



PONENCIAS

Aprobados
por el Consejo Federal
el 16 de junio de 2008

Y ESTATUTOS

ÍNDICE

LA EDUCACIÓN COMO INSTRUMENTO DE TRANSFORMACIÓN SOCIAL	5
CAPÍTULO 1. SINDICALISMO EDUCATIVO INTERNACIONAL ANTE LA GLOBALIZACIÓN	7
ESCENARIO EUROPEO/CONTEXTO GENERAL	7
ESCENARIO MUNDIAL/CONTEXTO GENERAL	8
COOPERACIÓN SINDICAL	9
ACTUACIONES	11
CAPÍTULO 2. LA EDUCACIÓN COMO INSTRUMENTO DE TRANSFORMACIÓN SOCIAL	13
1. RASGOS QUE CARACTERIZAN LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN Y DEL CONOCIMIENTO Y SU RELACIÓN CON LA EDUCACIÓN	13
2. COMPROMISOS QUE DETERMINARÁN LAS POLÍTICAS EDUCATIVAS DEL PRÓXIMO PERIODO EN EL ESTADO ESPAÑOL	14
3. LÍNEAS Y PROPUESTAS ESTRATÉGICAS PARA LOGRAR UN SISTEMA EDUCATIVO EN EL QUE LA CALIDAD Y LA EQUIDAD SEAN ELEMENTOS ESENCIALES	14
CAPÍTULO 3. LA EDUCACIÓN SUPERIOR Y LA INVESTIGACIÓN	25
ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN	25
CAMBIOS PROFUNDOS: INTERNACIONALIZACIÓN - GLOBALIZACIÓN	25
1. ACCIÓN SINDICAL	26
2. APOYO A LOS TERRITORIOS	28
3. NEGOCIACIÓN COLECTIVA	29
CAPÍTULO 4. LOS SECTORES SOCIOEDUCATIVOS	31
LOS SECTORES SOCIOEDUCATIVOS	31
MARCO DE ACCIÓN SINDICAL	32
ACTUACIONES SINDICALES	33
GENERALES	34
ESPECÍFICAS	34
CAPÍTULO 5. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LA MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES	35
1. LA ARTICULACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. ORDENACIÓN TERRITORIAL Y SECTORIAL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.	35

2. LA FORMACIÓN COMO INSTRUMENTO PARA ACCIÓN SINDICAL	40
3. LAS MUJERES Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	42
4. AVANZANDO EN LA IGUALDAD CONTRA LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO	45
5. EMPLEO ESTABLE Y DE CALIDAD	46
6. LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES: DERECHO A LA SALUD DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS	48
LA MEJORA DE LA ORGANIZACIÓN Y PARTICIPACIÓN EN EL SINDICATO. LA FEDERALIDAD Y CORRESPONSABILIDAD	51
CAPÍTULO 1. AMPLIAR LA COOPERACIÓN, LA CORRESPONSABILIDAD Y LA EFICACIA PARA ASEGURAR LA FEDERALIDAD	53
1. LA COHESIÓN INTERNA, LA FEDERALIDAD Y EL TRABAJO COOPERATIVO ENTRE LAS ORGANIZACIONES	53
2. LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA Y LOS CAUCES DE LA PARTICIPACIÓN (DELIMITACIÓN DE LOS ÁMBITOS Y FORMAS DE PARTICIPACIÓN, DEBATE Y DECISIÓN)	55
3. LA COORDINACIÓN CON OTRAS FEDERACIONES DE CCOO Y EN EL ÁREA PÚBLICA	61
4. LAS ELECCIONES SINDICALES. MEDIDAS ORGANIZATIVAS Y LEGISLATIVAS PARA CONSOLIDAR Y MEJORAR NUESTROS RESULTADOS ELECTORALES	64
CAPÍTULO 2. AUMENTAR LA PARTICIPACIÓN Y LA AFILIACIÓN EN EL SINDICATO	65
ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN	65
OBJETIVOS ORGANIZATIVOS	66
PROPUESTAS ESTRATÉGICAS: INCREMENTO Y MANTENIMIENTO DE LA AFILIACIÓN	67
CAPÍTULO 3. MEJORAR LA GESTIÓN DE NUESTROS RECURSOS HUMANOS Y ECONÓMICO-FINANCIEROS	69
1. LA GESTIÓN DE NUESTROS RECURSOS HUMANOS Y ECONÓMICO-FINANCIEROS, VINCULÁNDOLOS A LOS OBJETIVOS SINDICALES Y A SUS RESULTADOS	69
2. PRESTACIONES: ASESORAMIENTO Y FORMACIÓN	71
CAPÍTULO 4. COMUNICACIÓN Y NUEVAS TECNOLOGÍAS	74
1. LA COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA DEL SINDICATO. ESTRATEGIAS PARA MEJORAR LA COMUNICACIÓN INTERNA (EXTENDER LA INFORMACIÓN Y COORDINAR SU GESTIÓN –CANALES Y RESPONSABILIDADES-) Y EXTERNA	74
2. RENTABILIZAR LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS PARA MEJORAR LA ACCIÓN SINDICAL	76
PROPUESTA DE ESTATUTOS	79

