en este sentido hemos avanzado, pero para realizar un análisis riguroso deberíamos distinguir dos niveles:

— La elaboración de propuesta para la Acción Sindical que vienen fundamentalmente de la Secretaría de Acción Sindical y de los instrumentos de que éstas disponen, Secciones Federales, Jornadas,

En este sentido hay que decir que no se ha avanzado lo suficiente, la mayoría de las veces es el equipo Federal el que debe acabar haciendo la propuesta ante la inhibición de nuestros territorios, con la consiguiente dificultad de sintonizar con las opiniones de todas las organizaciones y sus cuadros y militantes.

De ahí que sea fundamental que en cada Federación existan grupos consolidados de trabajo en torno a la Secretaría de Acción Sindical para que después las Secciones Federales cumplan con su cometido de debate y proposición.

— La elaboración más general desde la Secretaría de Estudios. Se han realizado trabajos muy útiles, interesantes e ilustrativos, sobre presupuestos, retribuciones, etc. pero cabe reconocer su insuficiente coordinación con la dinámica de la Acción Sindical.

Debemos reorganizar y reorientar los trabajos de esta Secretaría ligándola más a los servicios de documentación, igualmente deberíamos intentar que en las Federaciones territoriales se avanzase en este sentido, en la medida en que favorecería la amplitud y seriedad de nuestras aportaciones centrales, muchas veces parciales por no contar con la suficiente informa-

ción de base para fundamentar más globalmente nuestros trabajos.

Hemos ensanchado nuestros campos de acción

En este sentido cabe destacar nuestra mayor elaboración en trabajos como Renovación Pedagógica o en torno a la problemática de la mujer.

Lo determinante de nuestra política de formación del profesorado, ha contribuido a tener planteamientos en un tema que tiene cada vez más importancia, que nos ha permitido tanto afrontar negociaciones como dinamizar nuestras iniciativas en jornadas pedagógicas que casi todos nuestros territorios realizan.

Así mismo el trabajo desarrollado en los temas de la mujer permitió en su día organizar las primeras Jornadas de la Federación y la creación y desarrollo de Secretarías o grupos de trabajo en muchos territorios.

De todas maneras recientemente se ha puesto en evidencia que este es un tema no suficientemente valorado en el conjunto de la organización y particularmente por parte de las compañeras que han iniciado este trabajo.

Es obvio que debemos profundizar en la dirección apuntada pero con la finalidad de la plena integración de este campo de acción en la dinámica general de la Federación y más concretamente en la Acción Sindical.

La difícil centralización de la política de formación y servicios

El principal problema con el que nos hemos encontrado para desarrollar iniciativas propias en los terrenos de la formación y los servicios ha sido el importante despliegue de recursos confederales y de las Uniones en estos dos terrenos, de manera que se hace difícil establecer qué se puede hacer desde la Federación cuando ya existe un gran entramado tanto de servicios como de formación, descentralizada por parte de las instancias confederales.

No obstante hemos intentado generar diferentes trabajos como las Jor-

nadas de Formación del 90, o los recientes materiales para delegados sindicales. En cualquier caso queda claro que deberemos marcarnos los objetivos claros en el futuro:

- garantizar que nuestros militantes y cuadros se benefician de los servicios y formación que ofrece la Confederación, para lo cual deberemos coordinar las iniciativas,

- determinar los espacios no abiertos, o los campos específicos en los que nosotros podemos avanzar con iniciativas propias.

Hacia el sindicalismo de masas

No corresponde al Informa-Balance evaluar el estado de nuestra organización, esta tarea aparece en los materiales de la Ponencia de Organización, pero si quisiera destacar el notable avance de nuestra organización en el terreno de la afiliación, y del encuadramiento organizativo que pondría de manifiesto en tres hechos significativos:

- Hemos crecido afiliativamente, disponemos de unos 2.500 delegados, alrededor de 300 permanentes sindicales y más de 50 millones de presupuesto.

- Hemos finalizado nuestra estructuración interior constituyendo el sindicato de la Rioja, que funcionaba provisionalmente y que ya ha celebrado su Congreso, tras el éxito destacable obtenido en las pasadas elecciones.

- Hemos ensanchado nuestra organización constituyendo la Federación del Exterior, que en estos momentos ya ha celebrado dos Congresos y funciona regularmente, siendo determinante este proceso constituyente para los positivos resultados electorales obtenidos en este ámbito.

Cabe decir que con la Federación del Exterior hemos dado satisfacción a una vieja aspiración de nuestros afiliados/as que se habían sentido tradicionalmente abandonados y hemos cerrado nuestro ciclo organizativo en lo que se refiere al encuadramiento orgánico de los afiliados en sus ámbitos naturales de Acción.

5. CONCLUSIONES GENERALES

Del repaso de nuestra acción sindical en este periodo se pueden sacar algunas conclusiones generales, que coinciden, por otra parte con elementos resaltables de nuestro trabajo en otras áreas y en otros tiempos:

- La Federación de CC.OO. ha ganado en lo que algunos llaman "poder contractual", esto es, capacidad de incidir en la regulación de las condiciones de trabajo, consiguiendo notables avances para los profesionales de los diferentes sectores.

- CC.OO. marca su impronta como primera fuerza sindical, que se expresa en la capacidad de incidir positivamente en los procesos de negociación y en el ejercicio del liderazgo respecto al resto de fuerzas sindicales.

Efectivamente podemos afirmar, sin ninguna prepotencia, que se está modificando la relación entre las organizaciones sindicales, siendo CC.OO. el eje en torno al que se restablece la unidad sindical. Las experiencias vividas en laborales del MEC, en Universidad, en Privada y más recientemente, en profesorado del sector público no universitario apuntan en este sentido. Así FE-TE-UGT, se ha visto forzada a cambiar el discurso expresado en la negociación del Acceso, e incluso en su último Congreso, algo que le puede generar conflictos internos, los STE's se encuentran con serias dificultades internas fruto de la artificiosa unidad alcanzada en el Congreso de confluencia entre la UCSTE y los STE's.

Las claves de nuestro éxito, se deben en gran medida al desarrollo de las movilizaciones del año 88, aunque no únicamente, y lo demuestra que nuestro avance se produce en todos los sectores, por tanto podemos encontrar otros elementos en:

- el trabajo cotidiano de centros, información y consulta,
- la coherencia y credibilidad de nuestras propuestas,
- la resolución de problemas concretos.

Ahora bien, si éstas son las notas dominantes en un balance objetivamente positivo, por otra parte, detectamos elementos comunes en el balance que acabamos de realizar, que reflejan desajustes y una cierta inadecuación interna a la nueva dinámica que estamos viviendo y que podríamos situar en:

- Las limitaciones en propuestas y recursos para dar respuesta a las nuevas demandas sociales y educativas, profesionales y de los afiliados. Las dificultades para gestionar la nueva situación.

- Las dificultades para elaborar colectivamente alternativas concretas para la negociación.

- La imposibilidad de incorporar a la nueva afiliación a nuestro modelo participativo.

- El progresivo distanciamiento entre afiliación y equipos de dirección, que hace bascular nuestra acción sindical únicamente en los liberados.

- La falta de estabilidad de nuestros equipos de trabajo y dirección.

- La dificultad para acomodar nuestras estrategias a la nueva situación de primera fuerza sindical.

- Los celos suscitados entre sectores de nuestra militancia ante la negociación, la actualización de nuestras propuestas y las nuevas orientaciones, que lleva a una artificial separación entre dirección y organismos intermedios o de base.

- La escasa rentabilización de los avances que alcanzamos en los diferentes procesos de negociación.

- La limitada difusión de la información entre los trabajadores, sin conseguir el suficiente contacto de carácter permanente con los centros de trabajo.

- Las dificultades para la globalización de nuestras políticas reivindicativas, en la Federación y respecto a la Confederación.

- La compleja relación entre la Federación Estatal y las Federaciones territoriales, que provoca una disolución de la política y capacidad de dirección Federal, que no favorece la iniciativa autonómica y en cambio per-

judica nuestra capacidad de incidencia global.

¿Cuál es el origen de estos desajustes?

En este sentido quisiera resaltar lo que para mí es la principal característica de la situación por la que atraviesa nuestra organización. Estamos asistiendo a una "crisis de crecimiento", sufrimos las contradicciones que genera la dialéctica en el tránsito de la acumulación de cantidad a una nueva situación cualitativamente superior. Y esto es así por el progresivo crecimiento de nuestra afiliación, la diversificación de sectores de trabajadores, las nuevas demandas que se generan, la pluralidad de intereses que acercan a los trabajadores a CC.OO., etc. pero también porque esta transición es un reto por el que apostó decididamente el equipo de dirección surgido de nuestro último Congreso.

La esencia de esta contradicción, lo que podríamos catalogar como causas se podrían concretar en:

- Disponemos de una estructura organizativa y métodos de trabajo propios de una etapa de construcción, inadecuadas para dar respuesta a la nueva situación de consolidación y crecimiento acelerado.

- Nuestras elaboraciones programáticas están marcadas de una parte por un alto grado de ideologización, fruto de nuestra génesis histórica y de las características de nuestra afiliación primera y de otra, por el escaso contraste de nuestras propuestas con la práctica, propio de una situación en la que no existen marcos negociadores y del aislamiento de los sindicatos respecto a los trabajadores,...

La situación social, política, educativa y sindical en la que nos encontramos hoy, es sustancialmente distinta a la que vivimos en nuestros orígenes. Esta nueva situación se caracteriza por:

- Estabilización de la democracia formal que normativiza el juego político.

- La regulación legal y normativa del hecho sindical, estableciendo los mar-

cos de participación, negociación y representatividad de las fuerzas sindicales.

- La normalización de la presencia sindical en la actividad social y educativa y entre los trabajadores cuya expresión encontramos, con claridad, en la mayor receptividad de éstos hacia los sindicatos, en el incremento de la afiliación, en la participación electoral.

- La participación en varias convocatorias electorales y la configuración de CC.OO. como primera fuerza sindical de la enseñanza.

- La demostración de la viabilidad del sindicalismo de clase en la enseñanza, frente al sindicalismo sectorial y corporativo.

- El liderazgo ejercido por CC.OO. en las diferentes dinámicas sindicales, antes y después de ser la primera fuerza electoral.

De este breve análisis se desprende una conclusión general.

Para profundizar en el modelo sindical de CC.OO. convertimos en un sindicato de masas y conseguir mayor poder sindical para seguir avanzando en la conquista de nuestras reivindicaciones, debemos:

- Incrementar nuestra prestigio, en base a la solidez de nuestras alternativas.

- Dotarnos de mayor capacidad de movilización- negociación a partir de estructuras ágiles de participación del profesorado.

- Aumentar permanentemente la afiliación, potenciando a la vez, la participación de los afiliados y la formación sindical.

En definitiva "hay que adecuar nuestra organización, métodos de trabajo y propuesta programática a la nueva situación".

Algunos compañeros, como reflejo de los celos apuntados anteriormente, pueden preguntarse o argumentar si estos cambios que proponemos suponen una pérdida de identidad, una desideologización de CC.OO., la subordinación al pragma-

tismo y posibilismo en detrimento de la capacidad reivindicativa y de lucha que siempre nos ha caracterizado.

Personalmente pienso que es perfectamente compatible actualizar nuestras estructuras y propuestas y mantener nuestras señas de identidad y profundizar el modelo de CC.OO. que son las bases de nuestro éxito actual.

Pero además de considerarlo compatible creo que es indispensable compatibilizarlo, porque si señas de identidad y modelo son las claves del éxito actual, la adecuada actualización de nuestras propuestas es la garantía del éxito futuro.

Proponemos cambios, que pueden aparecer a los ojos de algunos compañeros como saltos en el vacío, o como operaciones de laboratorio. Nada más lejos de la realidad, son propuestas de futuro, que sólo podemos apuntar en la medida en que estamos en un proceso dinámico, en que la misma realidad cotidiana va a alumbrarnos el camino, en base al contraste permanente de nuestras propuestas con la práctica.

Es en este contexto cambiante en el que se enmarca la actividad de la actividad sindical desarrollada en el último periodo, y desde donde podemos entender las dificultades y desajustes que hemos sufrido en el trabajo sindical concreto. Profundizar en este análisis y arbitrar los mecanismos que marquen nuestra práctica en el futuro es la tarea fundamental de este Congreso.

El balance es globalmente satisfactorio, los desajustes aquí apuntados no empañan nuestros resultados y avances claramente positivos, sirven como base de reflexión para perfeccionar nuestra propuesta y funcionamiento en la búsqueda de la eficacia que los trabajadores demandan de la organización en la que depositan su confianza y de la que esperan contribuya a transformar, realmente, el orden actual de las cosas en la enseñanza y la sociedad. ■

ELEMENTOS ESTRATEGICOS PARA LA MEJORA DE NUESTRA ACCION SINDICAL EN DEFENSA DE UNA ENSEÑANZA DE CALIDAD

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

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

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

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

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

Desde esta perspectiva, pretendemos que esta ponencia nos permita

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

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

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

Para ello, el programa tiene que orientar y posibilitar una estrategia de solidaridad que recoja y seleccione las prioridades transformadoras, partiendo de las exigencias más unificantes que emergen en el conflicto social. El programa debe ser el instrumento para definir qué coherencias y qué vínculos han de ser respetados para hacer verosímiles y realizables dichas prioridades, en tiempos que permitan la comprobación democrática de la

validez o fracaso de las decisiones adoptadas.

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

a) La democratización de la organización y gestión del sistema educativo. Descentralización y transferencias educativas plenas.

b) Una educación beligerante contra todo tipo de discriminación.

c) La elevación general del nivel de formación del conjunto de la sociedad.

d) La mejora de la eficacia y la rentabilidad social del servicio público educativo. Incrementos presupuestarios. Control social.

e) Generación de cultura solidaria y crítica.

A) LA DEMOCRATIZACION Y GESTION DEL SISTEMA EDUCATIVO, DESCENTRALIZACION Y TRANSFERENCIAS EDUCATIVAS PLENAS

Hasta hoy las formas democráticas de gestión han resultado principalmente formales. La participación no sólo aparece vacía de contenido, poco atractiva para la comunidad edu-

cativa, sino que también se ve acosada por un discurso dominante que la tilda como un obstáculo para una gestión eficaz y operativa. Consejos escolares de centro, CEPs, Consejos sociales de Universidad, Consejo General de la F.P., Consejo Escolar del Estado o de Comunidad Autónoma, constituyen un complejo sistema de participación infrautilizado y que se va devaluando.

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

En este contexto seguimos reivindicando la transferencia de competencias educativas plenas a las Comunidades Autónomas, exigiendo al tiem-

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

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

B) UNA EDUCACIÓN BELIGERANTE CONTRA TODO TIPO DE DISCRIMINACION

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

Nuestra actividad en este campo pasa por mantener y renovar acciones

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

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

* La extensión de la escolaridad hasta los 16 años va a suponer un aumento de la diversidad del alumnado, lo cual exigirá una mayor atención al tratamiento integrador de la misma.

* El reconocimiento de la etapa de 0-6 años como educación infantil obliga a las administraciones educativas a asegurar una oferta suficiente y de calidad en este tramo educativo, fundamentalmente para corregir desigualdades sociales posteriores.

* La discriminación de las mujeres sigue siendo un hecho cotidiano. La situación social de las personas condiciona también la situación laboral: no se puede entender el comportamiento de las mujeres sin tener en cuenta las presiones sociales de las que son objeto. Es necesario no escindir los diversos ámbitos sociales en los que nos desarrollamos las personas, es decir, ver las relaciones laborales desde una perspectiva social global. En este sentido, a los problemas que sufren hoy los trabajadores hay que añadir, en el caso de las mujeres, la discriminación que comporta el serlo y el papel socialmente asignado a la mayoría de las mujeres de ocuparse del ámbito doméstico.

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

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

* Los brotes de racismo, xenofobia y segregación a los que estamos asistiendo en la sociedad española sitúan a la escuela y a los enseñantes en un ámbito de desafío del que no podrán inhibirse, sino que tendrán que tomar parte activa para confrontarse con dichas tendencias.

* Conseguir que ningún alumno o ninguna alumna pueda ser discriminado en su proceso educativo ni en su reconocimiento legal, aunque la situación de su familia no esté regularizada. Se exigirá a las administraciones educativas garantizar la escolarización de las minorías étnicas y la elaboración de proyectos en función de la diversidad: sin contenido etnocéntrico, ni androcéntrico, ni clasista.

* La integración de la diferencia debe ser un reto también para la patronal de privada y una exigencia ineludi-

ble para este subsector educativo financiado con fondos públicos: la no discriminación en la adscripción de alumnas y alumnos provenientes de la marginación debe ser condición para el acceso al disfrute de estos fondos.

* Perfeccionamiento y expansión de la red educativa en el exterior.

* La organización de clases de Lengua y Cultura maternas deben ser responsabilidad del MEC y de las consejerías de educación de las CC.AA.

C) ELEVACION GENERAL DEL NIVEL DE FORMACION DEL CONJUNTO DE LA SOCIEDAD

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

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

* Garantizar unas condiciones mínimas de calidad en los centros sostenidos por fondos públicos (públicos o privados), como requisito para la elevación del nivel cultural de la población.

* Evitar el despilfarro que supone el cierre de las instituciones escolares

tras la finalización de la jornada lectiva de la enseñanza reglada: impulsar acuerdos Ayuntamientos/Uniones territoriales, alentar una estrategia reivindicativa de créditos horarios de estudio,... son acciones que nos permitirán ir dando contenido a este planteamiento.

* Desarrollo de programas de educación para adultos que no sólo actualicen su formación básica y mejore su cualificación profesional, sino que también sirvan para estimular y desarrollar su capacidad de participación en la vida social.

* Atención prioritaria a la reforma de la Formación Profesional, en tanto en cuanto que los módulos no son sólo instrumento de modificación e inserción en el mercado de trabajo sino medio de promoción profesional y contexto de toma de conciencia crítica que permite una distinta inserción de los trabajadores y trabajadoras en las relaciones de producción y gestión.

* Puesta en marcha de los programas de garantía social en coordinación con las medidas de inserción social y protección al más necesitado y como instrumento fundamental para corregir los desajustes del sistema escolar obligatorio.

* Desarrollo y control de los acuerdos de formación en los puestos de trabajo, cumpliendo las recomendaciones de la OIT y comprometiendo a la patronal y administraciones en este proceso de formación continua.

* Control y reestructuración de los presupuestos universitarios como mecanismo de corrección a la privatización encubierta que, por el camino de los convenios Universidad/Empresa, pueden llegar a sufrir los estudios superiores.

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

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

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

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

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

Reforma sí, pero no en la línea de la privatización y control centralizador. Reforma capaz de corregir la distancia entre finalidades y resultados, salvaguardar el carácter universal y gratuito

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

E) GENERACION DE UNA CULTURA SOLIDARIA Y CRITICA

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

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

2. POR UN DISCURSO Y UNA PRACTICA SINDICALIZADORA

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

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

Este nuevo planteamiento se traduciría en una nueva concepción de la

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

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

A) UN NUEVO MARCO PARA EL MODELO DE LA PRESION/NEGOCIACION

La fuerza sindical acumulada en los grandes procesos de movilización sectoriales y generales ha permitido que, en algunos sectores, el último periodo haya venido marcado por la posibilidad de negociar realmente nuestras alternativas sin necesidad de recurrir a la movilización más clásica del movimiento sindical: la huelga. El

desarrollo de nuestra acción sindical en estas circunstancias nos ha ocasionado los desajustes citados más arriba. La reflexión sobre esta cuestión es de importancia decisiva para el conjunto de la Federación, incluidos aquellos subsectores que no han tenido la posibilidad de operar en una fase de estas características.

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

- * capacidad representativa y movilizadora

- * eficacia negociadora

- * máxima participación de los trabajadores

- * control del desarrollo de los acuerdos.

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

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

La eficacia negociadora se fundamenta en el requisito de la representación, aún entendiendo que ella, por sí sola, no es determinante de unos buenos resultados: la negociación no es un regalo de las administraciones o de las patronales, es el resultado de haber conquistado la adhesión directa (afiliación) o mediada (electoral) de los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza y por ello expresión de nuestro poder sindical. La negociación no

es expresión del "trágala" con el que algunas opciones sindicales pretenden descalificarla apoyadas en un discurso pretendidamente radical bajo el que acostumbran a esconder su incapacidad para adquirir la representatividad real del movimiento. Lejos de ello, repetimos que la negociación, cuando no se renuncia a principios sustanciales, es expresión de poder sindical y su descalificación significa una fragilización de ese poder.

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

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

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

- * Elaboración de la propuesta general: la experiencia señala que se trata de un componente determinante. Cuando hemos conseguido elaborar alternativas complejas y válidas hemos sido capaces de modificar las posiciones de nuestros adversarios: centros en crisis, carrera docente, negociación LOGSE, RPTs,... son argumentos a favor de este planteamiento. Por el contrario, carecer de alternativa nos dificulta avanzar en temas como jornada continuada o salud laboral.

- * Concreción de la alternativa en propuestas de negociación, actividad imprescindible para poder avanzar sindicalmente, y, posiblemente, la tarea que exija un alto grado de participa-

ción y debate interno a fin de orientar nuestra capacidad organizativa en un mismo sentido.

- * Difusión de nuestras propuestas a fin de rectificar los aspectos terminales de las mismas y conquistar el mayor respaldo posible.

- * Desarrollo de la estrategia de negociación y confrontación en función del desarrollo de las relaciones con los interlocutores patronales o de las administraciones.

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

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

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

B) LA TENSION MOVILIZADORA

Pero la negociación es expresión también de las expectativas de los re-

presentados sobre la utilidad de la acción sindical. Y en este contexto son varias las preguntas que pueden servirnos para orientar nuestra estrategia sindical:

- * ¿Qué instrumentos o capacidades tenemos que desarrollar para desplegar y consolidar una negociación competente que satisfaga esas expectativas?

- * ¿Qué aspectos de la negociación deben ser sometidos al control de los representados?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Se debe recordar que la perspectiva global y totalizadora de las cuestiones y la visión universalizante de los intereses, propia de un sindicato progresis-

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

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

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

b) Las peticiones del movimiento y que en el caso de un sindicato de clase, a diferencia del gremial, debe estar en condiciones de saber modificar y reorientar para poder traducirlas en propuestas negociadoras de avance y poder insertarlas en la perspectiva de transformación social que persigue; y esto debe servir tanto para los interinos de la enseñanza estatal como para el personal de la enseñanza privada, por poner dos ejemplos de tentaciones clientelares. Todo ello no debe hacernos suponer que existe contradicción intrínseca entre perspectiva

global e intereses particulares. Al contrario, la ventaja del sindicalismo de clase frente al gremial -que acaba necesariamente cayendo en clientelismos, defendiendo privilegios y, en suma, sosteniendo posturas corporativistas- estriba en saber articular coherentemente los intereses generales y los grupales.

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

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

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

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

C) PROBLEMAS NUEVOS EN NUESTRA ACCION SINDICAL

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

En relación con la problemática de los servicios públicos, hay que empezar rechazando el discurso que pretende responsabilizar a los trabajadores del mal funcionamiento de los mismos

y, que acusa más o menos implícitamente, a los sindicatos. Confrontarse con este discurso antiobrero y antisindical constituye una tarea y una exigencia ineludible del sindicalismo de clase.

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

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

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

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

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

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

- a) La participación mayoritaria y real a lo largo del proceso.
- b) Tiempo suficiente y oportuno para su organización que permita una información clara y debatida.
- c) La confrontación explícitamente

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

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

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

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

3. EJES DE ACCION SINDICAL PARA EL PROXIMO PERIODO

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

- 1. Defensa de la Escuela Pública, coeducativa y superadora de la dicotomía entre trabajo manual e intelectual.
- 2. Mejora de la calidad de la enseñanza.
- 3. Avance hacia el cuerpo único.

4. Profundización del reconocimiento y ejercicio de los derechos sindicales.

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

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

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

A) EL REPARTO DEL TRABAJO

En la sociedad actual el mal reparto del trabajo es una de las causas de mayores desigualdades sociales y debe ser una de las preocupaciones fundamentales de cualquier organización sindical. El elevado número de parados y paradas en nuestra sociedad y específicamente en la enseñanza puede ocasionar que los trabajadores directamente afectados olviden sus reivindicaciones de clase -mejorar sus condiciones laborales y participar en los procesos productivos- y se distraigan en enfrentamientos entre colectivos por la disputa de un puesto de trabajo ante el regocijo de la "gran patronal", tanto pública como privada.

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

favorece los intereses de la sociedad capitalista.

B) EL MANTENIMIENTO Y LA DIGNIFICACION O MEJORA DEL EMPLEO

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

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

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

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

El cumplimiento de la ley sobre control de las contrataciones y la participación con la Confederación en la reducción de los modelos de contrata-

ción será otro objetivo fundamental.

La dignificación de los puestos de trabajo pasa por:

1. Una **política salarial** más igualitaria que permita mejorar el poder adquisitivo de todos los salarios, incrementando más a los más bajos y garantizando un salario mínimo de convenio que garantice un nivel de vida digno.

2. Dotar a los centros de trabajo de la infraestructura y materiales necesarios y adecuados para que los trabajadores puedan llevar a cabo una tarea de calidad.

3. Garantizar las adecuadas condiciones sobre salud laboral y prevención de accidentes:

- Exigiendo y elaborando los mapas de riesgos y, a través de ellos, desarrollando los planes de salud y seguridad integral que impliquen o contemplen la prevención y eliminación del riesgo en la ejecución del trabajo.

- Articulando y coordinando servicios médicos de empresa y órganos de participación de los trabajadores: Comités de Salud Laboral.

- Incluyendo la formación preventiva dentro de los planes de formación y reciclajes profesionales.

- Poniendo en funcionamiento los aspectos ya legislados sobre temperatura, limpieza, barreras arquitectónicas, contemplando los riesgos específicos para las mujeres embarazadas y estableciendo el cambio de puesto de trabajo durante la gestación cuando haya riesgo contrastado para el feto y/o la madre.

- Mejorando y aumentando también los servicios sociales que conlleva: comedores escolares,...

4. Una formación permanente de todos los trabajadores.

5. El fortalecimiento y ampliación de los derechos sindicales y de las mejoras sociales.

C) LA REDUCCION DE JORNADA Y LA CREACION DE EMPLEO

Consolidados en condiciones dignas los puestos de trabajo, la crea-

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

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

La jornada continua

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

implantación de la jornada continuada en los niveles de Enseñanza Primaria y Enseñanza Secundaria.

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

- El hecho de que un número considerable de trabajadores del sector ya la tiene conseguida.

- La propia naturaleza de la actividad docente o de apoyo a la misma, una parte de la jornada es realizada en casa y otra en el centro de trabajo pero sin alumnos.

- La jornada actual que permite una distribución horaria facilitando días semanales con jornada continua sin extorsionar el actual horario de los alumnos.

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

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

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

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

Para conjugar la actual jornada de

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

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

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

Flexibilizar la jornada

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

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

D) LA REESTRUCTURACION DEL SISTEMA EDUCATIVO

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

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

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

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

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

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

Esta medida daría más estabilidad al sector eliminando la sensación de provisionalidad que suscita el actual sistema. Así mismo permitiría prever

con tiempo el cierre de unidades en una zona y la consiguiente previsión de la constitución de centros públicos que las sustituyan.

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

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

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

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

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

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

Las líneas básicas de estos Acuerdos Marco serían:

a) En la Enseñanza Privada:

1. La crisis que hoy afecta básicamente a los centros de EGB progresivamente va a afectar a todos los centros concertados y no concertados que hoy imparten enseñanzas regladas, según el actual sistema educativo, o que las impartirán según el nue-

vo sistema. Es por esto que el acuerdo debe extenderse a todos los centros y, aunque con soluciones diferentes, debe dar respuesta y solución a todos los trabajadores afectados: docentes y no docentes, concertados y no concertados.

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

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

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

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

4. El funcionamiento de todos los centros privados y, de un modo especial, el de los sostenidos con fondos

públicos debe homologarse paulatinamente durante este período en lo que respecta a:

- Las ratios alumnos/aula/profesores. Administración y patronales deberán adecuar la letra de los conciertos de forma que se posibilite esta equiparación. En los no concertados deberá ser la Administración la que vele para que la concesión de autorización de actividades se condicione al cumplimiento de estos extremos y no sólo al de los espacios físicos, como ocurre en la actualidad.

- Los centros privados deberán tener el mismo número de especialidades que se contemple en los centros públicos. A tal efecto la Administración facilitará el reciclaje del profesorado de los centros concertados y pactará con sindicatos y patronales un sistema de habilitaciones para la adecuación y movilidad de plantillas entre centros. En los no concertados deberán ser las propias empresas las que asuman el coste del reciclaje y formación de su profesorado.

- La jornada de los trabajadores de las dos redes se irá homologando progresivamente. A tal efecto la Administración asumirá los costes económicos en los centros sostenidos con fondos públicos y la patronal adaptará la jornada en los convenios asumiendo el coste que la reducción suponga en los niveles y centros no concertados, subvencionados o con convenios.

- El funcionamiento, la composición y las atribuciones de los consejos escolares de los centros privados sostenidos con fondos públicos se adecuará al de los centros públicos, modificando la LODE.

- Los centros privados tendrán la obligación de tener provistos los mismos cargos unipersonales que tengan los centros públicos, con los mismos derechos salariales y de reducción de jornada y con las mismas obligaciones que aquellos. Para ello se dotarán de una plantilla que lo permita. Estos cargos necesariamente, deben ser ejercidos por personal de la plantilla docente del centro.

(continúa en pag. 55)

**ESTATUTOS DE
LA FEDERACION
DE ENSEÑANZA
DE CC.OO.**

índice

Definición de principios	45
TITULO I. Definición de la Federación, afiliación, estructura e integración.	46
Capítulo I. Definición de la F.E. CC.OO.	46
Capítulo II. Afiliación.	46
Capítulo III. Estructura de la F.E. CC.OO.	48
Capítulo IV. Integración en la F.E. CC.OO.	50
TITULO II. Organos de la F.E. CC.OO.	50
Capítulo I. Organos de Dirección y de Representación de la F.E. CC.OO.	50
Capítulo II. Comisiones de Garantía y contro administrativo y finanzas.	52
TITULO III. Acción Sindical.	53
TITULO IV. Finanzas y Administración.	53
Capítulo I. Patrimonio y Administración.	53
Capítulo II. Registro de afiliados, servicios técnicos, órganos de prensa.	53
TITULO V. Disolución de la F.E. CC.OO.	53
Disposiciones adicionales	53
Anexo 1. Facultades legales del Secretario General	54
Disposición transitoria	54

ESTATUTOS DE LA FEDERACION DE ENSEÑANZA DE CC.OO.

DEFINICION DE PRINCIPIOS

La Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras (F.E.CC.OO.) tiene como objetivo principal la transformación democrática de la Enseñanza, la defensa de los intereses laborales de los/as trabajadores/as de la enseñanza de todos los niveles educativos. Está integrada como Federación de rama en la Confederación Sindical de CC.OO., de acuerdo con los Estatutos de la C.S. de CC.OO., artículos 11 y 12.

Por ello la F.E.CC.OO. ratifica los principios en que se basa el sindicalismo de la C.S. de CC.OO. que vienen definidos como preámbulo de los Estatutos de dicha Confederación.

Estos principios son los siguientes:

1. Reivindicativo y de clase: Defiende las reivindicaciones de los/as trabajadores/as; en su seno pueden participar todos los/as trabajadores/as sin discriminación alguna. Se orienta hacia la supresión de la sociedad capitalista y la construcción de una sociedad socialista.

2. Unitario: La Federación de Enseñanza de CC.OO. se esfuerza por mantener de forma prioritaria el carácter plural y unitario que desde su origen la caracterizó y se propone, como objetivo fundamental, la consecución de la unidad sindical orgánica dentro del Estado Español, mediante la creación, en el menor plazo posible, de una Confederación que sea expresión libre y unitaria de todos/as los/as trabajadores/as de la Enseñanza. En la actualidad no es posible prefigurar las formas definitivas de dicho proceso unitario; no obstante, la Federación de Enseñanza de CC.OO. se compromete de cara a ese objetivo final a los siguientes pasos:

— Promover toda iniciativa que se encamine a favorecer la unidad de acción de las Centrales Sindicales representativas y de clase, tendiendo a que esta unidad de acción adquiera cada vez formas más estables.

— Promover y generalizar la construcción de formas unitarias de representación de los/as trabajadores/as, a partir de las asambleas y de los organismos que los/as propios/as trabajadores/as elijan democráticamente.

3. Democrático e independiente: La independencia de la F.E.CC.OO. se expresa y garantiza, fundamentalmente, por medio del más amplio ejercicio de la democracia y de la participación de los/as trabajadores/as en la vida in-

terna de la Federación. Las asambleas de afiliados/as, el funcionamiento democrático de todos los órganos de la Federación y el respeto a sus decisiones tomadas por mayoría son la base de esta independencia, lo que nos caracteriza como sindicato asambleario. La F.E.CC.OO. asume sus responsabilidades y traza su línea de acción con independencia de los poderes económicos del Estado y de cualquier otro interés ajeno a sus fines, así como de los partidos políticos.

4. Participativo y de masas: Considerando que la conquista de las reivindicaciones sociales y políticas de los/as trabajadores/as exige su protagonismo, la F.E.CC.OO. se propone organizar a la mayoría de ellos/as a fin de incorporarles a la lucha por su propia emancipación.

5. Sociopolítico: Además de reivindicar la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de todos/as los/as trabajadores/as asume la defensa de todo aquello que les afecte como clase, en la perspectiva de la supresión de toda opresión nacional, discriminación por razones de sexo y explotación de un ser humano por otro. Así mismo defenderá un uso racional de las riquezas naturales.

En concordancia con estos principios la F.E.CC.OO. se propone la transformación democrática de la Enseñanza y la democratización de la misma, mediante:

— La consecución de un sistema general de Enseñanza Pública, gratuita desde los 0 años y obligatoria desde los 4 a los 16, pluralista, científica, laica, coeducativa, igualitaria, arraigada en el medio sociocultural y gestionada democráticamente. Este sistema será financiado con fondos públicos y estará al servicio de todos los españoles y ciudadanos extranjeros residentes en España, sin discriminaciones.

— Este objetivo deberá ser acompañado de una política educativa elaborada y aplicada con la participación y el control de todos los sectores afectados en el proceso educativo y que defienda el derecho de todos a la educación y muy especialmente a la formación profesional y cultural permanente de los trabajadores. Asimismo la Federación de Enseñanza de CC.OO. luchará especialmente contra cualquier forma de discriminación basada en el sexo, la edad, la raza, el origen étnico y las convicciones políticas o religiosas. También ejercerá una especial defensa del medio ambiente.

6. Internacionalista: Ante la esencia internacionalista de la clase obrera, la F.E.CC.OO. afirma que:

— Se establecerán y reforzarán las relaciones solidarias y de colaboración con todos los sindicatos de enseñanza democráticos y representativos del mundo y especialmente los de ámbito europeo, con independencia de su afiliación a las Confederaciones o Federaciones mundiales existentes.

— Apoyará, dentro y fuera del país, las reivindicaciones específicas de los/as trabajadores/as de la enseñanza en el exterior, así como de los/as trabajadores/as extranjeros/as que desarrollen su actividad profesional en España, manteniendo de forma activa la solidaridad con los derechos sindicales o políticos.

— Apoyará la lucha por la paz y el desarme y potenciará, con los medios a su alcance, la educación en el respeto a la paz, amistad y solidaridad entre todos los pueblos.

7. Pluriétnico e intercultural: La F.E.CC.OO. combatirá el racismo y la xenofobia y promoverá los valores del respeto, tolerancia y la convivencia entre los miembros de las distintas etnias y pueblos. Esta actividad se desarrollará tanto entre sus afiliados como en su actividad laboral con el alumnado y el resto de la comunidad educativa.

TITULO I

DEFINICION DE LA FEDERACION, AFILIACION, ESTRUCTURA E INTEGRACION

CAPITULO I. DEFINICION DE LA F.E.CC.OO.

Artículo 1. Denominación: Federación de Enseñanza de CC.OO.

La F.E.CC.OO. adopta la forma de asociación profesional sindical al amparo de la Ley Orgánica 11/85, de 2-8 de Libertad Sindical.

La F.E.CC.OO., agrupa a sindicatos democráticos y de clase de trabajadores/as de la Enseñanza de España que, con independencia de sus convicciones personales, políticas, filosóficas, éticas o religiosas aceptan su programa y respetan las formas de funcionamiento interno definidas en sus Estatutos.

Los presentes Estatutos regularán el funcionamiento de la F.E.CC.OO.

Artículo 2. Domicilio social: La F.E.CC.OO., tienen su domicilio social en Madrid, c/ Fernández de la Hoz, 12 - 1ª, 28010 Madrid, sin perjuicio de que por los Organos competentes se acuerde el cambio a otro nuevo.

Artículo 3. Emblema: El emblema de la F.E.CC.OO. es un puño vertical en cuyo interior aparece la figura de un niño sentado en un pupitre.

Artículo 4. Ambito territorial: El ámbito de actuación de la F.E.CC.OO., será el ámbito territorial del Estado es-

pañol y los trabajadores dependientes de la Administración que trabajen en el exterior.

Artículo 5. Ambito profesional: El ámbito profesional de la F.E.CC.OO. es el de los/as trabajadores/as de la Enseñanza, de cualquier nivel docente y de administración y servicios, que ejerzan en la enseñanza pública o en la privada.

Asimismo, podrán afiliarse quienes, habiendo solicitado un puesto de trabajo en la Enseñanza, se encuentren en paro, y también los titulados de las Escuelas del Profesorado que no ejerzan en otra rama distinta a la de la Enseñanza, y los parados por causa de despido o de reducción de plantillas de empresas de Enseñanza.

Los trabajadores autónomos que no tengan asalariados a su cuenta también podrán afiliarse a la Federación. Igualmente, los miembros de cooperativas de enseñanza.

También podrán afiliarse los becarios del tercer ciclo de la enseñanza superior que tengan algún tipo de relación laboral o contractual con la Universidad.

CAPITULO II AFILIACION

Artículo 6. Afiliación: La afiliación a la F.E.CC.OO. es un acto voluntario de los/as trabajadoras/as que se realiza en el sindicato provincial de enseñanza o en el sindicato comarcal, insular o local donde no exista estructura provincial, a través de la organización que éste tiene en los centros de trabajo, mediante la adquisición del carné y el pago de la cuota correspondiente.

Los trabajadores en la emigración tendrán tarjeta de adhesión a la F.E.CC.OO. canjeable por el carné correspondiente en el momento de su ingreso definitivo a España.

Los carnés y sellos de cotización podrán ser editados por la Federación de común acuerdo con la C.S. de CC.OO.

Artículo 7. Derechos de los afiliados: Todos los/as afiliados/as a la F.E.CC.OO. tienen derecho a participar en todas las actividades sindicales, al nivel que les corresponda; a dar su opinión y ser informados sobre cualquier cuestión de interés sindical y a participar en la toma de decisiones.

Los /as afiliados/as tienen derecho a elegir y a ser elegidos para cualquier órgano de la Federación y de la Confederación, siendo todos los órganos de dirección y representación electos y sus miembros reelegibles y revocables por decisión mayoritaria de los órganos que los eligieron. Las elecciones se procurará que estén presididas en todo momento por criterios de unidad, fundamentalmente a través de candidaturas únicas, abiertas o cerradas. En todos los casos previstos deberá constar de manera fehaciente la aceptación de los/as candiatos/as de ser incluidos/as en dichas candidaturas.

En los casos en que se presente más de una candidatura se seguirá el sistema proporcional con listas cerradas.

Sólo se admitirán aquellas listas de candidatos presentados por, al menos, el 10% de los delegados presentes.

En el desarrollo de CC.OO. como sindicato de hombres y mujeres se promoverá la participación de las mujeres para que su representación en los órganos de dirección sea proporcional al número de afiliadas de cada ámbito de la estructura sindical de que se trate.

Así mismo, se potenciará la creación e impulso de las secretarías de la mujer en las estructuras territoriales y federales, integrándose allí donde esté constituida, a los órganos respectivos con plenos derechos.

Todo/a afiliado/a, en su ámbito respectivo, tiene derecho a participar en las decisiones que se adopten por la Federación. Las decisiones de cualquier órgano serán tomadas por mayoría simple, salvo en los casos en que se establezca lo contrario en los presentes Estatutos.

Los/as afiliados/as tienen garantizada la plena libertad de expresión, incluso pública, la manifestación de eventuales discrepancias sobre las decisiones tomadas y el respeto a sus opiniones políticas y religiosas.

Podrán existir en el interior de la Federación corrientes sindicales, con plena capacidad de expresión pública, escrita, etc., durante la fase de debate y defender éstas internamente en todo momento, sin menoscabo de su cumplimiento, siempre que cumplan las siguientes condiciones:

1. No estar organizadas en el interior de la Federación como una organización dentro de otra, ni constituir estructuras paralelas a las de la Federación.

2. No atentar contra la unidad y aceptar los estatutos y programa de la misma.

3. Los acuerdos de los órganos, previos los oportunos debates, deberán ser democráticamente cumplidos.

4. La existencia de una corriente en el seno de la Federación se ajustará a lo establecido en el artículo 7 de los Estatutos de la Confederación.

5. En el funcionamiento de las corrientes se respetará el debate abierto, no debiéndose establecer disciplina de voto ni expresar ésta por medio de portavoces en el interior de los órganos de la Federación.

En el supuesto de que en el interior de la F.E.CC.OO. se configuren corrientes de opinión, tales posiciones tendrán que ser tenidas en cuenta sobre la base de formulaciones concretas (expresas), siempre que cuenten al menos con el 10% de los afiliados del ámbito correspondiente.

Todo/a afiliado/a tiene derecho a solicitar la intervención de los órganos competentes de la Federación, que entienden de las reclamaciones y, en especial, contra las medidas disciplinarias que pudieran adoptarse contra cualquier afiliado.

Todo/a afiliado/a tienen derecho al asesoramiento sindical, técnico y asistencial por parte de la Federación en la forma que se establezca por sus órganos respectivos.

Artículo 8. Deberes de los afiliados: Los/as afiliados/as deberán cumplir los estatutos y velar por la consecución de los fines y objetivos que la F.E.CC.OO. propugna y por la puesta en práctica de los acuerdos de la misma.

Los/as afiliados/as deberán respetar las decisiones democráticamente adoptadas por la Federación en cada uno de los órganos y niveles y deberán cumplir las orientaciones y decisiones del órgano en que se desarrolla su actividad y de los órganos superiores.

Los acuerdos adoptados por cualquier órgano de la Federación son vinculantes y obligan en cuanto a su aceptación y cumplimiento a todos los miembros de ese órgano, quedando a salvo el derecho de libre expresión de cualquier miembro en cuanto opinión exclusiva y diferenciada del mismo.

Los/as afiliados/as deberán satisfacer la cuota que se establezca por los órganos competentes de la Federación.

Artículo 9. Medidas disciplinarias: La conducta de un afiliado que suponga un incumplimiento de los Estatutos o que sea contraria a los fines y objetivos de la Federación, tras el oportuno estudio, dará lugar a la adopción de medidas disciplinarias sindicales. Las sanciones se tramitarán a través del órgano en que esté encuadrado el afiliado y serán decididas por el órgano inmediatamente superior, con audiencia del interesado, en el plazo máximo de 30 días. La inhibición constatada del órgano al que corresponda adoptar medidas disciplinarias contra un afiliado podrá dar lugar a la adopción de las mismas por el órgano inmediatamente superior.

La adopción de las medidas sancionadoras correspondientes a los apartados B y C requerirá una mayoría de dos tercios del órgano sancionador; para la referente al apartado A bastará la mayoría absoluta.

Las medidas disciplinarias podrán ser:

- a) Amonestación interna y/o pública.

- b) Suspensión desde un mes a la duración de un mandato congresual de los derechos de afiliado/a.

- c) Expulsión, como medida excepcional, para casos de reincidencia o de particular gravedad.

Toda malversación de fondos sindicales será sancionada con la inmediata expulsión, que podrá hacerse pública.

Todo/a afiliado/a sancionado podrá en el plazo de 30 días recurrir como primera instancia ante el organismo inmediatamente superior al que ha adoptado la sanción, que la confirmará o revocará en el plazo de 30 días. Solamente después de realizado este trámite podrá el sancionado o el organismo sancionador presentar recurso ante la comisión de Garantías del ámbito correspondiente.

Las medidas a que hace referencia B y C si son recurridas, no serán efectivas mientras no se pronuncie la Comisión de Garantías.

Artículo 10. Baja en la Federación: Se causará en la Federación por:

- a) Libre decisión del afiliado.

- b) Por resolución sancionadora de los órganos competentes.

- c) Por impago injustificado de la cuota por tres meses consecutivos y con previo aviso. El reintegro en la Federación se hará previo pago de las cuotas pendientes, que originaron la baja.

d) El reingreso en la Federación dará al trabajador los mismos derechos que a un afiliado nuevo. Se excluyen de estos derechos los beneficios asistenciales de que puedan gozar los afiliados/as, hasta que no haya transcurrido un período de seis meses.

CAPITULO III. ESTRUCTURA DE LA F.E. CC.OO.

Artículo 11. La F.E.CC.OO. agrupa a las Federaciones de nacionalidad, región o comunidad autónoma.

Dichas federaciones, que pueden adoptar los nombres de Federación Sindical de Comisiones de Enseñanza, Federación de Enseñanza, Sindicato Regional de Enseñanza o Sindicato de Comisiones de Enseñanza del ámbito territorial correspondiente o cualquier otro que así determinen en sus congresos y que asegure la identificación con la F.E.CC.OO., son las siguientes:

De Andalucía.	De Las Illes.
De Aragón.	De las Islas Canarias.
De Asturias.	De Madrid.
De Cantabria.	Del País Valenciá.
De Castilla-La Mancha.	De la Región Murciana.
De Castilla-León.	De La Rioja
De Catalunya.	De Exterior
De Euskadi.	De Ceuta
De Extremadura.	De Melilla
De Galicia.	

Los sindicatos provinciales, comarcales o insulares de cada nacionalidad, región o comunidad autónoma se integran en cada una de las federaciones antes citadas.

El Sindicato Provincial de Navarra se integra en la Federación de Euskadi.

Artículo 12. La Sección Sindical y el delegado sindical: La Sección sindical es la organización del Sindicato en el centro de trabajo o empresa.

Se considera centro de trabajo a efecto de poder constituir secciones sindicales:

- Los centros de EGB, BUP, FP y similares.
- El conjunto de centros privados y/o públicos de una localidad.
- El conjunto de los centros públicos y/o privados de una misma titularidad de una localidad, provincia, isla o comarca.
- El conjunto de todos los centros privados y/o públicos de una provincia, isla, comarca o distrito.
- Los centros universitarios públicos y privados.
- Cualquier otro ámbito territorial o funcional que la Comisión Ejecutiva estime conveniente, en función de las circunstancias y las características del caso.

La sección sindical será constituida por la comisión ejecutiva provincial o insular, a instancia de los afiliados y afiliadas de cada centros de trabajo.

Son funciones entre otras de la sección sindical las siguientes:

— Aplicar la política del sindicato en la empresa o centro de trabajo.

— Elaborar las directrices que llevarán los miembros de CC.OO. al comité de empresa o junta de personal ante la negociación colectiva o participar en la misma en los términos legalmente establecidos.

— Todas aquellas que legal o convencionalmente le sean atribuidas.

Además de los delegados sindicales, la sección sindical se dotará de un secretario general, que podrá o no coincidir con la figura del delegado sindical. Igualmente se podrá dotar, en función de sus necesidades, de cuantos cargos se estimen convenientes. Entre otras, las funciones que desempeñan estos cargos de la sección sindical son:

Garantizar la relación permanente y fluida de la sección con el sindicato provincial/comarcal respectivo.

Distribuir propaganda e información entre los trabajadores y afiliados.

Garantizar el cobro de las cuotas.

Proponer listas electorales y las tareas a desarrollar en el interior de la sección, líneas de apoyo a las estructuras provinciales, así como otras que redunden en el buen funcionamiento de la sección y en la adecuada relación con la estructura federal de la que depende.

Del delegado sindical

1. En todas las empresas y, en su caso centros de trabajo, las secciones sindicales elegirán tantos delegados sindicales como las normas legales o convencionales establezcan.

Dicha elección se efectuará en asamblea o reunión de afiliados por votación mayoritaria, de entre los candidatos propuestos.

Son funciones, entre otras, del delegado sindical:

- Aplicar y ejecutar los acuerdos de la sección sindical y del sindicato en el ámbito correspondiente.
- Cobrar las cuotas de la afiliación, cuando así proceda.
- Distribuir la propaganda e información del sindicato entre la afiliación y trabajadores en general, cuando así proceda.
- Ejercer las demás funciones y derechos que le otorgue la LOLS y los acuerdos de aplicación.

2. El delegado sindical responde de su labor ante la sección sindical que le ha elegido y el sindicato que representa.

3.- El delegado sindical podrá ser revocado mediante asamblea de los afiliados que le han elegido por acuerdo mayoritario de los asistentes a la misma. Igualmente podrá ser destituido por los órganos competentes del sindicato mediante procedimiento establecido estatutariamente para las sanciones.

Artículo 13. Las federaciones de enseñanza de nacionalidad, región o comunidades autónomas: Las federaciones de nacionalidad, región o comunidades autónomas son parte integrante de la F.E.CC.OO. a la vez que lo son de las respectivas confederaciones de su ámbito territorial y están integradas por los sindicatos provinciales, comarcales o insulares.

El sindicato provincial o comarcal, donde no haya estructura provincial o insular es la estructura sindical y organizativa fundamental, a partir de la cual se van conformando

las estructuras que integran la F.E.CC.OO.

Las federaciones de nacionalidad, región, comunidad autónoma, del Exterior y los sindicatos están representados en los órganos estatales de la F.E.CC.OO. en la forma prevista para cada órgano en los presentes Estatutos y en la ponencia de Organización vigente.

El Consejo Federal, a propuesta y previo acuerdo de las federaciones implicadas podrá proponer la fusión de dos o más federaciones en una sola y viceversa, cuando por conveniencias sindicales se estime oportuno. La fusión sólo será efectiva después de que los respectivos congresos de las federaciones afectadas así lo hayan decidido.

Artículo 14. Derechos y Deberes de las federaciones de nacionalidad, región o comunidad autónoma:

Las federaciones de nacionalidad, región o comunidad autónoma están integradas por los sindicatos provinciales, comarcales o insulares.

Las federaciones de nacionalidad, región o comunidad autónoma están representadas en los órganos de dirección de la F.E.CC.OO. y en las uniones regionales, en la forma que cada organización en concreto determine.

Los derechos y deberes de las federaciones de nacionalidad, región o comunidad autónoma son las siguientes:

1. Las federaciones tienen personalidad jurídica propia, siendo sus representantes legales, a todos los efectos, los secretarios generales con los poderes y facultades legales que se les reconozca en los Estatutos de cada federación.
2. Tienen autonomía administrativa para dotarse de los órganos y servicios que estimen oportunos para el mejor cumplimiento de sus funciones.
3. Tienen autonomía de gestión económica y de patrimonio en sus ámbitos de actuación, sin más limitaciones que el cumplimiento de los acuerdos que en estas materias se adopten por los órganos competentes de la federación.
4. Tienen el deber y el derecho de participar en la elaboración de la política sindical de la F.E.CC.OO. a través de los órganos de dirección estatales de los que forman parte, así como en su aplicación y ejecución en el ámbito territorial respectivo.
5. Dentro del respeto a los Estatutos y a la política sindical de la F.E.CC.OO., las federaciones de nacionalidad, región o comunidad autónoma tienen autonomía para elaborar y aplicar la política sindical en su respectivo ámbito.
6. Las Federaciones de nacionalidad, región o comunidad autónoma agrupadas en la F.E.CC.OO. aceptan sus Estatutos y Programa, así como la política sindical de la Federación aprobada por su Congreso y Consejo, su política de administración y finanzas y su política internacional. Por ello, deberán adaptar sus estatutos a lo que establezcan los estatutos federales en aquellos aspectos que puedan ser contradictorios.
7. La F.E.CC.OO., no responderá de las acciones y obligaciones de las federaciones de nacionalidad, región o comunidad autónoma cuando no hayan sido previamente conocidas y aprobadas por los órganos correspondientes de la Federación.

8. Las federaciones de nacionalidad, región o comunidad autónoma aceptan expresamente la actuación de la Comisión de Garantías de la F.E.CC.OO. en sus ámbitos de actuación respectivos, así como las medidas disciplinarias que por los órganos estatutarios pudieran imponerse.

Artículo 15. Medidas disciplinarias a los órganos de las organizaciones integradas en la F.E.CC.OO.: El incumplimiento de los Estatutos, de la política financiera, la vulneración de la política sindical aprobada por el Congreso y por el Consejo, la actuación al margen del programa y de los principios inspiradores de la F.E.CC.OO. por parte de un órgano de una organización integrada en la misma, podrá dar lugar a la adopción de medidas disciplinarias contra el mismo.

En estos supuestos, la decisión será adoptada por el órgano superior correspondiente, quien establecerá la sanción que considere oportuna dentro del espíritu unitario y solidario que anima la práctica sindical de la Federación y la necesidad de respetar los derechos del conjunto de los afiliados y del cumplimiento de los Estatutos y del programa de la Federación.

Las discrepancias que puedan surgir en estas materias entre órganos serán resueltas por la Comisión de Garantías correspondiente.

Las sanciones podrán ser las siguientes:

- a) Amonestación pública.
- b) Pérdida de los derechos que pueda tener el órgano sancionado a ayudas procedentes del fondo de solidaridad en caso de vulneración de política financiera.
- c) Intervención por los órganos superiores correspondientes del sistema de recogida y distribución de cotizaciones.
- d) Suspensión de hasta cinco meses del derecho del órgano a participar en los órganos de dirección superiores.
- e) Suspensión de hasta cinco meses de todas las funciones del órgano sancionado.
- f) Suspensión definitiva de todos los derechos y funciones.

En los supuestos de sanción recogidos en el apartado A y B el acuerdo sancionador se adoptará por mayoría absoluta y en lo referente a los apartados E y F se requerirá una mayoría de dos tercios de los miembros del consejo de la organización.