10 CONGRESO

FEDERACIÓN DE ENSEÑANZA DE CCOO

**La educación como instrumento
de transformación social**

CAPÍTULO 1

SINDICALISMO EDUCATIVO INTERNACIONAL ANTE LA GLOBALIZACIÓN

Hoy es imprescindible que nuestro trabajo se dote de una perspectiva internacional. El escenario de las propuestas educativas, e incluso de la futura negociación colectiva, se encuentra ahora en el ámbito europeo; es más, nuestro compromiso internacionalista se identifica con la solidaridad entre los pueblos y la globalización de los derechos humanos y sindicales.

ESCENARIO EUROPEO/CONTEXTO GENERAL

Asistimos a la crisis del concepto de Europa como idea-fuerza con un gran desgaste de los planteamientos políticos de unidad frente a los reforzados de los euroescépticos y fuertemente nacionalistas, tanto en la política exterior de los Estados como en sus tensiones internas. En cuanto a las políticas de educación, en el nuevo Tratado de la Unión se menciona la educación como un ámbito en el que la UE tiene la competencia para llevar a cabo acciones de “apoyo, coordinación o complemento” de las políticas nacionales.

Los Estados miembros tienen plena responsabilidad sobre el contenido y organización de sus sistemas educativos, desde el año 2000 existe el mandato de encontrar objetivos precisos centrados en intereses y prioridades educativas comunes, al mismo tiempo que se determina que los sistemas de educación y formación son la base del objetivo central de la Unión: “convertirse en la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo”. Para ello se han puesto en marcha procesos que mejoren la calidad de los sistemas educativos y de formación, que faciliten el acceso de la población a los mismos y evitar la exclusión.

En la última valoración sobre España publicada en el Informe del Consejo de cara a los Objetivos marcados en la *Estrategia Renovada de Lisboa* (31-01-08) se reconoce que “los progresos en materia de lucha contra el abandono escolar siguen siendo insuficientes. La tasa de abandono escolar ha disminuido muy poco y los niveles de educación de la juventud siguen estando entre los más bajos de Europa”. Y por tanto se recomienda que España vele por una puesta en marcha eficaz de las reformas de la enseñanza, también a nivel regional, para limitar el abandono escolar temprano. Las directrices de la UE (2008-2010) indican que no más del 10% de alumnos y alumnas deben dejar la escuela prematuramente (en los primeros cursos de secundaria), y que al menos el 85% de las personas de 22 años deberá haber terminado la secundaria superior, mientras que actualmente en España nos encontramos en el 29,9% de abandono y nuestra tasa actual de titulación en secundaria superior está en el 61,6%.

El problema de la comercialización de la educación se inscribe en Europa en el marco general del intercambio de servicios en el mercado interior. El Comité de Educación de la Confederación Europea de Sindicatos (ETUCE - CSEE) ha mantenido una posición muy clara en su batalla contra estas políticas, y junto a la Confederación Europea de Sindicatos (CES) se consiguió parar la Directiva Bolkestein, que pretendía la desregulación de los servicios públicos. Aún manteniendo la excepcionalidad aplicada en la educación básica, habrá que prestar especial atención y vigilancia a que esta directiva tampoco alcance al resto del sistema educativo general.

En éste como en otros aspectos se echa de menos que aún no esté regulada una mesa sectorial de Educación en el ámbito de la Unión Europea. Las Administraciones Públicas así como las