En los casos de suspensión definitiva se designará, por el órgano sancionador, una dirección provisional en sustitución del órgano sancionado, y se convocará un congreso o asamblea extraordinaria del ámbito que corresponda para que, en el plazo máximo de tres meses, se proceda a la selección de una nueva dirección, salvo en los casos en que esté pendiente una resolución de la Comisión de Garantías y Control.

Todas las medidas disciplinarias podrán ser recurridas ante la Comisión de Garantías correspondientes.

Los acuerdos sobre medidas de sanción que sean recurridas, no serán efectivos hasta que no se pronuncie la Comisión de Garantías Federal, que deberá oír previamente al órgano sancionado.

La inhibición constatada en la adopción de medidas dis-

ciplinarías por parte del órgano al que le correspondería sancionar en relación con lo establecido en este artículo podrá dar lugar a la adopción de las mismas por el órgano de ámbito superior, previa comunicación razonada al órgano por cuya inhibición se actúa.

CAPITULO IV. INTEGRACION EN LA F.E.CC.OO.

Artículo 16. La solicitud de integración en una federación de un sindicato de Enseñanza o de una organización sectorial en la F.E.CC.OO. deberá ser instada a la comisión Ejecutiva de la misma y posteriormente aprobada por el Consejo Federal.

La integración en la F.E.CC.OO. por parte de cualquier organización sindical supondrá la aceptación de los principios, programas, estatutos, política sindical, política internacional de la misma.

Artículo 17. Formas especiales de asociación de la F.E.CC.OO.: Las organizaciones sindicales que así lo deseen podrán establecer formas especiales de asociación con la F.E.CC.OO.

El acuerdo de asociación deberá ser aprobado por el Consejo Federal a instancias de la Comisión Ejecutiva Federal y, en todo caso, ratificado por el Consejo Federal.

En los supuestos de asociación que afecten a organizaciones territoriales del mismo ámbito será preceptivo un informe previo al respecto de las mismas, al Consejo Federal.

Las formas de asociación en lo que se refiere a sus aspectos organizativos, económicos, acción sindical, etc., se establecerán en el acuerdo específico de asociación.

TITULO II.

ORGANOS DE LA F.E.CC.OO.

CAPITULO I. ORGANOS DE DIRECCION Y DE REPRESENTACION DE LA F.E.CC.OO.

Artículo 18. Los órganos de representación y dirección de la F.E.CC.OO. son los siguientes:

- a) El Congreso Federal.
- b) El Consejo Federal.
- c) La Comisión Ejecutiva Federal.
- d) El Secretario General.
- e) Las Conferencias Federales.

Artículo 19. El Congreso Federal: El Congreso Federal es el máximo órgano deliberante y decisorio de la F.E.CC.OO.

A) Composición: El Congreso Federal estará compuesto por:

- a) Representantes de las federaciones de Enseñanza de las comunidades autónomas.

- b) Representantes de los sindicatos provinciales.

- c) Representantes de los sindicatos comarcales donde no haya estructura provincial.

- d) Representantes de las Secciones Sindicales de Centro de mayor afiliación.

El número de delegados de cada grupo y las normas de elección serán elaboradas por el Consejo Federal convocante, que también elaborará el proyecto de Reglamento del Congreso Federal.

B) Funcionamiento:

1. El Congreso, con carácter ordinario, se convocará cada cuatro años.

2. Con carácter extraordinario será convocado cuando así lo apruebe el Consejo Federal por mayoría de 2/3, o por las Federaciones de la comunidades autónomas que sumen, al menos, 2/3 de los cotizantes totales de la Federación.

3. Los Congresos ordinarios serán convocados con seis meses de antelación, las ponencias se enviarán con tres meses, el reglamento y el informe general con un mes y las enmiendas con suficiente antelación.

4. Todos los acuerdos del Congreso se adoptarán por mayoría simple, salvo los que tengan por objeto la modificación de los Estatutos de la Federación que requerirán mayoría de dos tercios.

5. El Reglamento, propuesto por el Consejo Federal, será aprobado por el Congreso, en pleno, al comenzar sus sesiones, una vez constituido.

C) Funciones del Congreso Federal:

1. Aprobar su propio Reglamento de funcionamiento.

2. Determinar la línea general, la actividad sindical, la política de Organización y Finanzas y la política Internacional de la F.E.CC.OO.

3. Aprobar y modificar el programa de la F.E.CC.OO.

4. Aprobar y modificar los Estatutos de la Federación.

5. Aprobar la composición del Consejo Federal.

6. Elegir al Secretario General, a la Comisión Ejecutiva, a la Comisión de Control Administrativo y Finanzas y a la Comisión de Garantías de la Federación mediante sufragio libre y secreto.

7. Decidir sobre la disolución de la Federación y sobre su posible fusión con otras federaciones en Congreso Extraordinario convocado al efecto.

8. Intervenir en el reconocimiento del carácter de corriente sindical.

Artículo 20. El Consejo Federal: El Consejo Federal es el máximo órgano de dirección y representación entre congreso y congreso.

A) Composición: El Consejo Federal estará integrado por las siguientes personas:

- a) El Secretario General de la F.E.CC.OO.

- b) Los miembros de la Comisión Ejecutiva de la F.E.CC.OO.

- c) Los secretarios generales de las federaciones de nacionalidad, región o comunidad autónoma.

- d) Los miembros, en representación de las federaciones

de nacionalidad, región o comunidad autónoma, elegidos por sus respectivos congresos o consejos, en proporción al número de cotizantes, de acuerdo con la ponencia de organización.

e) El Consejo Federal, a propuesta de la Comisión Ejecutiva, podrá incorporar a sus reuniones con voz, pero sin voto, a todos aquellos miembros de la Federación y de la C.S. de CC.OO. cuya presencia o asesoramiento se considere oportuna o necesaria por su responsabilidad en determinados servicios o comisiones de carácter permanente o temporal.

B) Funcionamiento:

1. El Consejo será convocado por la Comisión Ejecutiva con carácter bimensual de forma ordinaria y con carácter extraordinario cada vez que lo solicite un tercio de los miembros del mismo.

2. Las resoluciones y decisiones del Consejo se adoptarán por mayoría simple, excepto lo dispuesto en otro sentido en los presentes Estatutos.

3. La incorporación o sustitución de miembros del Consejo, se dará a conocer al propio Consejo Federal.

C) Funciones:

1. Discutir y decidir sobre la política general de la Federación entre congresos y controlar su aplicación por la comisión Ejecutiva.

2. Convocar el Congreso Federal,

3. Aprobar anualmente el presupuesto de ingresos y gastos que le será propuesto por la Comisión Ejecutiva y las líneas de actuación económica de la Federación.

4. Aprobar la integración, asociación y otras formas específicas de vinculación sindical de las federaciones y sindicatos que así lo soliciten.

5. Fijar el sistema de cuotas de la Federación según las directrices de la C.S. de CC.OO.

6. Fijar los criterios de retribución de las personas que presten sus servicios en la Federación.

7. Regular, en su caso, la edición de carnés y sellos de cotización si le fuere delegada esta atribución por la C.S. de CC.OO.

8. Conocer anualmente el informe de la Comisión de Control Administrativo y Finanzas y el de la Comisión de Garantías.

9. Elegir a los miembros de la Comisión Ejecutiva entre congresos, así como a los miembros de la Comisión de Control Administrativo y Finanzas y a los de la Comisión de Garantías.

Para la elección de los miembros de las Comisiones de Control y Garantías se requerirá una mayoría de 2/3 y sólo podrá afectar a un máximo equivalente a 1/3 del total de los componentes de cada comisión.

10. Elegir por mayoría absoluta al Secretario General en caso de dimisión de éste.

11. Convocar las conferencias federales.

12. Elegir a los miembros de los órganos de dirección de las sociedades, fundaciones y servicios dependientes de la F.E.CC.OO.

13. Aprobar su reglamento de funcionamiento.

14. Establecer las normas por las que se rija la selección de los candidatos a las elecciones a órganos de representación a los que se concurra.

Artículo 21. La Comisión Ejecutiva Federal: La Comisión Ejecutiva es el Órgano de dirección de la F.E.CC.OO. que aplica las decisiones y directrices adoptadas por el Consejo y el Congreso.

A) Composición y funcionamiento: Funcionará y se reunirá con carácter ordinario, al menos, una vez cada dos semanas. Los acuerdos de la Comisión Ejecutiva se adoptarán por mayoría simple con presencia, como mínimo, del 50% de sus miembros.

La composición y el número de miembros de la Comisión Ejecutiva se establecerán en el Congreso Federal.

Las reuniones serán convocadas por el Secretario General o por 1/3 de los componentes de la Comisión Ejecutiva.

B) Funciones:

1. Llevar a la práctica las decisiones adoptadas en el Consejo Federal y en el Congreso.

2. Asegurar la dirección permanente de la actividad de la Federación.

3. Asegurar la organización y funcionamiento de los servicios centrales de la Federación.

4. Mantener contactos periódicos con las federaciones de las comunidades autónomas.

5. Deliberar y decidir sobre las cuestiones que se susciten entre consejos. Asegurar los medios para que sean discutidos, en los organismos territoriales, los temas que habrán de debatirse en los consejos.

6. Responsabilizarse de las publicaciones de la Federación.

7. Nombrar de entre sus miembros los responsables de las secretarías y cuantas responsabilidades sean necesarias para cumplir sus funciones.

8. Coordinar las actividades del Consejo Federal, de las secretarías, de las secciones federales, de las comisiones federales y de los servicios técnicos de la Federación.

9. Responder ante el Congreso al término de su actuación y ante el Consejo entre congreso y congreso.

10. Nombrar al personal técnico y administrativo de los servicios centrales de la Federación.

11. Con el fin de regular su funcionamiento tendrá un reglamento interno.

La Comisión Ejecutiva podrá crear cuantas secretarías considere necesarias para cumplir sus funciones.

Los miembros de la Comisión Ejecutiva Federal podrán participar en las reuniones de cualquier órgano de las organizaciones agrupadas en la F.E.CC.OO.

Artículo 22. El Secretario General de la Federación: El Secretario General de la Federación es el representante legal y público de la F.E.CC.OO.

Actúa bajo acuerdo del Consejo y de la Comisión Ejecutiva, siguiendo el principio de dirección colectiva y tiene como misión la de impulsar y cohesionar las funciones de dichos órganos.

Tendrá las facultades que la Ley le otorga como repre-

sentante legal y público de la F.E.CC.OO., y en concreto las facultades legales que expresamente se recogen en el anexo de estos Estatutos.

El Secretario General podrá delegar las funciones y facultades que reconocen estos Estatutos en los miembros y órganos competentes de la Federación.

En caso de ausencia, propondrá a la Comisión Ejecutiva que un miembro de la misma ejerza sus funciones durante ese período.

Artículo 23. Incompatibilidades de los miembros de los órganos de dirección federal: La condición de miembro de la Comisión Ejecutiva Federal de la F.E.CC.OO. en función de las tareas que ello conlleva, así como ser responsable directo de una Secretaría Federal, será incompatible con el desempeño de las siguientes funciones:

- Alcalde o concejal.
- Miembro de los órganos parlamentarios de las CC.AA.
- Miembro del Gobierno del Estado o de los gobiernos de las CC.AA.
- Cualquier cargo o designación directa por parte del Gobierno del Estado o de los gobiernos de las CC.AA.
- Secretario general de un partido político.
- Responsabilidad directa de una secretaría o frente de trabajo permanente en un partido político.
- Ser candidato a alguno de los cargos públicos señalados anteriormente.
- Será incompatible ser responsable de una Secretaría Federal de la F.E.CC.OO. y Secretario General o miembro de la Comisión Ejecutiva con responsabilidades directas en otras organizaciones no federales de la C.S. de CC.OO.
- Las organizaciones de la Federación establecerán un régimen de incompatibilidades similar al previsto en estos Estatutos señalando en cualquier caso incompatibilidades entre:
 - Secretario General de Federación de nacionalidad o región, provincia o comarca o insular con ser diputado, senador en las Cortes Generales, diputado autonómico, alcalde o concejal.
 - Será incompatible ser candidato a alguno de los cargos públicos señalados y ostentar la responsabilidad de la Secretaría General de una federación de nacionalidad, regional, provincial, comarcal o insular.
 - Será igualmente incompatible el desempeño de un cargo de confianza en algunas de las administraciones o empresas públicas con ser Secretario General o desempeñar puestos de responsabilidad en los órganos de dirección de las estructuras sindicales de estas administraciones o empresas públicas.
 - Asimismo será incompatible ser Secretario General de una Federación de nacionalidad, regional o provincial con tener responsabilidades directas en órganos de dirección no federales de la C.S. de CC.OO.

Artículo 24. Las Conferencias Federales: Entre congreso y congreso, y a propuesta de la Comisión Ejecutiva, el Consejo Federal podrá convocar conferencias federales

para debatir y establecer la posición de la F.E.CC.OO. respecto a cuestiones específicas o generales de especial interés para la política sindical de dicha Federación. Los acuerdos adoptados tendrán carácter de decisiones para el conjunto de la F.E.CC.OO. y no podrán ser contradictorios con los acuerdos aprobados por el Consejo Federal.

Los acuerdos, cuando las reuniones tengan composición sectorial, deberán ser ratificados por el Consejo Federal para tener carácter de decisiones para el conjunto de la F.E.CC.OO.

En cada convocatoria específica realizada por el Consejo Federal se establecerán los criterios de asistencia y funcionamiento de la conferencia y de elección de los delegados por medio del correspondiente reglamento, que será aprobado por mayoría absoluta de los asistentes al Consejo convocante.

CAPITULO II. COMISIONES DE GARANTIA Y CONTROL ADMINISTRATIVO Y FINANZAS.

Artículo 25. La Comisión de Garantías de la F.E. de CC.OO.: La Comisión de Garantías, cuyo reglamento es aprobado por el Consejo Federal, es la encargada de intervenir en las reclamaciones de miembros y órganos de las organizaciones agrupadas en la F.E. de CC.OO., contra acuerdos y actuaciones que los afectados consideren que vulneran los Estatutos de la F.E.CC.OO.

También es competencia de la Comisión de Garantías el entender los recursos que puedan imponerse contra las medidas disciplinarias adoptadas por cualquier órgano del sindicato de su nivel correspondiente.

Las resoluciones de la Comisión de Garantías resuelven en última instancia dentro de la Federación y deberán dictarse en un plazo máximo de tres meses.

Contra las resoluciones de la Comisión de Garantías de la F.E.CC.OO. se podrá entablar recurso, en el plazo máximo de un mes, ante la Comisión de Garantías de la C.S.CC.OO.

La Comisión de Garantías será elegida por el Congreso Federal y estará compuesta por cinco miembros como mínimo y siempre en número impar, que no podrán ser cargos directivos en los órganos de la Federación.

La Comisión de Garantías elaborará su propio reglamento de funcionamiento. Anualmente elaborará un informe que presentará al Consejo Federal.

Al término de su mandato someterá al Congreso Federal el balance de su actuación del período comprendido entre congresos.

Artículo 26. La Comisión de Control Administrativo y Finanzas: La Comisión de control Administrativo y Finanzas es la encargada de revisar los estados de cuentas de la misma Federación y de controlar el funcionamiento administrativo de la misma.

La Comisión de Control Administrativo y Finanzas será elegida por el Congreso Federal y estará compuesta por tres

miembros como mínimo y siempre en número impar, que no podrán ser cargos directivos en los órganos de la Federación. Elaborará su propio reglamento de funcionamiento.

Anualmente elaborará un informe que presentará al Consejo Federal. Asimismo someterá al Congreso Federal el balance de su actuación del período comprendido entre congreso y congreso, al término de su mandato.

TITULO III. **ACCION SINDICAL**

CAPITULO UNICO

Artículo 27. La acción sindical de la Federación de Enseñanza de CC.OO. se fija por los órganos federales, que la desarrollarán de acuerdo con la orientación fijada por la Confederación Sindical de CC.OO.

TITULO IV. **FINANZAS Y ADMINISTRACION**

CAPITULO I. PATRIMONIO Y ADMINISTRACION

Artículo 28. Recursos y bienes de la F.E.CC.OO. Patrimonio: Los recursos y bienes de la F.E.CC.OO. estarán integrados por:

1. Las cuotas de los afiliados.
2. Las donaciones y legados en favor de la misma y por el capital que acumule a lo largo de su gestión.
3. Las subvenciones que pueden serle concedidas.
4. Las rentas de sus bienes y valores.
5. Los ingresos procedentes de la venta de publicaciones y de prestaciones y servicios.
6. Cualesquiera otros recursos obtenidos de conformidad con las disposiciones legales y preceptos estatutarios.

Artículo 29. Balance y presupuestos: Anualmente el Consejo Federal, a propuesta de la Comisión Ejecutiva, conocerá la cuenta de ingresos y gastos y aprobará el balance de la situación y el presupuesto y líneas de actuación de la F.E.CC.OO. en materia de finanzas.

Artículo 30. Responsabilidad económica de la F.E.CC.OO.: La F.E.CC.OO. no responderá a las acciones u obligaciones de índole económico o patrimonial acordadas por cualquier órgano de las organizaciones agrupadas en la F.E.CC.OO. cuando no hubiera habido previa aprobación de los órganos que estatutariamente son responsables de la política financiera de la Federación.

Artículo 31. Libro de contabilidad: La F.E.CC.OO. dispondrá de un Libro de Registro de contabilidad central, en que figuren el estado de ingresos y gastos y el balance económico general de la Federación. Este libro estará a cargo del Area de Organización y Finanzas.

Los afiliados a la Federación podrán solicitar el acceso a este libro de cuentas. El Consejo Federal aprobará el Reglamento que regule el acceso de los afiliados a los libros de contabilidad.

CAPITULO II. REGISTRO DE AFILIADOS, SERVICIOS TECNICOS, ORGANO DE PRENSA.

Artículo 32- Registro de afiliados: La F.E.CC.OO. dispondrá de un registro de afiliados, que estará a cargo del Area de Organización y Finanzas.

Los afiliados a la Federación podrán solicitar el acceso a dicho registro público. El Consejo Federal aprobará el reglamento que regule el acceso de los afiliados al registro de afiliados.

Artículo 33. Servicios técnicos de asesoramiento y asistenciales de la F.E.CC.OO.: La F.E.CC.OO., en la forma que considera oportuna, dispondrá de los servicios técnicos, de asesoramiento y asistenciales, así como de los medios que considere necesarios de índole editorial, distribución cultural, ocio, etc., para afiliados y no afiliados, estableciéndose los criterios diferenciados que se consideren oportunos para unos y otros.

TITULO V. **DISOLUCION DE LA F.E.CC.OO.**

CAPITULO UNICO

Artículo 34. La F.E.CC.OO. podrá disolverse por acuerdo de los 4/5 de los votos de los delegados del Congreso Extraordinario convocado exclusivamente a tales efectos. En el acuerdo de disolución deberán establecerse las formas de disolución del patrimonio de la Federación.

No obstante, el patrimonio de la F.E.CC.OO., sus bienes muebles e inmuebles y recursos en general, quedarán integrados en el patrimonio de la C.S.CC.OO., salvo resolución en contrario de los órganos de la C.S. de CC.OO.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA. Los Estatutos de la C.S. de CC.OO. se consideran a todos los efectos derecho supletorio de los presentes Estatutos, en todo aquello que no se halle regulado en los mismos.

SEGUNDA. Se faculta al Consejo Federal de la Federación para elaborar, por mayoría absoluta de los asistentes, los reglamentos citados en los presentes Estatutos y cuantos el mismo Consejo Federal estime oportunos y estén de acuerdo con el articulado de los mismos.

ANEXO 1. FACULTADES LEGALES DEL SECRETARIO GENERAL DE LA F.E.CC.OO.

El Secretario General tendrá las facultades que la ley le otorgue como representante legal y público de la Federación, más las que expresamente se reconocen:

Tomar parte en concursos y subastas, hacer propuestas y aceptar adjudicaciones. Aceptar, con o sin beneficio de inventario, repudiar y manifestar herencias, hacer, aprobar o impugnar participaciones de herencias y liquidar y extinguir fideicomisos, para pagar cobrar, fijar, garantizar y depositar legítimas y cancelar o renunciar a sus garantías legales; hacer o aceptar donaciones. Dividir bienes comunes. Ejercer el comercio, otorgar contratos de trabajo, de transporte y traspaso de local de negocio, retirar y llevar la correspondencia de cualquier clase, con su firma. Constituir y modificar sociedades; nombrar, aceptar y desempeñar cargos en ellas e intervenir en sus juntas, rescindir las, disolverlas y liquidarlas. Operar con cajas de ahorro, cajas oficiales, bancos incluso el de España y sus sucursales, haciendo todo cuanto la legislación y prácticas bancaria permitan. Seguir, abrir y cancelar cuentas y libretas de ahorro, cuentas corrientes y de crédito y caja de seguridad. Librar, aceptar, avalar, endosar, cobrar, intervenir y negociar letras de cambio y otros efectos.

Comprar, vender, canjear y pignorar valores y cobrar sus funciones, dividendos y amortizaciones, concertar pólizas de crédito, ya sea personal o con pignoración de valores con Bancos y sus sucursales, firmando los oportunos documentos.

Modificar, transferir, cancelar, retirar y constituir depósitos de efectivo o valores, provisionales o definitivos.

Instar actas notariales de todas clases, promover y seguir expedientes de dominio y de liberación de cargas; solicitar asientos de registros de la propiedad y mercantiles, hacer aceptar y constatar notificaciones y requerimientos notariales. Comparecer ante centros y organismos del Estado, provincia o municipio, jueces, tribunales, fiscalías, sindicatos, delegaciones, comités, juntas, jurados y comisiones y, en ellos, instar, seguir y terminar como actor, demandado o en cualquier otro concepto, toda clase de expedientes, juicios y procedimientos, civiles, penales, administrativos, contencioso-administrativos, gubernamentales, laborales y eclesiásticos, de todos los grados, jurisdicciones en cualquier procedimiento, trámites y recursos, incluso de tasación y prestar cuando se requiere la ratificación personal.

Administrar en los más amplios términos, bienes muebles e inmuebles, hacer declaraciones de edificación y plantación, deslindes, amojonamientos, agrupaciones y se-

gregaciones. Reconocer deudas y aceptar créditos, hacer y recibir préstamos, pagar y cobrar cantidades; hacer efectivos libramientos; dar o aceptar bienes, en o para pago; otorgar transacciones, compromisos y renunciaciones; avalar y afianzar, comprar, vender, retraer, permutar pura o condicionalmente, con precio confesado, aplazado o pagado al contado toda clase de bienes, muebles e inmuebles derechos reales y personales.

Constituir, aceptar, dividir, enajenar, agravar, redimir y extinguir usufructos, servidumbres, censos, arrendamientos inscribibles y demás derechos reales, ejercitando todas las facultades derivadas de los mismos, entre ellas, cobrar pensiones y laudemios, firmas por dominio, autorizar trasposos y cobrar la participación legal de los mismos. Constituir, aceptar, modificar, adquirir, enajenar, posponer y cancelar, total o parcialmente, antes o después de su vencimiento, háyase o no cumplido la obligación asegurada, hipotecas prendas, anticrisis, prohibiciones, condiciones y toda clase de limitaciones o garantías. Contratar activa o pasivamente, rentas, pensiones o prestaciones, temporales o vitalicias, y su aseguramiento real.

Podrá delegar las funciones y facultades que reconocen los presentes estatutos en los miembros y órganos competentes de la Federación.

(Aquí se incluirá la fórmula jurídica más adecuada para otorgar poderes).

En caso de ausencia de cualquier índole, propondrá a la Ejecutiva al miembro de la misma que asumirá las funciones reconocidas al Secretario General y durante el periodo de su ausencia.

DISPOSICION TRANSITORIA

En un plazo máximo de tres meses, el Consejo Federal aprobará las normas a las que hace referencia el artículo 20, apartado c), 14. ■

(viene de la pag. 42)

– Las condiciones laborales de los trabajadores de Enseñanza privada también se irán homologando paulatinamente con las de sus compañeros de la pública.

– Las retribuciones del personal de administración y servicios se efectuarán a través del pago delegado y diferenciado de la partida de otros gastos.

– Las instalaciones de los centros privados sostenidos con fondos públicos serán abiertas y gestionadas por el consejo escolar del centro.

– La matriculación en centros sostenidos con fondos públicos se centralizará por distritos y pueblos y será gestionada directamente por los consejos escolares municipales a fin de distribuir racionalmente la población escolar de las zonas y ejercer un control de las ratios en los diversos ciclos y niveles educativos de los centros.

– La negociación de todos estos aspectos será imprescindible que sea asumida POR LA COMISION EJECUTIVA, de forma global, puesto que no será posible, por lo que podría resultar de contradictoria, el que cada sector lo realice por su lado.

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

– Los excedentes de profesores de centros en crisis se reabsorberían prioritariamente en la red de centros concertados.

– Se establecería un mecanismo que contemplase que el acceso a la docencia en cualquier centro sostenido con fondos públicos sería a través de un baremo objetivo con las mismas garantías y obligaciones para todos los aspirantes a un puesto de trabajo y con control sindical.

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

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

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

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

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

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

E) LA CUALIFICACION PROFESIONAL

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

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

– económicamente, ahorrando recursos y configurando polivalencias.

– socialmente, proyectando la identificación calidad del servicio igual a recualificación.

– políticamente, apropiándose de los avances que se produzcan.

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

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

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

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

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

2. Mejorar la crítica que podemos ejercer sobre el sistema escolar y social con nuestra práctica sindical y la

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

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

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

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

5. Ganar iniciativa en orden a evitar que la transformación de las cualificaciones pueda ser dirigida por las pa-

tronaes (administrativas o empresariales) lo que potenciaría su poder no sólo sobre el nivel de salarios, sino sobre la determinación de funciones de cada trabajador o trabajadora.

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

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

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

Y en cuanto a los contenidos, hemos de reivindicar una formación que

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

F) SALUD LABORAL

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

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

- Indefinición de las enfermedades profesionales que más se padecen en el ámbito educativo, o falta de actuación en las que están definidas y afectan a colectivos concretos (personal laboral). El llamado "Nuevo Cuadro de Enfermedades Profesionales" (R.D. 1975/78 de 12 de mayo) está excesivamente ligado a procesos industriales con difícil aplicación a la enseñanza.

- Exclusión del personal funcionario y estatutario de la ordenanza general de seguridad e higiene en el trabajo (orden del 9-11-71).

- Inexistencia o desconocimiento de instrumentos de vigilancia, control, subsanación y sanción de las irregularidades o infracciones detectadas.

Ya en los acuerdos del 88 para la enseñanza pública no universitaria y

ahora en el reciente acuerdo sobre "modernización de la Administración" contiene un capítulo 9 sobre Salud Laboral que puede a través de las COMISIONES DE SALUD LABORAL convertirse en instrumento reivindicativo para subsanar algunas de estas deficiencias.

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

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

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

- Elaboración de un plan de prevención que identifique los factores de riesgo en nuestro ambiente laboral y vele por su erradicación. Por tanto, la labor preventiva, que debe ser primordial, debe aplicarse de la prevención de accidentes a la prevención de enfermedades, tanto fisiológicas como psíquicas, directa o indirectamente motivadas por la actividad laboral. Así problemas como los turnos de trabajo, la rotación de horarios, las jornadas festivas, los ritmos de trabajo, la monotonía de la actividad, debemos relacionarlos con su influencia sobre posibles trastornos digestivos, de sueño, estrés, relaciones sociales, familiares, etc.

- Desarrollar algunas estructuras de

ayuda para los trabajadores afectados por bajas de larga duración. La intervención más evidente debe contarse en los procesos de rehabilitación posteriores a las bajas, evitando que éstas se hagan crónicas, particularmente en las producidas por diagnósticos de psiquiatría y otorrinolaringología. Sin estas estructuras al reintegrarse el trabajador a su faena en las mismas condiciones laborales las bajas se reproducen y acaban por hacerse crónicas.

- Determinación de las condiciones de seguridad y riesgo que tienen en la actualidad los centros de trabajo. Controlar el cumplimiento de la normativa de seguridad y evacuación de los centros. Proponer las condiciones físicas mínimas que deben cumplir los edificios escolares.

- Elaboración de un plan de formación sobre salud laboral dirigido a los trabajadores de la enseñanza.

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

- Proponer la cobertura de las enfermedades profesionales por parte de MUFACE, así como un programa preventivo basado en reconocimientos médicos generales y específicos a los que se someterían periódicamente los funcionarios (revisiones ginecológicas, información y orientación sexual).

- Constitución de comisiones de salud, seguridad y condiciones de trabajo en ámbitos descentralizados y cuya composición sea paritaria.

G) DEMOCRATIZACION, DESCENTRALIZACION Y AUTONOMIA EN EL SISTEMA EDUCATIVO

Sobre la participación democrática

EL Intento por construir una Escuela Pública, con una organización democrática, como agente de cambio social, y en profunda relación con un sis-

tema democrático moderno y progresista data ya de los años 50. Inspiró a los Movimientos de la Escuela Moderna que esperaban una correspondencia de la acción sindical y política a su actuación en el seno de las instituciones educativas. Los orígenes de nuestro sindicato recogen, en la transición española, gran parte de esa herencia ideológica y como pieza fundamental para la democratización del sistema educativo reclamábamos un conjunto de leyes que desarrollaran la Constitución en un sentido progresista: Estatuto del Profesorado, Estatuto de Centros, Ley de Financiación, Ley de la Función Pública y, a más largo plazo, una nueva Ley General de Educación.

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

El problema actual, como ya se apuntaba en el apartado I.A. es que el complejo sistema de participación que tenemos se degrada y vacía, pero no debemos culpabilizar de ello exclusivamente a obstáculos administrativos. En gran medida se debe a la inhibición generalizada de la comunidad educativa que infrutiliza los ámbitos de participación, teniendo nosotros que reconocer autocríticamente, que la inhibición incluye a muchos sindicalistas. Afiliados a CC.OO. con suficien-

te cualificación se niegan a comprometerse en órganos de dirección de los centros, en los CEPs, en las diversas comisiones provinciales, etc...

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

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

*Desarrollar un marco legal que establezca las condiciones necesarias para favorecer la participación: mejorar las condiciones de trabajo, diversificación de las diferentes responsabilidades y reducción del horario lectivo para posibilitar una mejor dedicación a los temas y limitar la tensión por el exceso de responsabilidad. Paralelamente hay que impedir la tendencia actual a la acaparación de parcelas de poder por gente de ciertos órganos en detrimento de la participación colectiva.

*Poner el acento en la idea de profesionalidad de los trabajadores de la enseñanza más que en una supuesta vocación.

*Descartar como causa de no participación en los puestos de gestión, organización, asesoramiento, etc... del sistema educativo la idea de que dichos puestos están desprestigiados, pues justificando dicha causa estamos alimentando los discursos en que se mueven los sindicatos más reaccionarios. Y es necesario preguntarse si tal desprestigio de los CEPs, órganos de dirección, Servicio de Inspección Técnica, etc... no son, a fin de cuentas, otra cosa que coartadas para la inhibición que todos constatamos, pues en la misma medida circula entre la profesión ciertas críticas a la figura del liberado sindical a las cuales hacemos frente con toda decisión.

*Reconocer para los órganos de representación democrática el derecho y deber de evaluar el subsistema educativo en el que tienen competencias. Evaluación interna para el funcionamiento de los centros, por ejemplo, desde el consejo escolar y también evaluación externa para la cual puedan requerirse los servicios de expertos que contribuyan al rigor de los procedimientos e interpretación de la información.

EL CENTRO COMO UNIDAD DE CAMBIO Y MEJORA ESCOLAR

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

Por un lado, motivos ideológicos:

— La profundización de la autonomía real permite la apropiación de los procesos desarrollados, como aprendizaje y bagaje cultural de la comunidad.

— El primer nivel de democratización del sistema educativo es el centro. Asegurar la participación y colaboración en este primer eslabón es un principio irrenunciable, si se pretende dar coherencia al principio democrático.

Por otro lado, motivos teóricos:

— Los problemas curriculares que es preciso definir son fundamentalmente prácticos y sólo pueden analizarse y resolverse adecuadamente en contextos también prácticos.

— La formación, en relación con un currículum práctico, para ser crítica, debe estar basada en la práctica del propio centro. Así el centro pasaría a

ser el primer eje del perfeccionamiento y debería estar dotado de los recursos humanos y materiales necesarios, así como de los apoyos externos adecuados.

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

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

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

Qué problemas o tareas es preciso abordar

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

1. Planificación curricular

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

— Procesual: se trata de procesos de trabajo secuenciado, revisable, en continuo movimiento; no puntual o momentáneo.

— Cíclica: los procesos deben repetirse constantemente, completando un ciclo que describe fases secuenciadas. Diseño inicial, práctica, reflexión, nueva reconstrucción, nueva práctica...

— Evolutiva: que desarrolle gradualmente los elementos del currículum y no pretenda responder peticiones burocráticas externas que obligan a soluciones teóricas, alejadas de la realidad y la práctica.

– Integradora: el conocimiento es y debe ser de todos los integrantes de la comunidad educativa y es desde los contextos prácticos que recojan presente, pasado y futuro, y los valores consensuados donde podemos y debemos trabajar los aspectos más técnicos del currículum.

Deberíamos tener especialmente en cuenta:

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

2. Planificación de la organización

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

Algunos indicadores a tener en cuenta:

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

3. Planificación del perfeccionamiento y la investigación

Destacamos la necesidad de atender planes de formación del profesorado basados en la demanda de los centros y zonas en función de necesidades reales que sin contradecir otros basados en la necesaria oferta institucional recaben, a través de los servicios de apoyo necesarios, las aspiraciones de perfeccionamiento, investigación y asesoramiento de los centros y las zonas. Las estrategias que definen el modelo de creación, demanda de dentro a fuera, se basan en el análisis y la reflexión colectiva de las propias prácticas educativas.

Consideramos:

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

4. Planificación de la evaluación de la calidad educativa

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

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

Consideraciones:

- Planificada, desarrollada desde y en el propio centro, con posibles coordinaciones en las zonas.
- Realizada sobre cada uno de los elementos y la fase del diseño curricular, de forma gradual y con participación de todos los integrantes que autoevalúan su propia práctica.

(Padres, profesores, alumnos... inmersos en el proceso de autoevaluación-evaluación).

- Como autorrevisión permanente de cada una de las fases del currículum y las prácticas educativas a las que informa y reconstruye.

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

H) NEGOCIACION ARTICULADA

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

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

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

- a) La dinámica que se establece entre "ámbitos restringidos de negociación" y "ámbitos extensos".
- b) Los efectos negativos que dicha dinámica pueda producir sobre nuestra cohesión sindical.

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

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

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

organizativa alcanzaremos y en mejor situación sindical nos encontraremos.

3. Sin embargo, la negociación articulada no puede concebirse como un vaciamiento de los órganos federales que representan el pacto de solidaridad, fuente y origen de nuestro modelo de sindicalismo confederal. Desde esta perspectiva, y entendiendo la negociación articulada como un sistema estructural de interrelaciones en que toda actuación en un punto se transmite al conjunto, los órganos federales, como ejecutores y garantes de la voluntad común solidaria, deben asumir como propias las tareas sectoriales o territoriales de negociación integrando las distintas propuestas concretas en el marco general que les confiere su carácter de clase. A este

respecto, es necesaria una potenciación de la negociación en los niveles administrativos más próximos a los ámbitos de trabajo, a través de las juntas de personal y los comités de empresa, ampliando sus competencias y regulando los procesos negociadores.

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

CURSILLOS DE FRANCES EN PARIS

PATROCINADOS POR EL INSTITUT FRANCE ESPAGNE

VERANO: Del 3 al 16 de julio, inclusive.
Del 18 al 31 de julio, inclusive.
Del 2 al 15 de agosto, inclusive.
Del 17 al 30 de agosto, inclusive.
Del 2 al 15 de septiembre, inclusive.

EURODISNEY

EN L'ALLIANCE FRANÇAISE DE PARIS

- Acompañado por profesores.
- Por las mañanas: Visitas a museos y monumentos.
- Por las tardes: Dos horas de clase diarias o cuatro optativas.
- Se aceptan inscripciones de alumnos para todos los niveles.
- Certificado de asistencia al cursillo.
- Se admiten acompañantes de los cursillistas, sin límite de edad.
- Alojamiento en residencias universitarias de París muy céntricas.
- Precio: Desde 61.500 plas. todo incluido. Estancia en París, en régimen de pensión completa.
- Salidas de Madrid, Barcelona, Bilbao, Valencia y Zaragoza.

INFORMES:

LA ALIANZA FRANCESA DE TARRASA

Calle Bajo Plaza, 18 - Teléfono (93) 2037164 y 7802149 - 08221 TARRASA, y en:

BARCELONA: Sr. Arévalo. Tel. (93) 2053585.
BADAJOZ: Alianza Francesa. Tel. (924) 224848.
BILBAO: Elena Morondo. Tel. (94) 4217278.
GIJÓN: Alianza Francesa. Tel. (985) 353708.
GRANADA: María Lucas. Tel. (958) 294703.
LA CORUÑA: Alianza Francesa. Tel. (981) 222356.
MADRID: Alianza Francesa. Tel. (91) 4353238.
MADRID: Yolanda Santos. Tels. (91) 5230190 y 5413989.
MADRID: Francisco Coslado. Tel. (91) 5434747.
MADRID: Marie Chantal Hernández. Tel. (91) 7473857.
OVIEDO: Alianza Francesa. Tel. (985) 220292.
VALENCIA: Enrique Rodríguez Lapuente. Tel. (96) 3692760.
VALENCIA: Francisco Pérez Vives. Tel. (96) 3603290.
ZARAGOZA: Teresa Vallés. Tel. (976) 370017.

PONENCIA SOBRE LA REFORMA DE LA L.R.U.

"El desarrollo científico, la formación profesional y la extensión de la cultura son las tres funciones básicas que de cara al siglo XXI debe cumplir esa vieja y hoy renovada institución social que es la Universidad española. (...) Es objetivo de la L.R.U. conseguir unos centros universitarios donde arraiguen el pensamiento libre y crítico y la investigación. Sólo así la institución universitaria podrá ser un instrumento eficaz de transformación social, al servicio de la libertad, la igualdad y el progreso social para hacerse posible una realización más plena de la dignidad humana"

Preámbulo de la L.R.U. (1.983)

Nuestro compromiso de defensa de la Enseñanza Pública de calidad en todos los niveles educativos tiene una buena oportunidad de materializarse, de forma positiva, en la negociación de la modificación de la L.R.U.

Para ello la presente ponencia se ha estructurado en torno a tres cuestiones: ¿Qué es la Universidad?, ¿Cómo están las cosas?, ¿Qué proponemos?

1. LAS PRINCIPALES FUNCIONES DE LA UNIVERSIDAD

La actividad primordial (primordial: primitivo, primero, principal y que sirva de fundamento) de la Universidad es la enseñanza de las profesiones intelectuales. Con esta finalidad fué creada la institución en el siglo XII. Pero no es esta hoy la única función de la Universidad. A lo largo de los siglos la institución ha ido aumentando sus funciones, conforme la hegemonía intelectual iba pasando de unas Universidades a otras. De Bolonia y Salerno viene la función de la Universidad como formación de las profesiones intelectuales. De Oxford y Cambridge viene la función de creación de élites para gobernar (estadistas, administradores). De Gottingen y Berlín hemos recibido la función de la Universidad como centro de estudiosos e investigadores. De la Technische Hochschule (Berlín, Brunswick, Munich,...), de Zurich, de Massachusetts procede la función de formar especialistas y tecnólogos.

Se ha ensanchado el horizonte intelectual (primero la ciencia y después la tecnología han entrado en la Universidad) y la sociedad ha ido pidiendo a la Universidad que incremente su cometi-

do. Así de la aceptación, no sin esfuerzo socialmente generalizada, del efecto liberador del conocimiento viene la función de la reflexión crítica y la de democratización y difusión de la cultura.

Además, la Universidad actual se encuadra dentro del sector de producción de servicios científico-técnicos y en el marco mucho más amplio de la Unión Europea, lo que implica profundizar y dar un enfoque más abierto a las funciones tradicionales. El problema es cómo conciliar todas estas diferentes funciones en una misma institución, de modo que el ejercicio de las mismas no sólo no obstaculice el objetivo primordial (la docencia) sino que, por el contrario, suponga un estímulo y un beneficio.

La docencia universitaria exige medios materiales y recursos humanos con dedicación y profesionalidad suficientes. Hay que estudiar continuamente las materias propias (por muy consolidadas que parezcan), sus contenidos, su articulación interna, sus métodos de presentación. Es necesario coordinar las asignaturas propias con las otras que configuran globalmente el curriculum del futuro profesional, manteniendo marcos estables de encuentro e intercambio académi-

co. Hay que atender convenientemente al alumno (consultas, tutorías, etc.), elaborando materiales docentes (libros, apuntes, cuadernos de laboratorio, bibliografías, selecciones de textos...), estableciendo los puentes adecuados para complementar su formación temporalmente fuera de la Universidad (prácticas en empresas u otras instituciones, intercambios de estudiantes entre centros de diversos lugares y países). Pero hoy el término docencia debe entenderse en un sentido más amplio, ocupándose de la formación de postgrado en su doble vertiente:

- la formación del personal docente e investigador, mediante la potenciación de los cursos de doctorado.

- la recualificación, que permita superar la obsolescencia científico-técnica de personas que pueden o no tener titulación académica, mediante cursos de reciclaje.

Todo esto exige estudio, reflexión, experimentación constante, actualización y renovación de los conocimientos; en suma, investigación.

La investigación (básica o aplicada) desarrollada en los departamentos, además de contribuir al avance del

conocimiento positivo en el ámbito de sus materias propias, se convierte en una garantía de progreso permanente de la actividad docente, al mantener al profesor en esa primera línea de avance del saber que le posibilita estar al día de los más recientes resultados en su campo específico. Esto exige, por supuesto, que lo que se realice sea auténtica investigación, y no mera verificación rutinaria de conocimientos ya consolidados, esencialmente enfocada hacia el incremento del historial curricular.

Ahora bien, sería absurdo interpretar que la prestación del servicio se limita a lo enunciado en los párrafos anteriores. Una Universidad, en las postrimerías del siglo XX, tiene que plantearse, además otras cuestiones, máxime si se defiende la autonomía universitaria. Funciones relacionadas con la prestación de servicios a los usuarios que van desde el apoyo a la docencia y la investigación (bibliotecas y servicios de documentación con el imprescindible asesoramiento técnico, preparación de elementos para prácticas, orientación universitaria, etc.) hasta servicios generales de mantenimiento, administración y gestión que posibilitan el correcto funcionamiento del servicio público en su conjunto y sin los cuales resulta inconcebible una Universidad moderna. Todo ello sin olvidar el papel democratizador del conocimiento que pasa por una correcta inserción en la sociedad y una decidida orientación hacia la utilización pacífica y respetuosa con el entorno de los avances científicos, técnicos y sociales.

2. LA L.R.U.: ASPIRACIONES Y FRACASOS

La promulgación de la L.R.U. (1.983) señala, en la Universidad, el fin de la transición política, cerrando así un período en el que fue posible imaginar unas transformaciones más profundas que renovasen a fondo nuestras Universidades.

Resumamos con las palabras del autor del preámbulo, los puntos de partida, las declaraciones de principios, las aspiraciones y los objetivos de la Ley:

1 Ha llegado la hora de incorporar a España al conjunto de las sociedades industriales avanzadas. Para impulsar el desarrollo del espíritu científico, hay que reformar la Universidad, sometida asimismo a otras dos exigencias: acoger al número creciente de estudiantes y reformar los planes de estudio con vistas a la incorporación de España al área universitaria europea.

2 La ciencia y la cultura constituyen el mejor patrimonio de un país. El pensamiento crítico y la investigación deben convertir a la Universidad en un instrumento eficaz de transformación social, al servicio de la libertad, la igualdad y el progreso social.

3 La Universidad no es patrimonio de los actuales miembros de la comunidad universitaria, sino que constituye un auténtico servicio público a los intereses del país. Se crea el Consejo Social, para garantizar la participación de las diversas fuerzas sociales en el gobierno de cada Universidad.

4 En el marco de la distribución de las competencias universitarias entre los distintos poderes públicos, se reconoce la autonomía (estatutaria, académica y financiera) de las Universidades, así como su capacidad para seleccionar y promocionar a su profesorado.

5 Se crea y potencia la estructura departamental, que permitirá la formación de equipos coherentes de investigadores y la flexibilización de los currícula.

6 Se establecen cuatro categorías de profesorado, simplificando el caos de la selvática e irracional estructura jerárquica del profesorado. Se crean además las figuras de profesor asociado, de profesor visitante y de ayudante. La figura del profesor emérito se creará un año después en la ley 30/84

Hasta aquí los buenos propósitos. El articulado de la L.R.U. las disposiciones posteriores y las prácticas de

los sectores hegemónicos de la Universidad (tanto de los grupos de presión consolidados en el tardofranquismo como de las nuevas camarillas emergentes) han dado lugar a un panorama bien diferente, algunos de cuyos rasgos más negativos son, a nuestro juicio, los siguientes:

a) Retroceso del espíritu crítico. Pérdida del punto de vista globalizador. Papanatismo tecnológico. Aceptación acrítica del actual mercado de trabajo como principal elemento orientador de las enseñanzas.

b) Renuncia tácita, por parte de los poderes públicos, a financiar suficientemente la Universidad. Se insta a los departamentos y a los profesores a buscar la financiación complementaria por la vía de los convenios (art. 11) y de las enseñanzas no regladas, que potencian el salario personalizado y estimulan la falsa competencia entre Universidades, Centros, Departamentos e individuos.

c) Desvalorización conceptual y degradación efectiva de la docencia, minusvalorada a la hora de la promoción y de las recompensas (léase "Nuevo Sistema Retributivo" del profesorado), en beneficio de un carrerismo curricular ("publica o perece") que normalmente tiene poco que ver con el auténtico avance de la investigación.

d) Renuncia efectiva a una planificación racional y a la optimización del esfuerzo investigador de las universidades, que resulta disperso y atomizado, a merced de las heterogéneas solicitudes e injerencias del entorno comercial (convenios). La atención a la creciente demanda de docencia universitaria y la multiplicación de la oferta de titulaciones vinculada a la implantación de los nuevos planes de estudios, se llevan a cabo sin la correlativa planificación de las plantillas y sin la dotación financiera mínima suficiente, improvisando la docencia con asociados que se reclutan, en ocasiones, entre titulados recién egresados, a los que, sin embargo, no se considera institucionalmente profesorado en formación.

e) Inadecuación del sistema de acceso de los estudiantes: desvirtuación e inutilidad del COU, farsa y perversión de las pruebas de acceso a la Universidad y de la preinscripción. Todo ello, unido a la falta de definición, medios y dignificación social de la Formación Profesional, desemboca en la desadecuación (falta de conocimientos, desmotivación...) de una gran parte del alumnado en relación a los estudios que está cursando, con el consiguiente descenso del rendimiento académico. La falta de orientación cede así el paso a la selectividad económica y social, agravada por la aún insuficiente política de dotación de becas.

f) Insuficiente vinculación de la Universidad con su entorno social, reducida de forma casi exclusiva a los convenios con las empresas. Inexistencia de la extensión universitaria en muchas universidades.

g) Estratificación de las enseñanzas. Degradación (no uniforme) de primeros y segundos ciclos, y traslado de la función de creación de élites hacia los terceros ciclos y cursos de postgrado.

h) Corporativismo en el profesorado, estimulado por la "funcionarización universal" pretendida por el M.E.C. Jerarquización estamental, e insuficiente democratización interna. Aunque la departamentalización ha supuesto la eliminación de muchos de los defectos de las viejas cátedras (minifundismo académico y económico, hermetismo funcional, hiperestratificación categorial), la devaluación de los centros y la atribución de casi todas sus competencias a los emergentes departamentos han ido configurando a estos como entidades excesivamente cerradas y fuertemente jerarquizadas, donde persiste la atribución a un colectivo reducido de la capacidad de decisión sobre la organización académica, sobre la distribución de recursos y sobre la estabilidad y la promoción del profesorado. Esta situación limita objetivamente la capacidad de crítica y de participación democrática de gran parte del personal

académico, que progresivamente va desentendiéndose de sus responsabilidades e inhibiéndose de la participación en los asuntos colectivos de la Universidad. Se deteriora así el funcionamiento democrático de las instituciones, reducidas muchas veces a sancionar de modo ritual lo decidido previamente en pactos de pasillos entre notables.

i) En materia de P.A.S., la mayoría de los equipos de gobierno de las Universidades sostienen una política predemocrática ausente de criterios en materia de personal, arbitraria, autoritaria y opaca, eludiendo muchas veces la participación de los representantes de los trabajadores, incluso en aquellos asuntos donde la legislación les confiere expresamente atribuciones y responsabilidades. Esta actuación refuerza el cierto grado de corporativismo (de las cúpulas de gestión) en este colectivo, alentado también por la escasa representatividad que se le ha impuesto en los Estatutos de las universidades.

j) No se ha resuelto (y esto es uno de los fracasos más espectaculares de la L.R.U.) el problema de la estabilización, que afecta nada menos que a un tercio del profesorado, a un 20% del PAS y ha introducido múltiples figuras nuevas de empleo precario (becarios, contratos administrativos, colaboradores sociales, contratación por horas...). Además la estructura de profesorado diseñada en la LRU ha resultado inadecuada y demasiado rígida. Durante estos últimos años se ha ido trampeando el espíritu (e incluso la letra) de la ley, a base de pervertir precisamente aquellas innovaciones de las que el legislador estaba más orgulloso, el ayudante y el profesor asociado, transmutados en mera mano de obra barata.

k) Además, la L.R.U. deja una vez más pendiente la integración de los distintos niveles de la Enseñanza como un todo, favoreciendo que a cuestiones como el acceso de los estudiantes se ofrezcan respuestas en términos de capacidad de las aulas (se-

lectividad actual) y que a otras como la articulación del paso de unos cuerpos a otros de los distintos niveles de enseñanza, ni siquiera se intente constatar.

l) Por último, los desarrollos legales y en particular los de los Títulos V (Del profesorado), VI (Del personal de administración y servicios) y VII (De las universidades privadas) y el del Art. 11 propician el desequilibrio entre docencia e investigación y la tendencia a la privatización del Servicio Público de la Enseñanza Superior.

En suma la L.R.U. no ha eliminado los problemas y las contradicciones básicas que afectan al sistema universitario. Entre otras razones, porque su puesta en práctica es una cuestión de voluntad política (que se manifiesta presupuestariamente) y cuya ausencia, unida a la falta de calado social de la reforma y de consenso con los sindicatos de clase, que podrían haberla potenciado de haberse sentido implicados en ella, no puede sustituirse por el control judicial de su cumplimiento, prácticamente la única vía restante.

3. LA PRIVATIZACIÓN DE LA ENSEÑANZA SUPERIOR

En un momento histórico en el que se registra un notable avance de la ideología de la derecha neoliberal, en el que se agudiza la crítica a todo lo público y se tacha de burocrática, derrochadora e ineficaz toda la actividad desarrollada por el Estado y en la que los propios gobiernos de composición más socialdemócrata hablan de introducir los "criterios de la gestión privada" en servicios públicos tan elementales como la salud o la enseñanza, se hace más necesario que nunca plantearse el tema de la privatización de la Enseñanza Superior.

Esta privatización se lleva a cabo por una doble vía: la legal (creación de Universidades Privadas) y la de hecho (privatización más o menos encubierta

de las Universidades Públicas). Por tratarse de dos vías diferentes, aunque con evidentes puntos de contacto, las trataremos separadamente

3.1. Las Universidades privadas

La Constitución Española incluye en el art. 27, dentro de los Derechos Fundamentales, la libertad de enseñanza. El punto 6 del citado artículo "reconoce a las personas físicas y jurídicas la libertad de creación de centros docentes, dentro del respeto a los principios constitucionales". Y el punto 9 establece que "Los poderes públicos ayudarán a los centros docentes que reúnan los requisitos que la Ley establezca".

Para el caso específico de la Enseñanza Superior, la Ley 11/1.983, de 25 de agosto, de Reforma Universitaria dedica los tres artículos de su título VIII a la creación de Universidades y centros docentes de enseñanza superior de titularidad privada, aunque su desarrollo reglamentario se produce con un retraso de casi ocho años, a través del R.D. 557/1.991, de 12 de abril, sobre creación y reconocimiento de Universidades y Centros universitarios, permite pensar en la existencia de una cierta desconfianza de la Administración Pública en la competitividad de sus propias Universidades frente a las creadas por otras entidades con carácter de privadas. Desconfianza lógica, por otra parte, dadas las dificultades para financiar adecuadamente las universidades públicas, cuando la prioridad de la política educativa se ha orientado en los últimos años hacia la reforma de las enseñanzas básicas y medias.

Nuestro discurso, más que el de la competitividad entre Universidades públicas y privadas, debe ser el de la reivindicación de la Enseñanza Superior garantizada por un Sistema Universitario Público de calidad.

En este contexto, la aparición de nuevas Universidades privadas ayuda a enmascarar los déficits en la oferta pública de Enseñanza Superior, a la

vez que crea una dicotomía en el sistema que sólo puede merecer una valoración muy negativa, por sus efectos discriminatorios y distorsionadores (cuando algunos promotores de universidades privadas insinúan que sus titulados tendrán asegurado un puesto de trabajo, probablemente están apuntando más hacia la existencia de mercados cautivos de puestos de trabajo para licenciados que hacia la elevada calidad de su docencia).

No está nada claro que las universidades privadas contribuyan a la elevación de la calidad media del sistema universitario español; baste comparar ahora mismo los cuadros de profesores de los centros públicos con los de algunos centros privados ya existentes: tal como ocurre en otros niveles de la enseñanza, el balance es abrumadoramente favorable a la pública. Y es que, salvo para enseñanzas muy determinadas, hacer que sea rentable financieramente una actividad como la enseñanza universitaria es muy difícil; si no se cuenta con aportaciones desinteresadas económicamente sólo hay dos posibilidades:

- tasas de matrícula muy elevadas (lo cual tiene límites: la capacidad económica de los clientes potenciales y la comparación con los costes de enviar la prole a una Universidad extranjera)
- reducción a mínimos o anulación de actividades no rentables financieramente, como la investigación básica y la formación de profesorado, que quedarán para la Universidad Pública, si es que puede.