- patronales privadas no parecen decididas, de momento, a participar, ya que el marco general de negociación y el grado de vinculación de los posibles acuerdos están aún por definir.
-
- Apoyamos la iniciativa de creación del espacio sectorial de negociación en la Unión Europea, a la vez que insistimos en la necesidad de incentivar el intercambio de políticas y de experiencias en temas concretos, en el que se impliquen las diferentes secretarías federales de nuestra organización.
-
- Dentro de la OCDE, participamos en el Grupo de trabajo del TUAC (Comité Sindical Consultivo) sobre Educación, Formación y Políticas de Empleo, que tiene la misión de proporcionar información general y recoger aportaciones sobre los estudios en el campo de la Educación en los que tiene previsto participar nuestro país, así como sobre los ejes de trabajo y campos de interés de la OCDE.
-
- 15 El informe más conocido, el PISA, realizado cada tres años en 30 países de la OCDE y 27 países asociados, analiza el rendimiento de estudiantes de 15 años en lectura, matemáticas y ciencia. PISA tiene el mérito de destacar cuestiones de calidad y de equidad. El informe PISA nos ofrece una instantánea que refleja cómo están evolucionando los sistemas educativos en los distintos países, si bien hemos de tener en cuenta que en nuestro caso es una visión limitada de algunas comunidades autónomas.
-
- Los sindicatos de docentes europeos abogamos por una educación extensa, equilibrada y plenamente desarrollada, que tenga en cuenta el futuro de los estudiantes como ciudadanos universales y advertimos sobre el peligro de que los gobiernos implementen reformas educativas con el único objetivo de obtener una mejor clasificación en el PISA.
- 25
-
- Otros informes sobre la situación y evolución del sistema educativo, de su calidad o de su equidad, como puede ser el informe TALIS que está estudiando las habilidades docentes, deben utilizarse para mejorar los sistemas educativos, para incidir sobre determinados elementos, para mejorar la docencia y reducir al mínimo posible el fracaso escolar.
- 30
-
-
-

ESCENARIO MUNDIAL/CONTEXTO GENERAL

- 35
- Uno de los principales objetivos de CCOO en el campo internacional es la promoción de la participación de federaciones y territorios en las organizaciones internacionales. La entrada de la FE de CCOO en la Ejecutiva de la Internacional de la Educación hace que asumamos un nuevo papel como uno de los nuevos referentes dentro de la acción sindical educativa mundial.
- 40
- Nuestro nuevo papel se enmarca dentro del necesario equilibrio entre los sindicatos de los países nórdicos y anglosajones con el resto del sindicalismo educativo mundial, de manera que aun estando en la órbita europea apoyemos la voz y las posiciones políticas de los sindicatos iberoamericanos y los sindicatos de los países del Mediterráneo. El impulso del sindicalismo de los países del Mediterráneo dentro de la IE forma parte de nuestro compromiso internacional irrenunciable, en el que contamos con el apoyo de los sindicatos más importantes del sur de Europa y del norte de África.
- 45
-
- Los últimos datos hechos públicos por la Iniciativa Mundial EDUCACIÓN PARA TODOS plantean que 72 millones de niños están aún sin escolarizar y que 700 millones de adultos son analfabetos, la mayoría mujeres. Para la FE de CCOO, como para el resto de organizaciones sindicales internacionales, la situación es inaceptable y viola los derechos humanos a escala mundial. Somos conscientes de que el analfabetismo es el escándalo más grande de los últimos años, y que la crisis ha sido exacerbada por la llamada guerra contra el terror y la mundialización insolidaria, causante del empobrecimiento de millones de personas. La UNESCO
- 55

sigue manteniendo un déficit presupuestario importante debido a la falta de aportaciones de los países industrializados.

El respeto y promoción coherente de la democracia y los derechos humanos son una base necesaria para contrarrestar los fanatismos y trabajar a corto y medio plazo en el contexto internacional de lucha contra el terrorismo. Desde la Federación de Enseñanza hemos apostado por la educación para la paz y nos hemos pronunciado internacionalmente por la promoción de la enseñanza que conlleve la resolución no violenta de los conflictos. Del mismo modo mantenemos un compromiso firme y solidario con nuestros compañeros y compañeras de otros sindicatos democráticos a la hora de reclamar, reivindicar y exigir sus derechos y su libertad de actuación sindical en contextos de persecución.

En América Latina, los resultados electorales están promoviendo nuevos escenarios políticos esperanzadores que marcan nuevas políticas educativas y sindicales. Se perfila más claramente un panorama político latinoamericano en el que los sindicatos van a tener que diseñar una nueva manera de actuar, frente a los nuevos gobernantes. El escenario de confrontación mayoritario vivido con los gobiernos hasta la fecha está dando paso a la elaboración de propuestas en defensa de los derechos laborales docentes y de la calidad de la educación para todos sin exclusión.

El sector de educación superior precisa coordinar sus políticas internacionales con los sindicatos del área mediterránea y latinoamericanos. Para cumplir los objetivos de la IE hemos de comprometernos a ser un verdadero puente con estas áreas geográficas paralelamente a la actividad internacional de la FE de CCOO en cuestiones de cooperación o plurinacionales que se están desarrollando. Desde el punto de vista económico, social y político hemos de exigir y promover iniciativas que compensen la descapitalización de personal altamente cualificado en los países en vías de desarrollo, promoviendo la cooperación con estos países y sus instituciones de educación superior para fomentar la cooperación y el desarrollo sin que ello provoque la fuga de cerebros que actualmente están sufriendo.