Por otra parte y para paliar la carencia de plazas en la Universidad Pública y solucionar de paso la respuesta crítica a que suele dar lugar la imposibilidad de realizar los estudios elegidos, se puede producir, mediante la concesión de becas, una política de desviación de la demanda de estudios hacia las universidades privadas, lo que evidentemente además de garantizar la clientela de éstas, no contribuiría precisamente a mejorar las dis-

ponibilidades financieras e inversoras de las Universidades Públicas.

Los centros adscritos

La creación de una Universidad privada es una operación de envergadura, sólo al alcance de escasos grupos. Pero la figura jurídica del centro adscrito abre las puertas a la proliferación de centros privados, en la mayoría de los casos financiados con fondos públicos, bajo el manto protector de una Universidad Pública, la cual, en teoría la menos, vela por la calidad de las actividades académicas del centro adscrito.

El centro adscrito parece formar parte, de algún modo, de la Universidad que le acoge y, así, la oferta de plazas de la Universidad Pública aparenta ser mayor de lo que es en realidad, lo cual atenúa la presión sobre la Administración para exigir más recursos para la Universidad Pública.

No todos los centros adscritos merecen la misma consideración. En algunas ocasiones son centros de titularidad pública (Ayuntamientos, Comunidades Autónomas, etc.) que pretenden satisfacer demandas de un cierto entorno, pero en estos casos la situación de adscripción debiera ser transitoria para integrarse a la larga en la Universidad Pública; por otra parte no debería favorecerse la aparición de nuevos centros con estas características: si hay una necesidad a cubrir con fondos públicos, debe hacerlo la Administración a través de las Universidades Públicas. Por otra parte las iniciativas estrictamente privadas tendrán su adecuado encaje en las Universidades privadas.

3.2. Las Universidades Públicas: Privatización

La entrada en vigor de la L.R.U. abre un proceso, de privatización de las Universidades Públicas. Dicho proceso de privatización afecta en primera instancia a los propios objetivos de la Universidad, tanto en el ámbito de la docencia como en el de la investigación.

Y se concreta después en el terreno

de la ejecución mediante la privatización creciente de los recursos materiales y humanos de las universidades. Veamos cómo.

3.2.1. Privatización de Objetivos

Las funciones clásicas de la Universidad recogidas en el preámbulo de la L.R.U.: el desarrollo científico, la formación profesional y la extensión de la cultura constituyen a su vez los objetivos de este servicio público:

- la incorporación al mundo de la ciencia moderna, y el desarrollo de la mentalidad y el espíritu científico

- la formación de profesionales a un nivel de cualificación homologable al de otros países y útiles para el sistema productivo

- la reflexión crítica y la democratización de la educación y la cultura como una de las bases para la sociedad estable, tolerante, libre y responsable.

Los párrafos anteriores manifiestan una voluntad política que nunca llega a concretarse, ni en el articulado legal ni, por supuesto, en la realidad.

La Formación de Profesionales

De los tres objetivos, sólo el segundo parece seguir vigente, ya que cada vez más se pretende ajustar con mayor precisión la oferta universitaria, tanto en lo referente a titulaciones como a contenidos y duración de los estudios, a las necesidades del mercado laboral. Pero este es un mercado poco estable por lo que hace al tema de contenidos y, sin embargo, los planes de estudios no pueden ni deben modificarse automáticamente ya que se generarían considerables problemas tanto para el profesorado desde el punto de vista de la organización de la docencia, como, y muy especialmente, para los estudiantes desde la óptica de la organización de sus estudios y perspectivas personales. En esta tesitura cabría optar entre:

- a) que los contenidos de las titulaciones fuesen lo suficientemente básicos, sólidos y polivalentes como para evitar los coyunturalismos, con el de-

bido acompañamiento de una amplia oferta de formación de post-grado y de formación permanente de alto nivel de cualificación

- b) elaborar planes de estudios para preparar lo que se ha dado en llamar "titulados prêt à porter", con el correspondiente abandono de las titulaciones y contenidos "fuera de moda". Esta parece haber sido la opción elegida y se ha complementado con una multiplicidad de cursos extracurriculares, con diversas denominaciones y calidad variable que se desarrollan en la Universidad o fuera de ella, a iniciativa normalmente de un profesor o pequeño grupo de profesores y en colaboración, la mayor parte de las veces, con otras entidades.

Es evidente que los cursos de post-grado constituyen una demanda social y que la Universidad debe contribuir a satisfacerla. Ahora bien, la desviación de objetivos se produce cuando ello conlleva la dejación de la docencia curricular para la obtención de una retribución adicional, o cuando se renuncia al rigor universitario en aras de la captación de una clientela que busca un diploma más. Por último, la desviación se consuma cuando se olvida que estos cursos son instrumentos de especialización y puesta al día, y no elementos obligados, por el propio diseño de las titulaciones, y de pago, con la correspondiente exclusión de los económicamente menos favorecidos.

El Desarrollo científico

Respecto a la investigación, la escasez de la financiación presupuestaria, especialmente en determinadas áreas de conocimiento "fuera de moda", la aplicación incorrecta en muchos casos del art. 11 de la L.R.U. y, más recientemente, la modificación retributiva del profesorado universitario que prima especialmente la actividad investigadora, han llevado igualmente a la privatización e individualización de objetivos que se concreta en:

- Desviación del interés por la docencia: una parte del profesorado ha encontrado en los convenios un mo-

do vivendi, una forma de ejercer una actividad profesional bien retribuida al amparo de los muros y las instalaciones de la Universidad que se configuran como barreras de entrada para posibles competidores

- Tendencia a la reducción e, incluso, a la anulación de programas y líneas de investigación no generadoras de tesorería.

- Confusión entre lo que es investigación (básica o aplicada) y lo que son desarrollos y aplicaciones.

- Transferencia de recursos tanto materiales como humanos de la Universidad a las entidades con las que se establecen los convenios (en muchas ocasiones empresas privadas). En tanto que servicio público, la Universidad debe velar por los intereses colectivos y la rentabilidad social de la investigación más que por el mero resultado contable inmediato de la misma.

La democratización y difusión de la cultura

Quizás sea éste el objetivo más perdido y el que mejor demuestra la existencia de un proceso de privatización y aún de patrimonialización de la Universidad pública.

En este marco deseable y necesario de extensión de la cultura al conjunto de la sociedad, el esfuerzo económico al que se han lanzado algunas universidades con sus "cursos de verano" parece excesivo en algunos casos y llega, incluso, al despilfarro en otros, aunque en este aspecto resulta especialmente peligroso generalizar.

En efecto, junto a ciertas iniciativas de élite, totalmente injustificables en términos de estricta rentabilidad social y sólo explicables desde el punto de vista de una competitividad orientada hacia la imagen, existen otras, a veces más modestas en recursos y, al mismo tiempo, más abiertas al conjunto de la sociedad, con audiencia y rentabilidad social que, con frecuencia, resultan superiores a las primeras.

3.2.2. Privatización de recursos

El cada vez más extendido plantea-

miento que identifica eficacia con rentabilidad financiera y ésta con gestión privada y mercado, resulta ser no sólo falaz sino claramente interesado y beligerante a favor de un determinado grupo social.

En efecto, la eficacia lo único que mide es el grado de cumplimiento de los objetivos fijados y, así, una organización será tanto más eficaz cuanto más se acerque a dichos objetivos.

Por tanto, identificar la eficacia en la prestación de un servicio público con el cumplimiento de determinados parámetros financieros, o con la cotización en el mercado de sus profesionales, o simplemente con la eficiencia en el gasto, podría llevar a valoraciones parciales, contradictorias y, en el caso de alguno de ellos, a desenlaces funestos.

Pues bien, en base a tal argumento, reforzado por la consideración como un hecho cierto e inmutable de la incapacidad de una institución pública (por su rigidez, lentitud en la toma de decisiones, tramitación burocrática, etc) para determinadas gestiones y la excelencia de las empresas privadas para las mismas tareas (a causa de su flexibilidad, motivación, mayor productividad, etc) y con el telón de fondo de la escasez de recursos que caracteriza a la Universidad pública española, se está llevando a cabo un proceso de transferencia de la gestión del servicio público al sector privado de la economía, sin que ello suponga la mayoría de las veces una mejora del mismo.

Este proceso se desarrolla por distintas vías:

- Subcontratación de servicios completos. Esta modalidad, ya clásica, presenta una incontestable ventaja: dado que existe un techo financiero al capítulo I (retribuciones) de los presupuestos que limita las necesarias ampliaciones de plantilla, dicha limitación puede obviarse cargando a capítulo II (compra de bienes y servicios corrientes) parte de esas necesidades con un coste menor, debido a que, con frecuencia, la contrata presta el servicio con personal en peores condiciones que las que asumiría la

plantilla de la Universidad: eventualidad generalizada, mayor carga de trabajo, menor posibilidad de contestación, etc. Ello conlleva que, en muchas ocasiones, el servicio subcontratado resulte peor tanto por su calidad como por el tiempo de prestación.

- Las fundaciones, cuya justificación habitual es su mayor agilidad de gestión, en la práctica sustraen al control democrático determinadas actividades, especialmente el cobro por la prestación de servicios (docentes o de investigación) acogidos al art. 11 de L.R.U. y proyectos europeos.

- La creación por las Universidades de sociedades anónimas, que pasan a prestar servicios propios de la Universidad (informáticos, idiomas, etc.) y que llevan en la práctica a imposibilitar una gestión transparente de los fondos públicos ya que, en ocasiones, se llega a destinar y subordinar parte de la plantilla de la Universidad a puestos de trabajo en dichas sociedades.

Las características comunes a estas modalidades son:

- * Ponen recursos públicos, cuya finalidad es la prestación de un servicio también público, en manos de gestores privados que evidentemente trabajan con un beneficio que no revierte en la colectividad y, por ello, constituyen en la práctica una subvención encubierta.
- * Impiden el control democrático que, si bien no pleno y total, es mayor en la Universidad que en estos entes privados.
- * Se aísla la fuerza sindical (convenios sectoriales distintos) lo que dificulta notablemente la defensa de los intereses de los trabajadores
- * No se ha constatado, hasta ahora, que mejoren notablemente la calidad de los servicios prestados.

Desde el punto de vista de la eficacia de la gestión, resultaría mucho más efectiva su profesionalización, lo que conlleva:

- plantillas abundantes y cualificadas

- reconocimiento de las peculiaridades del trabajo de gestión en la Universidad, que hacen ineficiente la rigidez de las clasificaciones por niveles y los métodos de selección, así como la falta de estímulo a la promoción,

4. LA FINANCIACION DE LA UNIVERSIDAD PUBLICA

La concepción de la Universidad como un servicio público al conjunto de la sociedad, conlleva para esa sociedad una serie de obligaciones, entre las que destaca, como una de las fundamentales, la de dotar a las Universidades de los recursos financieros que le permitan afrontar las exigencias que se le formulan.

Esta obligación puede considerarse que se satisface a través de las correspondientes aportaciones que se realizan vía impositiva y que luego se concretan a través de la política presupuestaria diseñada por el Gobierno.

En lo que atañe a su financiación, la labor del sindicato debe orientarse no tanto al colectivo de trabajadores/as de la Universidad misma, sino a la sociedad en su conjunto, procurando debates que permitan poner de manifiesto la necesidad estratégica de allegar más fondos a la enseñanza universitaria, al tiempo que profundicen en la permanente mejora de la administración de los mismos.

El Gobierno Central y los Gobiernos de las Comunidades Autónomas con transferencias, son los responsables de la política presupuestaria y de la óptima administración de los recursos que transfiere a las Universidades. Por tanto, será una cuestión esencial en nuestro quehacer sindical exigir que entre las prioridades del gasto que el/los gobiernos consideran, figure, en lugar destacado, la suficiente provisión de recursos para que nuestras Universidades puedan cumplir su cometido. Así, no podemos seguir observando de manera resignada, como el gasto por alumno no crece en términos reales; como nuestro diferencial

con los países europeos no se acorta de modo significativo; como nuestros recursos destinados a la investigación sufren recortes que ponen en duda la viabilidad de importantes proyectos; o como muchos de nuestros más relevantes docentes e investigadores se ven tentados por un creciente escepticismo respecto a la estimación y el apoyo a la labor que desarrollan.

No obstante, este mayor esfuerzo presupuestario debe tener garantías de revertir en la sociedad que realiza ese esfuerzo. Por tanto, a la demanda de financiación debemos unir la del control efectivo de su destino hacia una mejora de la calidad docente e investigadora de la Universidad como servicio público.

Nuestra propuesta comprende la elaboración de un plan negociado por la Administración y los sindicatos que incluya la programación de las necesidades presupuestarias de las Universidades para dar cumplimiento a las funciones que tienen encomendadas.

Dicho plan debe arrancar de una adecuada evaluación de las necesidades de nuestra Universidad, de las ya planteadas y de las que resulten de una programación cuatrienal cuya realización tendrá carácter imperativo.

La realización de tal evaluación y programación será competencia del Consejo Social de cada Universidad, previo informe de la Junta de Gobierno respectiva y de la Mesa Sindical de Universidad. El Consejo Social dispondrá, para la realización de dicho cometido, de un plazo de tiempo limitado y, en función del mismo, fijará el plazo en el que la Junta de Gobierno deberá emitir su informe.

Al mismo tiempo, y en aras de la necesaria coordinación, dichas evaluaciones y planes serán examinadas por el Consejo de Universidades y los Consejos Autonómicos de Universidades en cuya composición deben tener presencia los sindicatos más representativos.

Los Consejos Autonómicos de Universidades elevarán dictamen a sus Gobiernos, previa negociación con los

sindicatos, y al Consejo de Universidades que elevará su correspondiente dictamen al Gobierno, quien adoptará las medidas oportunas, previa negociación con los sindicatos, para llevar a efecto dicho plan.

Dicha subvención se transferirá al Consejo Social quien aprobará el correspondiente presupuesto.

Corresponde también al Consejo Social la supervisión y control a posteriori de la utilización de los Fondos Públicos en la Universidad.

Evidentemente todo esto supone modificaciones en la L.R.U. en la línea de una mayor autonomía, agilidad y control público.

Esta mayor autonomía y agilidad implica también cambios importantes en la gestión de los fondos de que disponga la Universidad, así como la profundización en las funciones del Consejo Social que pasará a tener bajo su dependencia directa los servicios o secciones a quienes dicha gestión corresponda, sin menoscabo de la participación de los distintos sectores de la comunidad universitaria. Ello implica que este órgano asuma unas más claras responsabilidades y debería quedar obligado a dar cuenta de su actuación, además de a la comunidad universitaria, a la sociedad en general, a través de la información periódica y detallada a los órganos de gobierno de la Comunidad Autónoma respectiva.

Además, la mayor autonomía y agilidad en la gestión debe trasladarse al conjunto de los gastos y a las posibilidades de captación de ingresos que reviertan en su totalidad a los presupuestos.

En este sentido, las Universidades deben tener mayor autonomía sobre la configuración de sus propias plantillas y sobre las retribuciones de los efectivos que componen las mismas, con criterios generales priorizados y planificados dentro de un marco establecido mediante negociación colectiva. Todo ello debe ser posible a partir de unos mínimos establecidos por negociación sindical con el Ministerio o Consejería responsable.

El incremento de la financiación pública deberá permitir una progresiva disminución de las tasas académicas hasta llegar a la gratuidad de la enseñanza universitaria, extendiendo así a la enseñanza superior la gratuidad que ya se ha conseguido en Enseñanzas Medias. A tal efecto, el Gobierno fijaría topes mínimos decrecientes, sin perjuicio de que las Comunidades Autónomas puedan financiar un avance más rápido a la gratuidad. En ningún caso las Universidades podrán fijar tasas adicionales a las que sea aprobadas por los poderes públicos.

En relación con otras posibilidades de allegar más fondos a las Universidades resulta absolutamente imprescindible la creación en cada una de ellas, de una entidad registradora de cuantos contratos se realicen a la luz del actual art. 11 de la L.R.U.. En dicha entidad se harían constar cuantos datos fueran importantes pero, sobre todo, figurarían las correspondientes "declaraciones veraces" de los gastos e ingresos que conlleva. De esta forma se dispondría de la información necesaria para la correspondiente fijación del canon que, obligatoriamente, habría que transferir a la Universidad, quien adquiriría así, a través del miembro o Departamento correspondiente, el carácter de parte contratante. La declaración falseada de dichos aspectos o el no registro del contrato tendría la consiguiente sanción en los Estatutos de cada Universidad.

Del mismo modo, en cada Universidad, deberían crearse entidades especializadas en la captación de legados a favor de aquellas y nada debería impedirles acometer aquellas operaciones mercantiles que propiciaran aumentos en los rendimientos de los bienes propios de las Universidades. Este último aspecto deberá examinarse a la luz de las posibilidades que ofrezca la llamada Ley de Mecenazgo y de Fundaciones. En todo caso, y para preservar el carácter de servicio público que al principio se citaba, parece necesario garantizar que la representación del Consejo Social en

las Fundaciones creadas por las Universidades, si ello se hiciera, no sería inferior al 50%.

Son, pues, los Presupuestos Generales del Estado y de las Comunidades Autónomas los que deben conformar el grueso de la financiación de la Universidad, aportación de dinero público que deberá acercarse a la media de inversión de los países comunitarios en este sector, de la cual estamos muy alejados.

Para ello es necesario:

- Una ley de financiación de las Universidades Públicas que recoja el compromiso parlamentario de dotación suficiente a las Universidades para el desarrollo de sus fines, y que conlleve:

- a) La regulación reglamentaria de las restantes fuentes de financiación; tasas, endeudamiento, rendimientos del patrimonio, aportaciones sin ánimo de lucro, fundaciones, etc.

- b) La incorporación a los presupuestos de la totalidad de los fondos provenientes de programas europeos, artículo 11 de la L.R.U., titulaciones propias o enseñanzas no regladas, etc.

En la medida en que se disponga de una coherente política de becas y préstamos al alumnado universitario, enmarcada en una ley de salario estudiantil, proseguiremos en la idea del distrito único tanto como criterio de solidaridad como de mejor aprovechamiento de los recursos disponibles en nuestro país. Pero, de igual manera, hay que desarrollar la idea del subdistrito de nacionalidad o región que se vincula con su entorno social y económico.

5. DOCENCIA E INVESTIGACION: HISTORIA DE UN DESEQUILIBRIO

El objetivo de la L.R.U. supuso, según sus inspiradores, el establecimiento de un marco legal estable en el que por fin iba a ser posible reformar a fondo la Universidad, de modo que cumpliera adecuadamente sus funciones y permiti-

tiera nuestra incorporación al área universitaria europea.

Los decretos (1.984, 1.986) que regularon los concursos de acceso a los cuerpos docentes introdujeron un factor de desequilibrio en lo que debía ser una articulación armónica de los elementos que conforman la actividad del profesor universitario; se ordenaron jerárquicamente los méritos a tener en cuenta para la provisión de plazas: en primer lugar (y, en la práctica, en único lugar) las actividades de investigación. Los méritos y el historial docente se convirtieron en irrelevantes. A partir de ese momento el único objetivo de un profesor que aspirase a su estabilización o a su promoción consistió en publicar el mayor número posible de trabajos. Todo lo demás contaba bien poco.

El nuevo sistema de valores se ha ido introduciendo a través de una persistente campaña ideológica que, obviando las tozudas realidades que diferencian objetivamente a nuestras subdesarrolladas Universidades de las más avanzadas del planeta, ha optado por la "homologación" voluntarista y acrítica con unas instituciones concebidas y desarrolladas en condiciones bien diferentes a las nuestras.

El decreto (1.989) sobre nuevo sistema retributivo (subida vergonzante de unos sueldos insuficientes, disfrazada de estímulo al rendimiento) vino a agudizar las tensiones entre los dos aspectos (docencia/investigación): mientras el complemento por méritos docentes se concedió prácticamente a todo el mundo (en algunos casos notorios rozando el escándalo), el complemento a la actividad investigadora se solemnizó mediante la creación de una "comisión nacional de sabios" que, mediante criterios aún desconocidos, los otorgó discriminada y restringidamente a unos cuantos.

La respuesta a esta situación no se hizo esperar. No sólo los directamente afectados sino la totalidad de los sindicatos (tanto los que habían apoyado el nuevo sistema como quienes lo habíamos criticado) rechazaron abruma-

doramente la ceremonia y sus arbitrarias consecuencias. Pero la repulsa no vino sólo del lado sindical. Los principales órganos colegiados de participación y gobierno de las diversas Universidades (Claustros Generales, Juntas de Gobierno e, incluso, Consejos Sociales) han alzado su voz para oponerse a esta situación, señalando las graves consecuencias que todas estas medidas van a producir en la consideración y en la práctica de las actividades docentes. Han sido especialmente los estudiantes quienes, bien pronto, han dado la voz de alarma, ya que ellos han sido los primeros en empezar a notar en propia carne las consecuencias de este desdén por la docencia, que resulta especialmente contradictorio con el vigente sistema de creación y dotación de plazas docentes orientado, casi exclusivamente, por el criterio de carga lectiva.

Por tanto, un punto importante para el equilibrio investigación-docencia, es que la futura creación y dotación de plazas tenga en cuenta no sólo la carga docente, sino también la actividad investigadora. Ello traería múltiples ventajas ya que evitaría, al menos en parte, la lucha entre áreas y titulaciones por dotarse de mayor número de créditos docentes, sólo justificados, a veces, por su ligazón directa al número de plazas de profesorado y que provocan desequilibrios y desventajas, sobrecargando y prolongando, en muchas ocasiones innecesariamente, la formación del alumnado. Simultáneamente, deberían revisarse los criterios utilizados en los procesos de selección del profesorado en la línea del apartado siguiente:

6. LOS EMPLEADOS PUBLICOS Y LA UNIVERSIDAD

Así pues, la tarea normal del empleado público en la Universidad debería comprender un conjunto de actividades distribuidas en cuatro bloques genéricos, divisibles funcionalmente y correspondientes a las principales

funciones que la Universidad tiene asignadas: docencia, investigación, gestión de los asuntos universitarios (presencia en los órganos de participación y gobierno) y servicios al exterior (incluyendo en este último apartado lo que se conoce tradicionalmente como extensión universitaria).

6.1. Las tareas del Profesorado Universitario

Sería conveniente que cada profesor desarrollase actividades en cada uno de estos campos, sobre todo en beneficio de su propia armonía intelectual. Pero en el necesario momento de rendir cuentas de nuestra actividad a la sociedad a la que nos debemos, sería tal vez inadecuado evaluar aisladamente y por separado los resultados del trabajo en cada una de estas facetas, pues la suma de estos datos fragmentarios no nos daría la imagen de lo que realmente hace cada profesor en (y por) la Universidad. Este hecho está en relación con la búsqueda de la rentabilidad financiera inmediata de la investigación universitaria y redundante, a mayor o menor plazo, en detrimento de la no directamente vendible. Es preferible diseñar un proceso de evaluación global y equilibrada por parte de la Universidad que afecte tanto a las personas como a las unidades estructurales (Departamentos, Centros e Institutos), que contemple simultáneamente el conjunto de las actividades de las personas y de los grupos, que permita en primer lugar conocer exhaustivamente lo que se está haciendo, sacando eventualmente a la luz las deficiencias personales y estructurales, y que después prevea los mecanismos de actuación positiva sobre individuos, grupos y unidades estructurales, de modo que se pueda, de forma constructiva, tomar las medidas más adecuadas para mejorar la Universidad.

6.2. Las tareas del Personal de Administración y Servicios

La mejora del servicio público re-

quiere la definición de Áreas de actividad del P.A.S. que estarían estrechamente asociadas a dos principios básicos:

- la delimitación funcional (política y ejecutiva)
- la atención a los usuarios de la Universidad que no necesariamente han de ser miembros de la misma.

La delimitación funcional permite tener por una parte, un Área de Gestión profesional diferenciada y responsable que incluya los ámbitos siguientes: económico, de personal, documental, de usuarios, de documentación (bibliotecas, videotecas, archivos, etc.). Y por otra, la definición de un Área de Atención a los Usuarios que comprenda la aplicación directa de la ejecución de la gestión y cuya actividad está estrechamente vinculada a las demandas sociales: información, conservación y mantenimiento, tramitación, expedición de documentos, apoyo a la estructura educativa e investigadora, soportes tecnológicos, etc.

Ambos principios y el establecimiento de Áreas de Actividad, no estancas, posibilitan el desarrollo de una política planificada que determine las prioridades, permita la evaluación y adapte con criterios no arbitrarios los perfiles de los puestos de trabajo en estrecha vinculación con una política formativa.

6.3. Servicios al exterior: Convenios, Docencia extracurricular

Por la importancia creciente que suponen y las repercusiones que tienen sobre diversos aspectos de la vida universitaria que van desde cuestiones relacionadas con la financiación a las más directamente vinculadas con la actividad de los empleados públicos en la prestación del servicio que tienen encomendada, se da un tratamiento adicional a estos temas.

En cuanto a los trabajos especializados emprendidos por los Departamentos en colaboración con las diversas entidades del entorno (convenios),

deben convertirse asimismo en elementos de mejora de la docencia, proporcionando el necesario contacto y contraste entre el mundo de lo académico y el terreno complejo y fecundo donde debe aplicarse el resultado de los conocimientos que conforman el acervo cultural de la Universidad. La Universidad es depositaria de un patrimonio científico-cultural que debe ir permanentemente acrecentando, y que debe estar siempre en disposición de ser aprovechado por la sociedad a la que nuestra institución se debe (y esto supone no hacer la lectura reduccionista de que la sociedad son las empresas privadas que están en condiciones de pagar unos servicios). En este sentido debemos ver los convenios como un elemento positivo para desempeñar, a la altura de nuestros tiempos, la función de extensión de los saberes que tradicionalmente la Universidad ha desempeñado.

Naturalmente, debe velarse para que estos convenios se mantengan en el nivel de calidad científico-técnica propio de la Universidad y porque el resultado de este trabajo, siempre de carácter pacífico, sea conocido y controlado por los órganos pertinentes de la institución universitaria.

Igualmente, y aceptando que los que realizan un trabajo en un convenio (como en el resto de las actividades universitarias) perciban un incremento retributivo razonable y acorde con su trabajo, habría que evitar que un reparto totalmente libre de los ingresos derivados de los convenios facilite mafias y corrupción, con retribuciones desmesuradas. Una lista de otras condiciones deseables que podría servir de base a una normativa sobre convenios incluiría:

- * la actividad desarrollada al amparo del convenio debería revertir favorablemente en la docencia.
- * carácter público de su naturaleza, importe, retribuciones y resultados básicos.
- * no financiación encubierta de entidades privadas por parte de la Universidad

- * la gestión de los convenios podría realizarse de forma descentralizada para permitir mayor agilidad y eficacia, asegurando, en cualquier caso, un control democrático con participación sindical.
- * los ingresos y beneficios de los convenios y otros servicios al exterior deberían revertir íntegramente en la Universidad. Las eventuales retribuciones adicionales al personal de las Universidades que hayan participado en ellos las fijará la propia Universidad y, en todo caso, serán una parte del complemento global de productividad que la Universidad asignará anualmente a todo su personal; en dichos procesos, deberá regularse la correspondiente intervención de la representación sindical, estableciéndose baremos o criterios para puntuar las distintas actividades (docentes, investigadoras, administrativas, de servicios, de asesoramiento...) de manera que los trabajadores, antes de realizar dichas actividades, conozcan el mínimo de incremento retributivo que se derivaría de las mismas.
- * las retenciones efectuadas por la Universidad deberían cubrir los gastos y, utilizar el posible excedente para aplicar una política con efectos de redistribución y de fomento.
- * en cuanto a los puestos de trabajo temporales alumbrados por los convenios, deberían cumplirse todos los requisitos de amparo previstos en la legislación sindical, evitando precariedades y abusos.

7. PARTICIPACION INSTITUCIONAL EN LA UNIVERSIDAD

Con validez general, la participación supone un requisito imprescindible para el funcionamiento democrático

de una institución. En el caso de la Universidad, de la Universidad en la que nos encontramos, la participación de los sectores más dinámicos y activos representa una vía para garantizar su democratización, pero también para sostener la propia autonomía universitaria, entendida como un instrumento básico para el mantenimiento de las funciones propias de la Universidad, como servicio público.

Las funciones de docencia, investigación, formación, desarrollo de un pensamiento crítico y base del progreso material y social, sólo pueden cumplirse por medio de una participación activa y comprometida desde unas posiciones progresistas y en todos los ámbitos posibles. Es más, uno de los objetivos ha de ser el de ampliar el marco de participación, tendiendo a profundizar en la democratización de las instituciones.

Desde una perspectiva más sindical, esta participación ha de concebirse, al menos, en dos niveles: el de la participación individual y el de la participación del sindicato como tal.

7.1. La Participación de los afiliados

Desde la perspectiva de un Sindicato sociopolítico, la acción sindical en un servicio público como es la Universidad comprende tanto los aspectos laborales y profesionales como las medidas tendentes al funcionamiento óptimo de la institución como tal servicio público.

Para ello los afiliados al Sindicato de Enseñanza de CC.OO. cuentan con una doble vía prevista en la legislación vigente: la sindical y la institucional. Dejando a la primera como obvia, la institucional debe conducir a que el afiliado participe de forma activa en los ámbitos de representación universitarios:

Claustros, Junta de Gobierno, Permanente de Centro, etc., llevando allí donde sea miembro las propuestas de CC.OO. realizadas a través de la sección sindical.

7.2. La Participación del Sindicato

El reconocimiento de la acción sindical en el marco de la función pública y, consiguientemente, en el de la Universidad ha supuesto la consolidación de la participación sindical en el gobierno y funcionamiento de la Universidad tanto a través de vías que le son propias como a través de cauces de carácter institucional. La diversidad de estas vías es la que determina la complejidad de la participación sindical en la Universidad.

De manera somera, podemos sintetizar las vías de participación institucional en las siguientes:

a) El Consejo Social. La participación en este órgano corresponde a la Confederación a través de las Uniones Provinciales que, de manera semejante a lo señalado en el apartado anterior, debe establecer una perspectiva de actuación en el marco de la dimensión socio-política de CC.OO. y el carácter de la Universidad como servicio público. La participación de la Sección Sindical a este respecto ha de ser, fundamentalmente, la de establecer la necesaria coordinación con la representación de CC.OO. en el Consejo Social que permita la comunicación de iniciativas y la interrelación entre nuestros representantes institucionales como sindicato y la sección sindical.

b) Organos Institucionales de Gobierno. Por su composición jerárquica y estamental, son los que presentan la mayor complejidad para definir la participación sindical, por cuanto que constituyen un elemento específico de la Universidad incompatible con la práctica sindical por tratarse de órganos de gobierno y gestión, la mayor parte de las ocasiones con funciones patronales y con composición y representación corporativas.

No obstante, dado que uno de los elementos fundamentales de nuestra práctica ha de ser el desarrollo de la democracia en el funcionamiento y gestión de la Universidad, potencian-

do y defendiendo la participación en los órganos de gobierno, este es un debate al que no nos podemos sustraer y en el que debemos ir fijando progresivamente las posiciones del sindicato.

Para hacer operativo este debate debemos establecer, al menos metodológicamente, una distinción entre los órganos unipersonales de gobierno y los órganos colegiados de representación y gobierno.

7.2.1. Organos Unipersonales de la Universidad

Ante el debate abierto acerca de la presencia de afiliados de CC.OO. en los cargos unipersonales de gobierno de la Universidad, creemos conveniente establecer las siguientes consideraciones:

a) El respeto al derecho de cualquier trabajador/a de la Universidad a optar a un cargo de gobierno unipersonal no debe conducir, necesariamente, la práctica de gobierno a la acción de naturaleza estrictamente sindical. A la inversa, los afiliados del Sindicato no pueden ver restringidos sus derechos como universitarios por la propia afiliación al Sindicato. Es necesario, pues, conciliar ambos extremos.

b) Como Sindicato, CC.OO. mantiene una actitud reivindicativa y de demanda de avances para los trabajadores de la Universidad y de mejora de la calidad de la misma como servicio público. De una parte pues, no debe renunciar a la reivindicación pero, de otra parte, tampoco puede quedarse totalmente al margen de la posibilidad de conseguir que, desde determinados cargos unipersonales y desde la política universitaria que impulsan, se avance en la dirección de esos logros.

En este punto se impone, asimismo, la conciliación de ambas posiciones.

De estas dicotomías que constituyen parte de las contradicciones internas con las que se enfrenta un sindicato de clase en una estructura con canales paralelos de participación y

gestión, como la Universidad, no parece posible extraer una posición rotunda que se incline exclusivamente de uno de los extremos sin detrimento del otro.

No obstante, y derivadas de uno de los principios que definen nuestro modo de hacer, la independencia sindical, parece razonable establecer algunas normas para marcar puntos de referencia en un camino que se muestra lleno de contradicciones y muy sujeto a casuísticas específicas:

* La L.O.R. y el E.T. determinan el ámbito en que el sindicato luchará por la representación de los trabajadores.

* La participación de los afiliados a CC.OO. en los procesos y organismos de gestión universitarios, unipersonales o colegiados, será siempre a título estrictamente personal.

* Siempre que el número de afiliados activos lo permita, es altamente recomendable que se produzca una división del trabajo asignando unos a la representación sindical y otros a la institucional, cohesionándose las actuaciones en el seno de los órganos sindicales correspondientes.

* En cualquier caso, se evitará absolutamente el desempeño simultáneo de cargos de representación sindical y de gobierno implicados en el mismo proceso de interlocución o de negociación (Por ejemplo, Rector o Vicerrector de Ordenación Académica y representante en Junta de Personal o Mesa Sectorial).

* Cuando se desarrollen procesos electorales a cargos universitarios el Sindicato intentará que sus reivindicaciones, hechas públicas, sean asumidas por los candidatos, pudiendo hacer público el resultado de las negociaciones y gestiones que a tal efecto se lleven a cabo.

* El Sindicato se reserva el apoyo crítico a los órganos de gobier-

no en tanto éstos asuman sus reivindicaciones, manteniendo la distancia necesaria y los mecanismos de presión y negociación habituales en nuestra acción sindical.

* En cualquier caso, el Sindicato y los afiliados deberán ser lo suficientemente sensibles y prudentes para que las dificultades que puedan surgir de un posible enfrentamiento puntual entre la acción sindical y la práctica de gobierno universitario de un afiliado no proyecten una imagen perjudicial de la acción sindical de CC.OO.

7.2.2. Organos Colegiados de Representación y Gobierno

Aunque la casuística que presentan es menos problemática y conflictiva que la planteada por los órganos unipersonales, resulta más compleja y diluida por cuanto, entre otras razones, se da el caso de que algunos trabajadores -por ejemplo, el P.D.I. funcionario- puede pertenecer como miembro nato a ciertos órganos de gobierno colegiados - Claustros, Consejos de Departamentos, etc. Por consiguiente, siendo esencialmente válidas las consideraciones anteriores, requerirán algunas matizaciones.

Fundamentalmente, es necesaria la clarificación de la naturaleza de la participación y representación de los afiliados en estos órganos colectivos, no sólo para su propia actuación sino, sobre todo, para la definición de la misma ante otras instancias.

* en ningún caso la participación en estos órganos corporativos puede realizarse a través de candidaturas "del Sindicato" como tales, aun siendo evidentes las afinidades y agrupaciones que se darán entre los afiliados.

* su participación en estos órganos, si bien inspirada en los principios de la práctica sindical de CC.OO., nunca puede ser una traslación de la misma, ni su representación será la de los

afiliados al Sindicato, sino del cuerpo o estamento por el que ha sido elegido.

- * la participación de afiliados del Sindicato en órganos colegiados de gobierno -como la Junta de Gobierno de la Universidad- no puede condicionar, por la toma de decisiones de los mismos, las posiciones del Sindicato, cuyo ámbito de debate y reivindicación se encuentra en otros órganos de negociación o de representación unitaria.
- * la actuación individual de un afiliado del Sindicato como representante estamental en un órgano colegiado de gobierno no debe identificarse con la del sindicato.
- * no obstante, la participación de notorios afiliados o, incluso de responsables sindicales en estos órganos de gobierno, deberá evitar marcar excesivas distancias con las posiciones del Sindicato que pueden convertirse en contradicciones insalvables y generan confusión y descrédito entre los trabajadores.
- * como norma general, la actuación de los afiliados de CC.OO. en los órganos colegiados de representación y gobierno deberá tener como principio sin falta la defensa de las garantías de funcionamiento de la vías de participación estrictamente sindical en el funcionamiento de la Universidad.

8. ARTICULACION DE LOS ORGANOS DE REPRESENTACION SINDICAL CON LOS DE GOBIERNO DE LAS UNIVERSIDADES

La L.O.R. establece la existencia en las Universidades de órganos de representación sindical, y establece sus competencias de forma genérica. Se hace necesario, pues, adaptar la L.R.U. a esta situación. Más en general, se hace necesario adaptar todo el funcionamiento tradicional de la Uni-

versidad, de forma que tanto la normativa (L.R.U., Estatutos, Reglamentos,...) como la práctica contemplen la necesaria articulación entre los órganos de representación sindical y los de gobierno. CC.OO. ha analizado ya esta articulación, y ha formulado sus criterios generales al respecto.

De hecho en algunas Universidades se han puesto en marcha ya mecanismos de articulación, en la mayoría de los casos impulsados por CC.OO. y siguiendo los aludidos criterios generales. Por el contrario, en otras Universidades nos encontramos con fuertes resistencias, amparadas en una legislación insuficiente. Se hace necesario, pues, introducir modificaciones legislativas, de forma que la L.R.U. se convierta en un elemento impulsor de la introducción de los mencionados mecanismos de articulación.

En cambio, no parece oportuno precisar tales mecanismos desde la L.R.U. Por un lado, por respeto a la autonomía universitaria y por otro, porque de lo novedoso del tema y de las muy distintas situaciones de partida en cada Universidad resultarán probablemente soluciones muy distintas. En este sentido, cualquier intento, excesivamente homogeneizador podría en realidad convertirse en un obstáculo para su puesta en marcha.

Por todo ello entendemos que la L.R.U. debe limitarse a dejar muy clara la necesidad de crear tales mecanismos de articulación y a especificar sus ámbitos de competencia, sin mayores concreciones legales, para facilitar su adaptación a las condiciones de cada Universidad. Como se ha dicho antes, CC.OO. ha formulado ya sus directrices generales al respecto, que sin duda será necesario revisar y desarrollar en su momento.

Por otra parte, parece coherente que la presencia de representantes sindicales se aplique también al Consejo de Universidades. No se trata de una cuestión meramente formal, puesto que la experiencia de estos años ha demostrado el papel fundamental asumido por dicho organismo.

El solo hecho de poder disponer de información de primera mano sobre su actividad ya es motivo suficiente para demandar nuestra presencia. En particular, ello nos permitiría una actuación mucho más eficaz en la Mesa Sectorial, que a menudo se ha visto entorpecida por la falta de sintonía con el Consejo de Universidades. Creación de los Consejos de Universidades de nacionalidad o Comunidad Autónoma con composición equivalente a la del Consejo de Universidades y presencia sindical.

PROPUESTA:

(4.2) Asimismo organizará instancias de negociación con los órganos de representación sindical (Sindicatos, Juntas de Personal, Comités), sin perjuicio de las competencias de las Mesas Sectoriales Estatal y Autónoma de Universidad.

(11.2) En tanto supongan contratación de nuevo personal o retribuciones adicionales para el personal de la Universidad, deberán prever mecanismos de control por parte de los órganos de representación sindical.

(11.3) Igualmente, los Estatutos de la Universidad regularán mecanismos de consulta previa y de negociación con los órganos de representación sindical, en orden a su participación en las decisiones sobre ofertas de empleo público, plantillas, retribuciones, condiciones de trabajo y demás temas de su ámbito de competencia, según emana de la L.O.R. y de la L.O.L.S. A tal efecto se creará en cada Universidad una Mesa de Negociación para las cuestiones que afecten a los trabajadores.

(24.3.d)... 3 por cada central sindical representativa...

(24.4.a)... 1 por cada central sindical representativa...

(24.4.b)... 1 por cada central sindical representativa...

(Los números 3 y 4 del artículo 24 se refieren a la composición del Consejo de Universidades y de sus Comisiones delegadas: de Coordinación y Planificación y Académica, en ninguna

de las cuales existe actualmente representación sindical)

(arts. 35, 36, 37, y 38)

Introducir en las Comisiones un sexto miembro (con voz pero sin voto designado por la Junta de P.D.I.)

(Los arts. 35, 36 37 y 38 se refieren a los Concursos para acceder a los Cuerpos Docentes Universitarios. En la actualidad no existe presencia sindical en las Comisiones encargadas de resolver sobre los mismos.)

(arts. 44 a 47)

En estos artículos que regulan cuestiones importantes relativas al profesorado como normativa, régimen administrativo y disciplinario, evaluación docente y científica, retribuciones propias de la Universidad y elaboración y modificación de la plantilla se incluye la necesidad de negociación previa con los órganos de representación sindical.

9. ESTRUCTURA DEL PROFESORADO

Se trata de analizar los principales aspectos relativos a estructura del profesorado que deberían ser objeto de revisión y de precisar nuestra postura al respecto. No parece necesario formularla en forma articulada.

9.1. Cuerpos Docentes

CC.OO. propugna la racionalización de la estructura del profesorado, evitando la multiplicidad de cuerpos y categorías con las mismas funciones, y lendiendo, por consiguiente, a la existencia de un sólo Cuerpo de profesores universitarios. No obstante, CC.OO. es consciente de las dificultades para llegar al Cuerpo único a partir de la heterogeneidad de situaciones existentes en las distintas Universidades. Se trata, por tanto de formular una propuesta que, por un lado, suponga un avance significativo en la dirección apuntada y, al mismo tiempo, sea factible en la situación presente.

Concretamente, la alternativa parece centrarse en reducir a dos o tres

los cuatro cuerpos docentes actuales. En efecto, el propio M.E.C. se ha mostrado favorable a fusionar dos de los actuales cuerpos, los de C.E.U. y de T.U. Y, por otra parte, resulta conveniente en las actuales circunstancias mantener un cuerpo docente para el que no se requiera el título de Doctor, tal como CC.OO. ha manifestado en anteriores ocasiones. En todo caso debería clarificarse que son sólo estas razones de titulación las que justifican la existencia de este cuerpo y, en particular, que no hay otras funcionales, de representación, etc. Igualmente debería garantizarse el acceso a otro(s) cuerpo(s) cuando se alcanza la titulación de Doctor.

En definitiva, la disyuntiva se plantea entre el mantenimiento o no de dos cuerpos de profesores doctores (como los actuales C.U. y C.E.U./T.U.). Para mantener dos cuerpos distintos con un mínimo de coherencia habría que asignarles funciones tan distintas que exigieran dicha diferenciación de cuerpos; pero ello resulta muy cuestionable, amen de forzar una "elitización" incluso mayor que la actual; en particular, no consideramos razonable reservar a un cuerpo las funciones de coordinación, de modo que debieran escogerse preferentemente entre dicho cuerpo los cargos académicos unipersonales.

Por el contrario, no hay justificaciones racionales para mantener dos cuerpos distintos de profesores universitarios con el mismo requisito de titulación (Doctor) e idénticas funciones. De hecho, la única función que la L.R.U. reserva para los Catedráticos es la de Rector, con lo que todas las funciones desempeñadas por Catedráticos no rectores pueden ser desempeñadas por Profesores Titulares. Una de las principales razones que explican las resistencias a la unificación es la capacidad de presión del actual Cuerpo de Catedráticos y el interés en mantener una jerarquización artificial para sustentar las actuales relaciones de poder.

Otra cosa sería el mantenimiento de

dos niveles académicos distintos dentro de un único cuerpo de profesores doctores. La idea fundamental es que el tránsito de un nivel a otro se realizara por promoción personal, sin limitaciones de plazas convocatorias, etc., en tanto se asuman funciones académicas de mayor nivel (dirección de programas de Doctorado, de equipos de investigación...) que justifican una retribución superior pero no una duplicidad de Cuerpos. Ello permitiría el desbloqueo de las situaciones académicas personales, terminando con la situación actual en la que numerosos Profesores Titulares ejercen dichas funciones académicas superiores sin acceder a la situación de Catedrático por falta de plazas. Pero no habría de haber distinciones para ocupar cargos de gobierno ni para formar parte de comisiones para juzgar el acceso al cuerpo: dichas distinciones tienen actualmente una función de jerarquización del poder, no de racionalidad académica.

PROPUESTA:

a) Dos cuerpos de profesores universitarios numerarios, uno de ellos sin exigencia de la titulación de Doctor.

b) La programación académica y económica debería asegurar que este último cuerpo fuese minoritario; en particular, deberían garantizarse disponibilidades presupuestarias para el paso de uno a otro cuerpo.

c) La diferencia de funciones entre ambos cuerpos sería únicamente la académica, inherente a la distinta titulación exigida. Así, la única diferencia docente sería la exigencia del título de Doctor para impartir docencia en el tercer ciclo, rechazándose totalmente que se asigne el primer ciclo a los no doctores y el segundo a los doctores. Igualmente no habría distinción para ocupar cargos.

d) Establecimiento de dos niveles dentro del cuerpo de profesores Doctores. El paso de uno a otro sería por promoción personal académica y, por tanto, sin mediar dotación de plazas, previsión de plantilla, etc.

9.2. Acceso a Cuerpos Docentes

Entre las diversas críticas que ha merecido el actual sistema de acceso a los cuerpos docentes, quizá la más reiterada desde la Administración ha sido la de la "endogamia". No obstante, la utilización indiscriminada de esta expresión ha llevado a subsumir en ella otro concepto de importante contenido sindical y profesional: la promoción interna. Y ésta es algo muy saludable. En efecto, es satisfactorio que una parte del profesorado de cada Universidad proceda de promoción interna, ya que la formación del profesorado es una de las funciones de la Universidad. Por otra parte, dicha promoción tiene ventajas que la hacen práctica habitual en la mayoría de las organizaciones:

Estímulo para el personal propio, estabilidad de equipos de trabajo, creación de una "cultura de empresa", etc. Hay que entender, pues, que en realidad se está criticando una presunta discriminación contra los candidatos externos, aduciendo como síntoma una excesiva "endogamia".

Al margen pues de la interesada imputación, estaríamos de acuerdo en corregir diversos aspectos que pueden dar pie a ello: falta de transparencia en la convocatoria de las plazas y en su resolución, defectos técnicos en el diseño de las pruebas, preponderancia de los poderes locales, etc.

Al contrario sería temible que, en definitiva, se tratara de un nuevo pretexto para justificar nuevo recorte a la autonomía universitaria, con el consiguiente refuerzo de la Administración Central y de los grupos de presión académicos estatales.

En cualquier caso esta presunta discriminación y las correcciones mencionadas no constituyen el fondo del asunto. El primer paso para racionalizar el mecanismo de acceso es definir claramente el objetivo que se pretende, rectificando el que hoy se está utilizando de forma explícita: no se trata de seleccionar el "mejor" candidato sino el "más adecuado". Ello supone di-

ferenciar claramente dos aspectos:

- la solvencia académica del candidato
- su adecuación a la plaza en concurso

El primero es un requisito eliminatorio, mientras que el segundo es el decisorio entre los que hayan superado el primero. El primero puede ser valorado a través del curriculum por parte de especialistas en la materia. El segundo requiere una previa caracterización del puesto de trabajo a cubrir, y exige el examen del historial y de los proyectos aportados por el candidato, por parte de personas que conozcan bien las características de la plaza y su incardinación con el proyecto global del Departamento y de la Unidad Docente. En este sentido es importante evaluar las carencias y necesidades que el área presenta, y cómo su labor investigadora y docente puede mejorar y enriquecerse.

Podría decirse que el sistema actual es "mixto", en cuanto a criterios, objetivos y composición de la comisión. Pero con frecuencia, lo "mixto" degenera en "confuso". Entendemos, pues, que el proceso de selección debería dividirse en dos fases diferenciadas, con comisiones evaluadoras distintas en cada una:

- en la primera se juzgarían los conocimientos, méritos e historial docente e investigador de cada candidato.
- en la segunda se seleccionaría el candidato más adecuado a las características de la plaza, de entre los que hubieran superado la primera.

En este contexto, parece natural establecer un mecanismo de convalidación de la primera fase entre distintos concursos, mediante la expedición de un certificado o habilitación que permita acceder directamente a la segunda fase. El respeto a la autonomía universitaria exige que cada Universidad esté plenamente capacitada para desarrollar esta primera fase y para establecer su propio mecanismo de convalidación, sin perjuicio de las compe-

tencias de autoridades estatales y autonómicas en los ámbitos respectivos.

Es de destacar que esta separación de fases no sólo supondría una mayor racionalización del proceso, sino también un mayor grado de transparencia y democratización. En efecto, la caracterización de las dos comisiones evaluadoras permitiría una composición más plural y abierta: en la primera fase podrían intervenir especialistas externos a la Universidad; en la segunda, representantes institucionales de los Centros o Unidades Docentes, representantes sindicales... En el mismo sentido, el hecho de que la primera fase pueda ser superada por convalidación desde distintos ámbitos debilitaría el poder de los grupos de presión académicos (locales o estatales), y en particular el que actualmente ejercen las cúpulas departamentales sobre los propios componentes del Departamento.

Finalmente, hay que destacar que este mecanismo supondría ventajas adicionales para los propios candidatos. En efecto, por un lado flexibiliza la vía de acceso, por cuanto a la actual añade la superación de la primera fase por convalidación desde otro ámbito. Por otro lado, en caso de no acceder a la plaza, permite el acceso directo a la segunda fase en un futuro concurso, contra la situación actual que obliga a partir de cero nuevamente.

PROPUESTA:

Cada Universidad establecerá criterios para determinar su plantilla de Profesorado, así como su distribución y planificación. En particular, anualmente elaborará la Relación de Puestos de Trabajo (R.P.T.) de Profesores, que contendrá las características y requisitos de las plazas y constituirá, junto con las R.P.Ts. del PAS, la Relación de Puestos de Trabajo de los empleados públicos de la Universidad a partir de la que se hará la correspondiente Oferta Pública de Empleo.

El acceso a los Cuerpos Docentes se divide en dos fases:

- en la primera se juzgarán los cono-

cimientos, méritos e historial docente e investigador de cada candidato; la comisión estará formada por especialistas en la materia, no necesariamente profesores de Universidad, la superación de la prueba de habilitación estará sólo condicionada a la calidad científica de los candidatos, no pudiendo limitarse el número de habilitados por número de plazas existentes; a los candidatos que las superen se les extenderá un certificado de "habilitado". Las certificaciones de habilitación tendrán validez para concursar a plazas de cualquier Universidad. Igualmente en la misma se tendrá en cuenta la experiencia docente en otros campos de la Enseñanza pública, dando un tratamiento específico a los aspirantes provenientes de los mismos.

— en la segunda se juzgará el proyecto docente e investigador de los candidatos previamente habilitados, su adecuación a las tareas a realizar y su capacidad para desarrollarlas; la comisión estará formada por miembros conocedores de las características de la plaza, no necesariamente todos ellos especialistas en la materia, y en particular incluirá una representación institucional del Centro o Unidad Docente, y una representación sindical.

Las certificaciones de habilitación tendrán validez para futuras plazas de la propia Universidad y de aquellas con las que haya establecido el correspondiente convenio de convalidación. Asimismo podrán convocar pruebas de habilitación el M.E.C. y las comunidades autónomas competencias sobre Universidades transferidas.

En cualquiera de las pruebas, deberán hacerse públicos previamente los criterios y baremos que aplicarán las correspondientes comisiones. Igualmente en ambas deberá arbitrarse la posibilidad de escuchar al candidato y debatir públicamente con él.

9.3. Profesorado Contratado

Se defiende la figura de la contratación laboral, con carácter subsidiario,

que, en todo caso, deberá garantizar la objetividad de las pruebas de selección, sea aquella temporal o indefinida, no siendo, por ello, suficiente la superación de un período de prueba por ser esta una vía vulneradora de cualquier perspectiva progresista del servicio público, al determinar un acceso -más aún si lo es a la estabilidad- irrespetuoso con los principios de igualdad, mérito y capacidad.

9.4. Profesores Asociados. Ayudantes

La creación de la figura del Profesor contratado laboral permitirá solventar de forma natural las distintas necesidades de docencia ordinaria que actualmente se resuelven mediante la utilización abusiva y desvirtuadora de las figuras de Profesor Asociado y de Ayudante. Con ello, los Profesores Asociados y los Ayudantes podrán recuperar su carácter genuino previsto en la L.R.U.

No obstante, y en función precisamente de dicho carácter, parece más propio cambiar la denominación de "Ayudante" por la de "Profesor en Formación". Igualmente habría que suprimir dos imposiciones actuales: la necesidad de "transhumancia" (art. 37.4 de la L.R.U.), y el requisito previo de haber realizado los cursos de doctorado. Ambas parecen recomendables pero no exigibles. Al contrario, la primera debería considerarse más bien un derecho, o por lo menos debería facilitarse su realización.

Con todo subsistiría el problema de que el número de tales Profesores en Formación vendría limitado no sólo por las posibilidades presupuestarias, sino también por las previsiones de plantilla docente. En efecto no conviene que su número sea mucho menor ni mucho mayor que las plazas de profesor a cubrir.

Esta limitación quedaría subsanada si se constituyera una nueva figura de Personal en Formación, próxima a los actuales becarios de F.P.I. o a los médicos M.I.R.: personal en formación

intensiva de postgrado, no necesariamente orientado a la docencia. Se trataría con ello de cubrir una creciente demanda de profesionales con formación de post-gradó que actualmente se resuelve mediante "masters" o similares. Es decir, se trataría de dar contenido al tercer ciclo, hasta ahora cubierto por doctorandos aspirantes a profesores. Por otra parte, no tendría por qué excluirse que dicho personal colaborara de alguna forma en la docencia, ni que finalmente optara por dedicarse a la misma.

En otro orden de cosas, debería seguir manteniéndose la figura de Profesor Visitante, con su caracterización actual.

PROPUESTA:

Los Profesores Asociados son especialistas externos de reconocida competencia que aportan a la Universidad su experiencia profesional. En este sentido, serán contratados con dedicación a tiempo parcial, debiendo acreditar el normal desarrollo fuera de la Universidad de la actividad profesional correspondiente. Excepcionalmente, podrán ser contratados a tiempo completo por un período breve de tiempo, según regulen los Estatutos de cada Universidad.

Los Profesores visitantes serán personal académico de otras Universidades o Instituciones Académicas de nivel Superior contratados por un período determinado.

Los Profesores en Formación se dedicarán a completar su formación docente e investigadora, pudiendo colaborar en actividades académicas de apoyo a la docencia un máximo de 80 horas por curso académico. Serán contratados con dedicación a tiempo completo, por períodos de 2 o 3 años, hasta un máximo de 5, o excepcionalmente de 7, según regulen los Estatutos de cada Universidad. Se establecerán dos niveles, esta distinción debe llevar pareja una diferenciación funcional en su carga docente, regulando igualmente los Estatutos el paso de uno a otro; en cualquier ca-

so, para ser contratado en el segundo nivel, deberán haberse superado los cursos de doctorado.

Asimismo, la Universidad podrá contratar laboralmente de forma temporal, dentro de los correspondientes programas específicos, Personal en Formación de Postgrado, que en ningún caso podrá responsabilizarse de actividades docentes regladas, sin perjuicio de que dentro de actividades de formación pedagógica pueda realizar prácticas docentes bajo la responsabilidad directa de un Profesor Ordinario.

9.5. Maestros de Taller.

Las tareas genuinas del Maestro de Taller y Laboratorio eran, según el reglamento para el concurso-oposición de acceso a estas plazas, eminentemente docentes, como lo demuestra la petición del historial docente y el propio desarrollo de las pruebas (exposición oral de la Memoria y Programa de Prácticas).

Posteriormente se añadieron funciones de mantenimiento de máquinas e instrumentos, así como la jefatura directa del personal subalterno de taller o laboratorio. Siempre que el área de conocimiento donde estaban encuadrados lo permitía, han participado en realización de ensayos, preparación de muestras, supervisión de los trabajos de los estudiantes fuera de la docencia ordinaria y colaboración en trabajos de investigación.

Pero con el tiempo, se ha dado una evolución distinta en cada Universidad hacia unas u otras funciones, con lo que la figura del Maestro de Taller o Laboratorio se ha ido desdibujando y, si bien el R.D. 1.074/78 contemplaba su derecho a integrarse en otros cuerpos docentes, la L.R.U. pasó a considerarla a extinguir. Esta situación resulta incómoda para los Maestros de Taller, por la imposibilidad de promoción, el "olvido" frecuente del colectivo en las disposiciones normativas para el profesorado, etc. Conviene, pues, facilitar su transformación en alguna otra categoría, aunque no de manera

uniforme, debido a la heterogeneidad de las situaciones.

PROPUESTA:

Los actuales funcionarios del Cuerpo de Maestros de Taller o Laboratorio, podrán optar entre:

a) Continuar en su situación actual como funcionarios de un Cuerpo declarado a extinguir.

b) Ser contratados laboralmente en categorías docentes.

c) Integrarse en el Cuerpo Docente Universitario para el que cumpla los requisitos de titulación.

d) Integrarse en el Cuerpo de Profesores Técnicos de Formación Profesional.

En este último caso habrá un período transitorio para, o bien trasladarse a desempeñar un puesto de trabajo en un centro de Enseñanzas Medias, teniéndose en cuenta sus años de servicio a efectos de destino, o quedarse en la Universidad donde realizan su actividad.

9.6. Otras Consideraciones

Aunque indirectamente, también están relacionados con la estructura del profesorado otros aspectos, como las plantillas o las retribuciones.

En cuanto a plantillas ya se ha dicho que, para garantizar la promoción académica personal, deberían ir fundamentalmente referidas a "profesores ordinarios", sin distinción de cuerpos, niveles o formas de vinculación. Por tanto, la jerarquía funcional (responsabilidades académicas, cargos unipersonales...) quedaría al margen de estos aspectos, lo que no sería obstáculo para una eventual elaboración de una relación de puestos de trabajo. En cualquier caso, ello no ha de ser objeto de la L.R.U. Un aspecto que sí debería reflejarse en la L.R.U. es la imposibilidad de "doble retribución" de la actividad académica. Así por ejemplo, las actividades derivadas del artículo 11 no deberían poder ser esgrimidas como mérito para obtener

complementos específicos adicionales. Asimismo, no podrán percibirse retribuciones derivadas de la participación en enseñanzas no regladas, si éstas tienen lugar dentro de la jornada laboral.

Yendo más allá, se debería ir pensando en introducir el concepto de "planificación de la dedicación personal", esto es, la previsión de distribución de la propia jornada laboral entre los distintos tipos de actividad previstos en la legislación: docencia ordinaria, tareas de gobierno o gestión, actividades remuneradas desde el exterior, etc. Esta planificación podría convertirse en una herramienta fundamental para una mayor profundización en diseño de plantillas, evaluación de rendimiento, etc. Se trata, pues, de un concepto de cierta trascendencia que debe ser objeto de reflexión y maduración. Pero que, por este mismo motivo, parecería precipitado promover su implantación de forma inmediata.

10. ESTRUCTURA DEL PERSONAL DE ADMINISTRACION Y SERVICIOS.

La evidente subvaloración del papel que desempeña el P.A.S. en la prestación del Servicio Público de la Enseñanza Superior, lleva a que no se haya desarrollado un estudio cuidadoso de las especificidades de las funciones que desempeña respecto a los que realizan su actividad en otros ámbitos de la Administración, ya sea de la Educativa, del Estado, Autonómica o Local. Y, sin embargo, los problemas que se derivan de esa especificidad, unida al hecho de la pertenencia mayoritaria a escalas y plantillas propias de la Universidad, con las consiguientes repercusiones en temas como la movilidad, las posibilidades de promoción, la inadecuación de los cursos de formación preexistentes a las necesidades del servicio universitario, etc. merecen indudablemente un tratamiento más amplio y en profundidad.

Hay una necesidad imperiosa de incorporar unos criterios que contemplen las citadas peculiaridades del P.A.S. y tengan en cuenta las diferencias respecto al personal de otras Administraciones Públicas en:

Ingreso: Distinguir entre el Acceso a las plantillas de Universidad, y el Acceso al grupo para el que se reúnan los requisitos por medio de la habilitación que estimule y profesionalice los Servicios Universitarios.

Carrera Profesional: Tender a la reducción de grupos que no distorsione las necesidades objetivas de una Universidad con perspectiva de futuro.

Retribuciones: establecimiento de un marco retributivo estatal de mínimos para las Universidades.

Somos conscientes de que algunas de las cuestiones planteadas superan el ámbito legal de la L.R.U., pero entendemos que en el marco de la Autonomía Universitaria podrían encontrar alguna respuesta.

En el ámbito concreto de la Ley se formula la siguiente

PROPUESTA:

El PAS estará compuesto por funcionarios y personal contratado de las universidades. Serán retribuidos con cargo a los presupuestos de las mismas, y las plantillas, así como las Relaciones de Puestos de Trabajo figurarán en los presupuestos.

Los criterios para la selección de este personal se fijarán en el ámbito de las Comunidades Autónomas u otros ámbitos con competencias en materia de Universidades. En cualquier caso, el proceso de selección corresponderá a cada Universidad.

Los funcionarios y contratados de las Universidades podrán prestar servicios en cualquier universidad, mediante concursos interuniversitarios.

El PAS, tanto funcionario como contratado, tiene reconocido su derecho a la negociación colectiva y a la participación en la determinación de sus condiciones de trabajo. Las Universidades velarán por el respeto escrupuloso de tales derechos.

Para ello, las Universidades constituirán las correspondientes mesas de Universidad, y participarán en las mesas sectoriales de negociación que se constituyan en las Comunidades Autónomas y ámbitos con competencias en la materia.

Por vía de negociación colectiva se establecerán las escalas de personal funcionario y las categorías profesionales de los contratados, así como los requisitos exigidos para el ingreso en las Universidades.

La selección para la provisión de las vacantes y las ampliaciones de plantilla deberán realizarse de acuerdo con las competencias que supone la autonomía universitaria, por concurso y

por concurso-oposición, que garantizará los principios de publicidad, igualdad, capacidad y mérito, a través de las correspondientes comisiones evaluadoras y tribunales con participación y control sindical.

Se establecerá en cada Universidad y en los ámbitos con competencias en materia de Universidades una Comisión de Mediación, Arbitraje y Resolución de conflictos para dirimir cualquier que se produzca referente a las resoluciones de las comisiones evaluadoras y tribunales.

Las Universidades establecerán planes de formación plurianuales que aseguren la formación del PAS, tanto para su reciclaje y perfeccionamiento como para su promoción.

11. DE LA SELECTIVIDAD

"El numerus 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 de dicho número, para evitar la masificación y el deterioro de la calidad de la enseñanza por limitaciones económicas y de horario". ■

CURSILLOS DE FRANCES

Alliance Française de PARIS

Verano 92: 14 días

Meses de julio, agosto y septiembre

Mañanas: Excursiones y visitas.

Tardes: Dos horas de clase (opcional).

• Cursos y acompañantes sin límite de edad.

• Certificado de asistencia. Seguro médico.

• Selectos hoteles xxx y restaurantes.

• Excursiones a Versalles, Lolra, Bélgica...

• Excursión incluida a **EURO DISNEY.**

Precio: Desde 54.950 ptas, todo incluido: viajes, visitas y estancia a media pensión (posibilidad de pensión completa opcional).

Salidas de todas las regiones (autocar-avión).

Organiza e informa: V. Interlinguas (CV-m115-A).

Alicante-Valencia: (96) 5141551 - 1381619

Andalucía: (95) 4378383 y (952) 291638

Aragón-Cataluña: (976) 291004 y (977) 620000

Madrid: (91) 5708293 - 3570305 - 4732374

Oviedo-Rioja: (985) 297984 y (941) 238570

Canarias: (928) 242883 y (922) 274003

Conozca la AGENCIA DEL PROFESORADO

Somos el nº 1 de España en París

¿SU DESTINO ES EUROPA?

Nosotros le llevamos a:

Italia: 11 a 14 días; desde 75.950 ptas

París-P. Bajos: * ; * 82.950 *

Suiza-Austria: * ; * 85.950 *

Berlín-Praga: * ; * 84.950 *

Países Nórdicos: 15 días; consúltelos.

• Viajes en autocar o avión.

• Selectos hoteles y restaurantes.

Relación Precio/Calidad sin competencia.

Somos V. Interlinguas. Tel. (98) 520330-5141552

PONENCIA DE ORGANIZACION

1. INTRODUCCION

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

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

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

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

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

Los consejos, aún siendo estatutariamente el máximo órgano de dirección son los menos extendidos y hay federaciones que aún no lo han constituido, aunque se ha avanzado bastante en los últimos tiempos. Su composición viene a reproducir los mismos criterios que las comisiones ejecutivas, pero ampliados numérica-

mente. La excesiva sectorización de los debates y la escasa asistencia suelen ser sus mayores deficiencias.

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

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

Las elecciones sindicales en el conjunto de la enseñanza han confirmado a la Federación de Enseñanza de CC.OO. como la primera fuerza sindical en el conjunto de la enseñanza, y el único sector del área pública donde CC.OO. tiene el mayor respaldo sindical de todos los trabajadores y trabajadoras. Ello indica que se han valorado de forma positiva nuestras propuestas sindicales adaptadas a la realidad del sector, pero sobre todo significa haber evaluado positivamente, allá donde se ha practicado, un modelo sindical en contacto con los centros de trabajo y los trabajadores y que potencia la participación y la consulta como señas de identidad, como forma de entender el sindicalismo. No obstante, los resultados adquieren una mayor importancia y relevancia para el sindicalismo de clase por la reconocida dificultad del mismo para vincular a determinadas capas de asalariados/as mayoritarias en nuestro sector, como planteaban las propias ponencias confederales, por lo que pensamos adquieren un alto valor estratégico que pretendemos preservar y desarrollar.

Pero tan importante como nuestros resultados electorales que validan nuestra representatividad y acepta-

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

2. OBJETIVOS ORGANIZATIVOS

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

2.1. Federalización.

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

2.2. Sectorialización.

2.2.1. Incremento y desarrollo de las estructuras sectoriales que nos permita desarrollar con profundidad la especificidad de cada uno de ellos, al tiempo que hacer realidad la necesaria tarea de globalización de los órganos de dirección. Para ello es necesaria la afiliación de todos los trabajadores de centros educativos a la Federación de Enseñanza. El desarrollo organizativo de cada uno de los sectores

debe, pues, suponer la dotación de una mayor capacidad en la toma de decisiones relacionadas con la gestión de la acción sindical del sector.

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

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

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

2.3. Territorialización

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

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

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

2.4. La Confederalidad de la Federación

2.4.1. Apuesta por el desarrollo de las Áreas Confederales.

El peso de los empleados públicos adquiere un notable y progresivo relieve.

Como consecuencia debemos con-

tribuir de forma activa a la nueva realidad confederal que debe configurarse, con una mayor implicación de nuestros cuadros en las estructuras confederales, sin menoscabo de realizar las tareas específicas de la Federación que es de por sí la primera tarea confederal.

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

2.4.2. Integración en el debate Confederal.

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

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

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

2.5. Practicar un sindicalismo para hombres y mujeres.

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

Así mismo potenciar nuevas formas de participación que permitan a las trabajadoras superar los factores sociales que hoy la constriñen, al mismo

tiempo que se adecúa e impulsa su participación en todas las estructuras sindicales de la Federación.

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

- La creación de ludotecas en los locales sindicales de forma permanente, y esporádicamente en caso de conferencias, congresos y otras actividades.

- Formación dirigida al conjunto de la afiliación.

- Potenciar la presencia de mujeres en las listas electorales y órganos de dirección del sindicato, como tarea imprescindible en un sector como el nuestro donde son mayoría las mujeres y la afiliación femenina.

- Adaptación de los horarios.

- Campañas por el cambio de actitudes en el seno del sindicato y fuera de él.

- Potenciación y desarrollo del área de la mujer en la doble función de acción sindical y relación con los movimientos sociales. A esta tarea debe dedicarse una especial atención.

2.6. La afiliación: Tarea permanente.

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

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

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

nuestra práctica sindical debe garantizarse en todo momento.

2.7. Incrementar la participación de los afiliados, clave para realizar una acción sindical más pegada al terreno y sostener el incremento afiliativo que pretendemos.

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

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

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

2.9. Estabilizar los órganos de dirección.

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

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

2.9.2. Mayor capacitación de los cuadros. Lo que conlleva un mayor período de formación previa y la supera-

ción de unos mínimos en el tiempo de su plena dedicación sindical.

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

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

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

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

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

2.12. La regulación en el cobro y pago de cuotas, según decisiones congresuales de la Federación, garantizando con ello los criterios y porcentajes aprobados, para que todas las organizaciones reciban lo que les corresponde y en el menor plazo posible.

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

Que permitan una política financiera

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

2.14. Avanzar en la solidaridad federal.

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

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

2.15. Consolidar y desarrollar nuestro modelo sindical.

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

3. ORGANOS DE DIRECCION

3.1 Criterios para su composición.

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

En el congreso y a juzgar por los debates de la comisión de candidaturas

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

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

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

3.1.1 Sectorial

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

CRITERIO ALTERNATIVO: PLURIDISCIPLINARIDAD

Seleccionemos a personas que no

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

3.1.2. "Pluralidades políticas"

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

CRITERIO ALTERNATIVO, HOMOGENEIDAD SINDICAL-CAPACIDAD UNITARIA

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

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

En último caso, el respeto a la pluralidad sindical, en aquellos casos en que no es posible la síntesis, está plenamente garantizado estatutariamente

mediante la presentación de listas alternativas.

3.1.3. Territorialidad

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

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

CRITERIO ALTERNATIVO: PRESENCIA - GLOBALIDAD

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

3.1.4. Porcentaje entre mujeres y hombres.

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

2/3 del número de puestos a cubrir.

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

3.2.-Comisión ejecutiva.

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

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

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

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

3.3. Consejo federal.

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

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

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

3.4. Funciones y disfunciones de la Federación Estatal

La articulación de nuestro Estado, el progresivo traspaso de competencias educativas y la andadura del ejercicio político de los gobiernos autónomos, nos llevó en su día a reflexionar sobre lo que intuíamos iba a ser uno de los nuevos fenómenos con los que debería enfrentarse la Federación estatal, esto es la negociación articulada.

Apostamos decididamente por esta estructura de negociación, en la medida que se adecuaba a nuestros planteamientos, que en lo político apuntan al modelo federal y por ser una reali-

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

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

Pero en todo caso se ha puesto de manifiesto que:

- La reunión de responsables de Acción Sindical de las CC.AA. es un mecanismo insuficiente para garantizar la coordinación y conducción de los procesos de negociación descentralizada.

- La Federación, sólo se ha mostrado útil para determinar los procesos de negociación de carácter general pero no para incidir en los seguidos en las CC.AA., lo que ha llevado a una progresiva devaluación de la Federación estatal, que en no pocas ocasiones ha dado la impresión de quedar reducida a la dirección de las CC.AA. sin competencias transferidas.

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

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

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

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

- La necesidad de seguir profundizando los ámbitos descentralizados de negociación.

- Potenciar la autonomía de nuestras organizaciones territoriales en la asunción de sus responsabilidades contractuales.

- Profundizar en la identidad programática de nuestra propuesta en el conjunto del Estado.

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

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

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

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

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

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

Sobre las negociaciones con las CC.AA., realizará el seguimiento y convocará al Consejo Federal en el caso de que entienda que dichas negociaciones contravienen los acuer-

dos programáticos para que éste decida.

4. ORGANOS DE COORDINACION, ELABORACION Y CONSULTA

4.1. Introducción

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

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

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

En cuanto a las secciones sectoriales cabe decir que su desarrollo ha sido grande en el tiempo transcurrido, organizándose en su seno comisiones o grupos de trabajo que no respon-

den a un criterio común, sino que se adaptan a la estructura laboral de cada sector. Así, mientras la sección de universidad se dota de comisiones que responden a los 3 subsectores (PDI, PAS funcionario, PAS laboral) la de enseñanza privada se estructura en torno a los diferentes convenios (concertada, educación especial, etc.) El desarrollo de estas dos secciones ha sido grande y se ha realizado según lo previsto, en líneas generales, en el IV Congreso.

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

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

La creación de órganos de coordinación, elaboración y consulta, dependientes de los órganos de dirección (Ejecutiva, Consejo), puede valorarse como positiva, siendo necesario

impulsar su desarrollo y fortalecimiento. Hoy estamos en condiciones de definirlos con más precisión que en anteriores ocasiones.

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

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

- Las Comisiones de área: son los órganos colectivos de elaboración y propuesta en los temas intersectoriales.

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

4.2. Secciones sectoriales federales y autonómicas

4.2.1. Funciones.

- * Elaborar propuestas, tanto de acción sindical como organizativas o de otras áreas, referidas al correspondiente sector, para su presentación y debate en los órganos de decisión.

- * Organizar el seguimiento de la acción sindical cotidiana, tomando decisiones respecto a aquellos problemas que no requieran la intervención de un órgano de dirección.

- * Realizar periódicamente informes y balances de la acción sindical respectiva, para su presentación y debate en los correspondientes órganos e informes de la situación y desarrollo del sector.

- * Servir de cauce para el desarrollo de las decisiones de los órganos de dirección y las propuestas de las comisiones de área, tanto en lo específico de su acción sindical como en las campañas generales del sindicato.

- * Detectar las necesidades de formación sindical en el sector y realizar en las estructuras oportunas las propuestas para abordar su solución. Detectar

el sentir de los trabajadores del sector para mejor defender sus intereses.

4.2.2. Composición

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

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

Las secciones autonómicas adaptarán esta estructura a su realidad particular.

4.2.3. Estructura interna.

Cada sección federal o autonómica se estructurará en grupos o comisiones de trabajo para abordar problemáticas específicas de colectivos o subsectores que, en función de los problemas a abordar, serán de carácter permanente o temporal. Cada sec-

ción se dotará de aquellas comisiones o grupos que considere necesario, abordándose al menos, las que se detallan en el esquema 1.

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

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

4.2.4. Funcionamiento.

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

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

ESQUEMA 1

SECCIONES FEDERALES	GRUPOS DE TRABAJO	COMISIONES FED.
Universidad	P.D.I. PAS Laboral PAS Funcionario	Política educativa Mujer Organización Información Internacional
Personal Funcionario Pública no universitaria	Escuela Infantil – Admon. del Estado – Admones. Autonómicas – Admones. Locales E. Primaria E. Secundaria EE. Régimen Especial E. Personas Adultas Formación Profesional	
Laborales M.E.C. / CC.AA.		
E. Privada	C. General E. Especial ACADE Autoescuelas Centros en Crisis EE. II. Idiomas Universidad Privada	

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

4.2.5. Sección del territorio MEC.

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

En cualquier caso, la F.E. de CC.OO. arbitrará los medios para avanzar en negociaciones descentralizadas en el período de transitoriedad que se abre hasta la culminación del proceso de transferencias. En ese sentido las CC.AA. uniprovinciales deben constituirse en "laboratorios" de negociación que consigan avances irreversibles para el momento de asunción de competencias plenas.

4.2.6. Propuesta de secciones sectoriales.

* Se constituyen las siguientes secciones federales y autonómicas:

- Sector de Universidad: Secciones de Universidad
- Sector E. Pública no universitaria: Secciones de funcionarios, secciones de laborales, con grupos de trabajo de docentes, no docentes, laborales y funcionarios, que se reunirán en función de las circunstancias.

- Sector de E. privada: Secciones de E. Privada.

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

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

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

* Se constituyen las siguientes secciones de territorio MEC:

* Sector de E. Pública:

Sección Personal funcionario.

Sección Personal Laboral.

Sección de Universidad.

4.3. Comisiones federales y autonómicas de área.

4.3.1. Funciones.

* Asegurar el carácter colectivo y federal de la elaboración teórica y programática del sindicato en los temas intersectoriales.

* Proponer campañas y actuaciones de la Federación ante problemas más amplios que la estricta acción sindical sectorial.

* Colaborar en el enriquecimiento de la acción sindical global y sectorial mediante la propuesta de reivindicaciones de carácter sociopolítico.

* Asesorar, en los temas de su competencia, a los órganos de dirección correspondientes.

* Servir de cauce para el desarrollo de las decisiones de los órganos de dirección.

4.3.2. Composición.

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

- Un representante de cada Federación.

- A las reuniones de las Comisiones Federales asistirán como invitados los miembros de los equipos de trabajo de apoyo a los responsables federales.

- El responsable de la secretaría correspondiente o un coordinador nombrado por la Comisión Ejecutiva de ese ámbito en el caso de que la comisión de área no se corresponda con una secretaría.

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

4.3.3. Estructura interna.

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

4.3.4. Funcionamiento.

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

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

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

4.3.5. Propuesta de comisiones de área.

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

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

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

Las respectivas Comisiones Ejecutivas podrán dotarse de otras comisiones de área, así como arbitrar las fórmulas necesarias para garantizar el trabajo respecto a aquellas áreas en las que no sea posible, por algún mo-

tivo, formalizar la existencia de las comisiones citadas.

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

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

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

4.2.6. La reunión de secretarios/as generales.

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

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

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

4.2.7. La canalización de las iniciativas sociopolíticas.

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

La solución a este problema no puede venir de un desarrollo cada vez mayor de las comisiones de área que, por su carácter, no pueden tener una estructura equiparable a todos los niveles con las secciones sectoriales. Por ello, no cabe la creación de una estructura paralela para cada área, sino que la canalización de esas iniciativas es función primordial de los órganos de dirección que cuentan para ello, en su caso, con las estructuras de las secciones sectoriales, tal como se señala en el apartado 4.2.1. al especificar las funciones de éstas.

En definitiva, la relación de una sección sectorial con las secciones sindicales de base es directa, lo que garantiza el seguimiento de sus iniciativas. Sólo la canalización a través de esas mismas estructuras, de las iniciativas intersectoriales permitirá que éstas lleguen a su lugar de destino: la sección sindical de base y el conjunto de los trabajadores de la enseñanza.

5. ORGANOS DE REPRESENTACION Y PARTICIPACION

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

5.1.1. En relación con las Secciones Sindicales

En nuestra rama, el poder contrac-

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

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

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

Por tanto, es fundamental que exista una relación fluida entre Sección Sindical-Junta de Personal o Comités

de Empresa y que el buen funcionamiento de las Secciones Sindicales garantice el buen funcionamiento de los órganos unitarios, donde las propuestas que se presenten deberán haber sido previamente discutidas en la Sección Sindical y aparecer como tales propuestas de CC.OO.

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

b) En relación con los órganos de dirección:

En el momento de desarrollo e implantación que vive nuestra Federación en el conjunto del Estado estamos obligados a superar definitivamente, tanto la dependencia de las Juntas de Personal de Primaria y Secundaria Pública como la independencia de muchas Secciones Sindicales de Universidad de los órganos de dirección del Sindicato.

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

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

c) En el propio marco competencial:

Aunque el marco competencial sea escaso, la mayoría sindical obtenida en buen número de Juntas de Personal y

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

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

5.2.1. Introducción:

Partimos de una serie de afirmaciones que consideramos acertadas.

1. La afiliación de CC.OO. no significa inmediatamente un encuadre organizativo.

2. Cualquier crecimiento afiliativo o va acompañado de crecimiento organizativo o será un crecimiento inestable.

3. El desarrollo de los sectores es una necesidad que debe ser asumida por el conjunto del sindicato como algo prioritario. No sólo va a permitir mejorar cualitativamente nuestra acción sindical, sino que debe mejorar de forma importante el funcionamiento de los órganos de dirección.

4. Es necesario ampliar y mejorar los mecanismos de participación permanente de los afiliados en todos los

procesos de discusión y decisión del sindicato.

5.2.2. Funciones de la Sección sindical de base:

* Participar coordinadamente en la elaboración de la política sindical del subsector en el ámbito de su nacionalidad o región.

* Orientar la actividad de los delegados de CC.OO. en los órganos de representación y hacer el seguimiento y evaluación de la misma.

* Ampliar y mejorar los mecanismos de participación permanente en todos los procesos de discusión y decisión del sindicato.

* Diseño de campañas informativas en los centros y de desarrollo y afianzamiento del sindicato en el sector.

* Establecer los canales de información más amplia y prioritaria a los afiliados de cuantas cuestiones de interés se suscitan, sobre todo, en los períodos de negociación.

* Pronunciarse previamente sobre los resultados finales de las negociaciones colectivas para que la sección federal correspondiente pueda elaborar las propuestas definitivas a aprobar por los órganos de dirección de la Federación.

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

Creemos que el ámbito más adecua-

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

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

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

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

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

En la Enseñanza Privada deberán constituirse a efectos legales cuantas secciones sindicales sea posible en cada centro de trabajo, al mismo tiempo que se constituyen en un ámbito territorial más amplio, localidad o distrito, a efectos de organización interna en el sindicato.

5.2.4. El delegado de centro de CC.OO.

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

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

EL/LA DELEGADO/A DE CENTRO DE CC.OO.: Pero además, nos marcaremos como objetivo que exista en todos los centros, públicos o privados, donde haya un afiliado a CC.OO., un delegado de centro de CC.OO. como medio organizativo interno de la sección sindical, así como a los efectos de presencia permanente de nuestra información entre los trabajadores. El delegado de centro de CC.OO. deberá estar conectado, a través del permanente sindical encargado de la zona correspondiente (localidad, comarca, distrito...) con la dirección de la sección sindical y será el instrumento básico para convocar asambleas informativas, consultas sobre resultados finales de negociación colectiva, movilizaciones, y también para recoger la opinión directa de los

centros de trabajo. El/la delegado/a de centro será elegido entre la afiliación del centro en el caso de que ésta fuese plural y se incorporará cuantitativamente al mapa sindical de la Federación correspondiente, como un instrumento básico para el sindicato, que jugará un papel fundamental en nuestro modelo sindical ligado a los/as trabajadores/as y los centros de trabajo y responsables de zona. Hay que garantizar un flujo continuo de información. Los delegados de centro, zona o comarca deberán contar con el apoyo necesario en lo relativo a medios financieros e infraestructura, para poder realizar adecuadamente su labor.

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

5.3. La sección sindical y la unidad del movimiento.

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

6. SOBRE PERMANENTES SINDICALES

A pesar de los avances electorales y afiliativos, que nos han deparado más medios humanos y materiales, se si-

guen manifestando con tozuda resistencia un conjunto de insuficiencias que dificultan el buen funcionamiento de las estructuras. Cabría señalar entre otras:

- Disparidad de situaciones tanto territoriales como sectoriales.

- Heterogeneidad y deficiencias en la formación sindical y derivado de esto, excesiva sectorialización y sesgo coordinador adquirido por los órganos de dirección.

- Precariedad en la selección por falta de efectivos y carencia de continuidad de los equipos provocada por los permanentes cambios. Ausencia de planificación y distribución de tareas a las personas con dedicación completa al trabajo sindical, lo que produce la falta de criterios en la selección de las más adecuadas o en su defecto, la apuesta por su reciclaje o preparación para las tareas necesarias.

- Sobrecarga de trabajo del permanente sindical. El incremento afiliativo no se ha correspondido en la misma medida con una mejor distribución del trabajo y un aumento de la participación.

- Carencias materiales que dificultan el trabajo sindical: espacios, medios, etc., achacables a la inexistencia de pactos de derechos sindicales en algún sector, a la lentitud de su aplicación en otros y, sobre todo, a la insuficiente afiliación y carencia de recursos propios.

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

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

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

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

6.2. Funciones del permanente sindical.

Con carácter general se pueden apuntar:

- Estimular y organizar la participación de todos los afiliados y afiliadas, poner al servicio de los mismos cuantos instrumentos y recursos (informativos, reuniones...) sean precisos para intervenir en el debate interno y toma de decisiones y en la acción sindical en los centros de trabajo. Es una función fundamental, de ella depende la superación de situaciones perniciosas como la asunción por el liberado de toda acción sindical en los centros o la toma de decisiones.

- Organizar y dirigir la acción sindical, facilitando la corresponsabilización del trabajo sindical de delegados/as y coordinadores/as de zona y afiliados/as, cada uno en función de su nivel de interés y disponibilidad.

- Mantener y fortalecer las estructuras sindicales, soporte imprescindible de toda la actividad sindical.

- Participar y colaborar en las tareas confederales, tanto de las uniones como las confederaciones respectivas.

- Realizar tareas específicas que vendrán determinadas por las necesidades del ámbito concreto de cada estructura sindical.

En un terreno más concreto se pueden añadir:

- Cubrir las horas de permanencia en los locales sindicales. Es imprescindible una presencia estable en los mismos, que garantice la asesoría sindical, información, teléfono, ... tanto a los afiliados/as como a los trabajadores/as que lo soliciten.

- Planificar la actividad en los centros (asambleas, visitas, etc.) con los delegados de CC.OO. Es una de las señas

de identidad de nuestro modelo sindical y a la postre una de las principales razones de los buenos resultados obtenidos. Las campañas de asambleas y visitas a centros deben programarse con el máximo rigor, la más amplia participación e ir acompañadas con su correspondiente evaluación.

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

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

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

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

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

6.3. Condiciones básicas para facilitar el trabajo del permanente sindical.

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

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

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

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

Medios materiales:

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

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

6.4. Selección y evaluación de permanentes sindicales.

El incremento del número de permanentes sindicales se ha visto correspondido en el tiempo por un incre-

mento del trabajo sindical y por una mayor disparidad en cuanto a niveles de responsabilidad por un lado y de especialización por otro.

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

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

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

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

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

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

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

6.5. Sobre las horas sindicales de los representantes no liberados.

En el momento actual se produce una diversidad de situaciones respec-

to a estas horas, delegados/as que no las usa o las emplean inadecuadamente y otras que les sacan un buen rendimiento.

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

- Las derivadas del compromiso de representación contraídos con sus representados.

- Las derivadas del compromiso contraído con el sindicato por el que se presentaron.

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

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

6.6. Criterios de reparto de las permanentes sindicales.

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

1. Desarrollo organizativo de cada estructura del sindicato y las necesidades de recursos humanos que del mismo se derivan.

2. Las características del territorio: extensión, número de provincias de cada CC.AA., dispersión de los centros de trabajo, dificultades que genera la excesiva ruralización o las grandes concentraciones urbanas, la insularidad, etc.

3. El número de trabajadores y tra-

bajadoras objeto de nuestra acción sindical.

4. Los resultados electorales en cada sector. No obstante se debe tener en cuenta la discriminación que comete la ley electoral con las grandes unidades electorales.

5. Solidaridad interna tanto a nivel federal -compensando las carencias y ayudando a aquellas estructuras territoriales o sectoriales que lo necesitan- como confederal, la nueva realidad del mercado de trabajo provocada, entre otras causas, por los procesos de creciente terciarización, configuran una nueva situación confederal y aumentan la demanda de cuadros sindicales de Enseñanza para tareas confederales o territoriales.

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

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

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

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

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

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

7. SOBRE LOS SERVICIOS

Cada día cobra más urgencia la necesidad de una oferta de Servicios adecuada a la nueva realidad sindical. Con el incremento afiliativo se acrecienta la demanda de los mismos y a su vez éstos se convierten en muchos casos en una motivación importante de la afiliación. De forma paralela el aumento de nuestra capacidad negociadora reclama un mayor rigor en nuestras propuestas y requiere asesoramiento de diversa índole en los procesos de negociación.

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

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

7.1. Servicios jurídicos:

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

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

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

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

7.2. Gabinetes Técnicos Federales:

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

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

7.3. Servicios federales específicos:

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

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

para los trabajadores/as a quienes van dirigidos.

Como propuestas concretas caben señalar:

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

8. SOBRE LA FORMACION SINDICAL

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

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

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

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

propios planes de formación e impluyendo su participación en los consejos territoriales de formación sindical.

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

1. Establecer un plan instrumentado científicamente para detectar las necesidades de formación.
2. Debe tener un carácter diferenciado en función de los colectivos (afiliados, delegados,...) y ser a la vez individualizado (adaptado a las características del sujeto). Debe ir orientado a lograr la incorporación a la acción sindical y a la asunción de responsabilidades de colectivos actualmente poco representados, como es el de las mujeres.
3. Debe ser un plan integrado en los planes de formación de otras estructuras (Unión, Federación, Confederación).
4. Debe ser comprensivo, es decir, que atienda a todos los aspectos que configuran la función desempeñada por el afiliado/a delegado/a, cuadro, etc.
5. El diseño debe recoger una oferta diversa, tanto en lo referente a materiales como a la organización de procedimientos reuniones, cursillos, seminarios, jornadas, cursos por correspondencia, etc.)
6. Debe estar bien programado técnicamente y basado en una metodología activa, diseñado desde la práctica y enfocado hacia la misma.

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

1. Nuevos afiliados: Carácter eminentemente informativo:
 - a) Presentación del Sindicato.
 - Sus objetivos y su organización.
 - Canales de participación e información.
 - Servicios que presta.
- b) Sobre los elementos más sobre-

salientes de la acción sindical del momento en cada sector o subsector.

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

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

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

Derechos y deberes de los representantes sindicales.

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

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

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

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

- Formación específica para desempeñar sus funciones.

- Formación ampliada sobre temas concretos, de carácter general o específico.

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

4. Trabajadores/as del Sindicato y Gabinetes Técnicos.

- Mejora permanente de su nivel de cualificación.

- Conocimiento de la política sindical que se está realizando en los diferentes sectores o subsectores.

Cada estructura se dotará para hacer posible esta política formativa

los medios humanos, materiales y económicos que sean precisos.

9. MODELO FINANCIERO

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

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

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

9.1. La Cuota

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

9.2. Tramos de Cuota

Será objetivo de la Federación profundizar en los tramos de cuota para evitar la injusticia que supone la aportación igualitaria de cuota cuando se

parte de realidades salariales bien diferentes en muchos casos. Esta profundización debe realizarse también a nivel confederal para evitar los desajustes que produce una implantación exclusivamente sectorial.

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

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

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

9.3. Reparto de la Cuota

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

9.3.1. Tramo Mínimo Confederal

15% Federación estatal.

45% Federación de nacionalidad o región.

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

9.3.3. Tramos diferenciales de la Federación de Enseñanza

25% Federación estatal

75% Federación de nacionalidad o región.

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

9.4. Hacia unas finanzas transparentes

En muchas ocasiones los temas financieros están basados, en las dis-

tintas estructuras de nuestro sindicato, en "equilibrios de desconfianzas".

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

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

9.4.1. Generalización de Balances y Presupuestos

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

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

- Implantación de la contabilidad en todas las organizaciones de la Federación.

- Mecanizar la contabilidad.

- Homogenización de las cuentas contables en todas las Federaciones y Sindicatos.

- Elaboración de un Plan Contable Federal, con la referencia confederal, y basado en el Plan General de contabilidad.

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

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

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

- Financiación de los gastos ordinarios con los recursos del mismo carácter.

- Aplicación de los recursos a objetivos específicos y compromisos de aplicación y consecución de aquellos.

- Trabajar en la línea de conseguir el primer Presupuesto Consolidado de la Federación de Enseñanza, para lo cual se elaborarán criterios de presentación homogéneas de los presupuestos para 1993.

9.4.2. Control Presupuestario.

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

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

9.5. Hacia unas finanzas solidarias.

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

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

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

La Federación de Enseñanza para

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

9.5.1. El fondo de solidaridad.

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

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

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

Se destinará al Fondo de Solidaridad Federal el 20% de los recursos económicos descritos, siendo repartidos entre las distintas estructuras de la rama por el Consejo Federal a pro-

puesta de la Comisión Ejecutiva. El criterio de reparto será establecido por el Consejo.

9.5.2. Centralización de gastos y recursos.

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

9.6. Nuevas fuentes de recursos:

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

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

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

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

Convocadas Oposiciones

**B.O.E. Profesores de Enseñanza
6-5-92 Primaria y Secundaria**

PARA LAS PROVINCIAS PERTENECIENTES AL M.E.C.:
3.250 PLAZAS PRIMARIA - 5.000 PLAZAS SECUNDARIA
(400 PLAZAS PARA PEDAGOGÍA Y PSICOLOGÍA)

Preparación a distancia completa de los dos pruebas (temas desarrollados con guión-resumen y bibliografía. Planteamiento didáctico de cada tema. Ejercicios prácticos. Preparación para el debate). Tutoría.

Escribe o llama por teléfono y te enviaremos, GRATUITAMENTE, amplia información con los temarios y los pruebas.



cen
CENTRO DE ESTUDIOS ACADÉMICOS Y SOCIALES

GOYA, 34 (EE5) - 28001 MADRID
TIMOTELO DOMINGO, 39 - 28017 MADRID
APO. CORREOS 35.177 - 28001 MADRID
AUTOMÁTICO PARA EL TELEFONO DE EMERGENCIAS 112

TELÉFONO: (91) 407 84 63 (VARIAS LÍNEAS)

las institucionales de los que se tengan conocimiento.

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

10. LOS PLANES DE INCREMENTO AFILIATIVO

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

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

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

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

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

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

10.1. Líneas generales orientativas

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

– Objetivos claramente priorizados y pormenorizados.

– Líneas de actuación con acciones concretas.

– Materiales adaptados al carácter descentralizado del Plan.

– Temporalización.

– Diseño de campaña que atravesase todo el organigrama del que formará parte.

– Evaluación.

Propuestas orientativas:

– Cada federación definirá el objetivo de afiliación hasta el próximo período congresual ordinario, partiendo de su propia realidad.

– Se trazarán planes específicos en cada uno de los sectores teniendo en cuenta sus peculiaridades y características.

– Se concretarán los elementos de motivación, fundamentalmente ligado a la negociación colectiva y a los servicios que nuestro sindicato sea capaz de ofrecer.

– Deben ser multidireccional en cada ámbito, con diversos enfoques, según el colectivo al que nos dirijamos.

– Debe estar vinculado a objetivos de consolidación organizativa. ■



RESOLUCION

EL VI CONGRESO de la Federación de Enseñanza de CC.OO. se ha celebrado en el marco de un conjunto de acontecimientos políticos, económicos y sociales que, en el curso de los dos últimos años, han cambiado por completo la configuración del mundo.

Ante ese cambio global, aparece cada vez más urgente la necesidad de estructurar nuevos poderes que, superando las viejas fronteras, sean a la vez capaces de derribar los muros que impiden la entrada de la democracia en los centros de trabajo, para extender y profundizar los instrumentos de control, de participación y de gobierno democráticos.

La CES y la Confederación Sindical de CC.OO. han estimado que los acuerdos de Maastricht constituían un paso, aún tímido e insuficiente, en el camino de construir un nuevo espacio europeo que pueda responder en nuestro ámbito a esos desafíos.

Sin embargo, el gobierno del PSOE, utilizando como excusa la necesidad de producir un acercamiento entre las economías de los países miembros de la C.E., ha avanzado un Plan de Convergencia que, olvidando los graves déficits que, en materias sociales, padece nuestro país, centra sus objetivos en la pura aproximación de las variables macroeconómicas y, particularmente, en la reducción de la tasa de inflación y del déficit público, yendo incluso más allá de lo requerido por los citados acuerdos.

Esta reducción economicista conlleva gravísimas amenazas para los trabajadores y trabajadoras de nuestro país sobre los cuales se vuelve a intentar hacer recaer todo el peso del ajuste.

Consecuencias como el desmante-

lamiento industrial de zonas enteras o la quiebra de las economías agropecuarias y pesqueras, son ya visibles desde hace algún tiempo y han dado lugar a enérgicas luchas de los trabajadores y trabajadoras en Euskadi, en Asturias, en Cantabria, en Galicia, en León, en Murcia y en otros territorios del Estado.

Otras nuevas y duras luchas se aproximan.

La Federación de Enseñanza de CC.OO. saluda esas movilizaciones que han tenido y tienen como una de sus razones esenciales la urgente necesidad de llevar a la práctica una política industrial capaz de combinar la progresiva sustitución de los sectores obsoletos con la creación de un nuevo tejido productivo generador de riqueza y de empleo.

Incapaz de responder a esas demandas sociales y nacionales, el gobierno del PSOE prefiere, por el contrario, limitarse a aplicar, en lo esencial, medidas de contención de un gasto público aún claramente inferior al de la media de los países de nuestro entorno y, en todo caso, insuficientes.

Graves son las consecuencias de esa política restrictiva y, particularmente, la drástica reducción de las prestaciones por desempleo que, aprobadas por el último Consejo de Ministros, en lugar de apuntar a las raíces estructurales y políticas del incremento del paro, como la proliferación del empleo precario, amenazan, de forma insolidaria, con expulsar del sistema de protección social a un elevado número de trabajadores y trabajadoras.

Pero no menos graves, a medio y largo plazo, serán dichas medidas pa-

ra el sistema sanitario, la investigación y la educación.

La reducción presupuestaria afecta de forma totalmente negativa a nuestro sector, y, frente a la imperiosa necesidad de una reforma educativa en profundidad, que requeriría un importante incremento de dotaciones, el objetivo, tantas veces señalado, de alcanzar el 6% del PIB como presupuesto destinado a educación, se aleja cada vez más de lo previsible. En esta situación, definida y caracterizada por la absoluta falta de decisión política, la negociación de cuestiones que vayan más allá de la defensa de reivindicaciones inmediatas se hace muy difícil, cuando no imposible, y los plazos y condiciones sobre la aplicación de la reforma no pasan de ser declaraciones de intenciones cuya concreción, en ocasiones, es contradictoria con lo definido como objetivo inicialmente. En estos momentos, parece oportuno reiterar nuestra exigencia de una Ley de Financiación de la Reforma Educativa. Tal como habíamos previsto, las dotaciones presupuestarias de los dos últimos años no han alcanzado las cuantías que se establecieron en la Memoria Económica que fue aprobada en el mismo momento que la LOGSE. De continuar con esta política restrictiva, la Reforma Educativa está irremisiblemente abocada al fracaso. El primer año de implantación de la Educación Infantil es una prueba evidente de las contradicciones y dificultades que hemos señalado.

En este escenario, adquiere una especial relevancia la necesidad de delimitar las competencias estatales y autonómicas. A este respecto, es conveniente destacar las siguientes cuestiones:

1. Es necesario diseñar un catálogo de competencias estatales y autonómicas, en el que se establezcan unas bases genéricas y mínimas con valor para todo el territorio del Estado.

2. En cualquier caso, es imprescindible que la negociación con los sindicatos sea el primer paso, previo y de-

terminante, de cualquier medida que incida sobre las condiciones de trabajo y sobre los ritmos de aplicación de la reforma.

3. Reiterando nuestro inequívoco posicionamiento a favor de una generalización del proceso de transferencias, que conlleve también la de las respectivas partidas presupuestarias, asimismo debemos posicionarnos por una planificación de dichas transferencias y por una coordinación entre las diversas administraciones educativas.

En este conjunto de cuestiones que han de ser objeto de negociación, una de las prioritarias e irrenunciables es la de los mapas escolares de los diversos territorios. No podemos admitir continuar en la indefinición generalizada sobre este aspecto tan trascendental, en el que es de obvia aplicación lo expresado en líneas anteriores:

Debe definirse quién tiene la capacidad de negociar, por parte de la Administración, en aquellos territorios donde esta cuestión no está clarificada y debe procederse a la inmediata apertura de este proceso.

Nuestra propuesta de reforma del sistema educativo debe incidir no sólo sobre aquellos sectores que hemos asumido tradicionalmente; es necesario poner en primer plano aquellos ámbitos que hasta el momento no han recibido la atención que merecían: la EPA, la EE-integradora de las diferencias-, las EE.II., la FP no reglada, el establecimiento de planes educativos específicos de apoyo a la integración de los inmigrantes, han de ser objeto de una necesaria atención que nos permita integrar las características específicas de los procesos educativos de cada una de ellas en un marco global, superador de las diferencias y capaz de desarrollar las capacidades específicas de cada uno de los sujetos educativos.

En cuanto a los contenidos educativos, nos parece necesario insistir, una vez más, en que, la F.E.-CO.OO. debe continuar impulsando, en todos los sectores, la Educación para la Paz y

los Derechos Humanos y para la No Violencia, los principios de educación no sexista y contrarios a cualquier discriminación racial, de respeto al entorno natural, en una perspectiva ecologista, globalizando todas estas cuestiones en una práctica cotidiana coherente con los principios pacifistas y solidarios que caracterizan a nuestra organización.

Los trabajadores de nuestro sector se encuentran también inmersos en el proceso de precarización que afecta a la totalidad de los sectores laborales, tanto en el ámbito de la enseñanza pública como en el de la privada, actuando en algunos casos causas específicas, como en los centros en crisis, afectados por la dificultad de adaptarse a las nuevas exigencias de la Reforma. Sin duda debemos propugnar el mantenimiento de todos los puestos de trabajo y aún más, debemos definir estrategias que hagan posible la incorporación de nuevos trabajadores a nuestro sector.

Particularmente grave es además la situación de la Universidad, profundamente afectada por la relegación de la educación y de la investigación, consideradas por el gobierno como sectores no prioritarios.

En este sentido, ya fue denunciado, en su día, que una de las mayores lagunas de la LRU era la falta de un plan de financiación. Esta laguna resulta más llamativa en la actualidad cuando deben implantarse las nuevas titulaciones.

Por otra parte, en la propuesta de actualización de la Ley de Reforma Universitaria, el MEC no sólo vuelve a olvidar aspectos cruciales como la financiación sino que sigue negándose a adecuar la LRU a la legislación sindical lo que impide el efectivo y pleno ejercicio de los derechos sindicales y dificulta grandemente la existencia de cauces regulares y suficientes de negociación y participación.

Esta ley que podríamos calificar "de contrarreforma universitaria" supone además un aumento de la inestabilidad laboral recreando la figura del

PNN, un nuevo recorte de la autonomía universitaria en cuanto a selección y evaluación del profesorado, la segregación y degradación de las escuelas universitarias y una mayor jerarquización del profesorado.

Frente a todo ello, la Federación de Enseñanza de CC.OO. seguirá impulsando todas las medidas necesarias para conseguir una reforma progresista de la Universidad y, en particular, luchará por la creación de un amplio estado de opinión social que exija la asignación del uno por ciento del PIB como cifra mínima del volumen de recursos públicos destinados a financiar una Universidad Pública de calidad.

En el marco conflictivo que esta resolución describe, y como si quisiera precaverse de estallidos sociales, el gobierno, a través de su mayoría parlamentaria, aprueba o pretende aprobar medidas como la denominada Ley Corcuera o el proyecto de Ley de Huelga, que ponen en grave riesgo la seguridad jurídica de las personas y de las organizaciones sociales, limitando severamente el ejercicio de derechos constitucionales.

El movimiento sindical no ha permanecido inmóvil ante las agresiones recibidas y las luchas que hemos mencionado, y las nuevas que se preparan, son buena prueba de ello.

Sin embargo, la gravedad de la situación exige de nosotros respuestas proporcionales que, combinando la energía, la firmeza, la contundencia y la inteligencia, sean susceptibles de abrir los espacios de negociación que la alianza conservadora del gobierno y la patronal se empeña en cerrar.

Por ello, el VI Congreso de la F.E. de CC.OO. mandata a la nueva Comisión Ejecutiva para que de inmediato se dirija al Consejo Confederal proponiendo que nuestro máximo órgano adopte urgentemente, sin excepción, todas las medidas necesarias para responder de forma clara, inequívoca y suficiente, a la progresiva acumulación de agresiones y provocaciones que los trabajadores y trabajadoras de este país vienen sufriendo. ■

RETAMA

CAMPAMENTOS DE VERANO

ACTIVIDADES

Técnicas agropecuarias, talleres, educación ambiental, excursiones, fiestas, bicicleta de montaña, piragüismo, trekking, orientación a la naturaleza...

SERVICIOS INCLUIDOS

Transporte ida y vuelta desde Madrid, alojamiento en pensión completa, material necesario para el desarrollo de las actividades, coche de apoyo, monitores especialistas y seguro.

FECHA TOPE

15 días antes del comienzo de cada actividad.

Desde los 9 años, en lugares seleccionados por sus posibilidades, para que los niños y jóvenes puedan participar de múltiples actividades en contacto con la naturaleza, o bien itinerante, con recorridos minuciosamente programados.

GRANJA ESCUELA

Cantabria

Edad: de 9 a 14 años

Plazas: grupos de 50

Fechas: 1-14/14-27 de julio 31-13/13-26 de agosto

Precio: 45.000 ptas. (I.V.A. incluido)

ITINERANTE MULTI-AVENTURA

Reserva del Saja

Edad: a partir de 14 años

Plazas: grupos de 30

Fechas: 1-14/14-27 de julio 31-13/13-26 de agosto

Precio: 55.000 Ptas. (I.V.A. incluido).

LA ISLA DE LOS ROBINSONES

Campamento Náutico. Isla de Zuaza (Alava)

Edad: a partir de 14 años

Plazas: grupos de 50 y 100

Fechas: 1-15 de agosto 16-30 de agosto

Precio: 55.000 ptas. (I.V.A. incluido)

ESCUELA DE NATURALEZA

Sierra de Guadarrama

Edad: de 9 a 14 años de 6 a 10 años

Plazas: grupos de 70

Fechas: 1-14/14-27 de julio 1-14 agosto

Precio: 35.000 ptas. (I.V.A. incluido)

VIAJES AVENTURA

TRAVESIA EN SIERRA NEVADA

Las Alpujarras y Sierra Nevada Plazas: grupos de 30 Precio: 32.000 ptas. (I.V.A. incluido)

BICI DE MONTAÑA EN CANTABRIA

Valle de Olea, Reserva del Saja...

Plazas: grupos de 30 Precio: 39.000 ptas. (I.V.A. incluido)

BICI DE MONTAÑA EN SANTA CRUZ DEL VALLE (AVILA)

Sierra de Gredos Plazas: grupos de 30 Duración: 4 días Precio: 25.000 ptas. (I.V.A. incluido)

MARRUECOS SEMANA SANTA-NAVIDADES

Grupos de 40 plazas: autobús confortable Precio: 42.000 ptas (I.V.A. incluido) Grupos de 14 plazas: furgoneta Precio: 55.000 ptas. (I.V.A. incluido)

MARRUECOS-VERANO

Fechas: julio, agosto y septiembre

TODO MARRUECOS

Grupos de 40 plazas: autobús confortable

EL GRAN SUR

Grupos de 14 plazas: furgoneta

TURQUIA AVENTURA-VERANO

Fecha: agosto Plazas: grupos de 30

VIAJES ESCOLARES

Disponemos de múltiples posibilidades, tanto en viajes de fin de curso, como en viajes culturales, todas ellas cargadas de imaginación y diversión. También organizamos viajes a la medida de cada grupo.

- PARQUES NATURALES DE ANDALUCIA Y EXPO-92
- TODA LA PENINSULA
- ISLAS
- MARRUECOS
- PORTUGAL
- ITALIA
- GRECIA
- CENTRO EUROPA
- PAISES DEL ESTE

INSCRIPCIONES EN:

RETAMA Animación

c/ La Palma, 21, 28004 Madrid,

Tfnos: 5945122 - 5945062

ADEMAS, CONTAMOS CONTIGO PARA...

CURSOS DE INICIACION Y PERFECCIONAMIENTO

- ESQUI
- BICICLETA DE MONTAÑA
- PIRAGÜISMO
- ESCALADA
- BUCEO
- TURISMO ECUESTRE
- ESPELEOLOGIA
- ORIENTACION EN LA NATURALEZA
- SENDERISMO

PROGRAMAS ESCOLARES

- EDUCACION AMBIENTAL
- TALLERES DE MANUALIDADES Y EXPRESION ARTISTICA
- FIESTAS (CARNAVALES, FIN DE CURSO...)
- GRANJAS ESCUELAS
- CURSOS DE VERANO EN CANTABRIA
- INGLES, INFORMATICA BASICA, NUEVAS TECNOLOGIAS (de 8 a 14 años)



CARMEN HEREDERO DE PEDRO
Voal A. S. Pública



MARISOL PARDO RUIZ
Area de la Mujer



ANTONIO GARCIA OREJANA
Acción Sindical Privada



ANTONIO CAMARERO GEA
Acción Sindical Universitaria



EMILIA MARTINEZ CASTRO
Gabinete de Estudios



LUIS ACEVEDO HITA
Información



LUISA MARTIN MARTIN
**Política Educativa y
Acción Pedagógica**



JOSE MARIA GORDILLO GARCIA
Internacional



Retama

animación

Consuma
tranquilidad,
ocio y
aventura...