La unidad de acción, también en el campo internacional, con la FETE-UGT nos está permitiendo impulsar la presencia del sindicalismo español de manera compartida. En este proceso pretendemos ejercer el liderazgo de los sindicatos españoles de educación en el panorama internacional.

COOPERACIÓN SINDICAL

La cooperación internacional ha desempeñado durante años un papel fundamental para el desarrollo social y organizativo tanto en África como en América Latina. Dado que la globalización económica se ha acelerado desde los años 80 provocando la apertura de mercados, la reducción del papel regulador del Estado y relaciones laborales más flexibles, la cooperación internacional debe enfrentarse ahora a una nueva y cambiante situación y, en consecuencia, debe redefinir sus prioridades y objetivos estratégicos.

En este escenario, las organizaciones sindicales nos encontramos ante un nuevo contexto que requiere apoyar el fortalecimiento de nuestras estructuras y capacidad organizativa, apostando claramente, desde la FE de CCOO, por un concepto horizontal de solidaridad frente a otras concepciones verticalistas o de solidaridad asistencialista.

Renovar y mejorar las estructuras sindicales para que los trabajadores de la educación puedan desarrollar estrategias y políticas destinadas a defender eficazmente la educación pública de calidad, que promuevan la participación activa de las mujeres dentro de las organizaciones, que desarrollen planes destinados a mejorar los métodos y técnicas de comunicación

— tanto con la sociedad como dentro de las organizaciones, y que tengan en cuenta la promoción de un sindicato articulado con diferentes sectores de la sociedad.

— Evidentemente esto requiere también, en nuestro caso, llegar a un acuerdo dentro del ámbito de la cooperación para el desarrollo de la Internacional de la Educación para prevenir la dispersión y, en consecuencia, la duplicidad de proyectos con objetivos similares. Nuestra apuesta en este sentido es muy clara, preferimos los proyectos de carácter regional (Subcontinentes), y coordinados con las estructuras de zonas de la IE, determinados por la estrategia política general, antes que bilaterales, aunque esto no nos exime de actuaciones parciales de carácter urgente.

— El escenario primordial de nuestra labor en cooperación internacional de actuación directa es América Latina. Por otra parte, el Mediterráneo se ha convertido en una de las barreras más insalvables de la Tierra. Para nosotros se plantea indispensable establecer unas nuevas líneas de cooperación entre las dos orillas. Pero no sólo con el Magreb y la zona subsahariana, también entre el este y el oeste mediterráneos, donde la nueva incorporación de países a la Unión Europea los está dejando vacíos de profesionales y de docentes, cuando no los está empujando a una total privatización de los servicios educativos.

— Nuestras actuaciones de cooperación indirecta o de sensibilización y formación internas se desarrollan en colaboración con la Fundación Paz y Solidaridad a través del Proyecto Anversos. Concebido como método para la sensibilización y la formación de profesorado y del alumnado en valores solidarios y de respeto a otras culturas, se centra en los elementos Educación y Desarrollo como ejes vertebradores de un nuevo concepto de justicia social a la vez que como iniciativa concreta para establecer nuevas relaciones de cooperación con docentes y centros educativos de América Latina.

Los objetivos y prioridades

1. Consolidar nuestra presencia internacional en todos los ámbitos de representación para extender y defender el derecho a la educación, los derechos laborales de trabajadoras y trabajadores de la enseñanza, así como para ganar influencia ante las instituciones multilaterales.

2. Promover la negociación colectiva sectorial de ámbito europeo y aumentar la eficacia del Comité de Educación de la CES (ETUCE) para que se convierta en un referente de la acción sindical en el campo educativo.

3. Impulsar y consolidar la política confederal y federal de cooperación sindical al desarrollo, que contribuya al internacionalismo solidario y a fortalecer los sindicatos progresistas de los países en desarrollo.

4. Participar con el sindicalismo internacional en la lucha para universalizar los derechos humanos y sindicales, la educación de calidad para todas las personas sin exclusión, por la paz y para democratizar las instituciones internacionales.

5. La promoción de la participación de la Federación y de las Federaciones territoriales en las organizaciones internacionales contando con una Comisión Federal de Acción Sindical Internacional para la elaboración de propuestas e iniciativas internacionales.

ACTUACIONES

Una vez alcanzada la responsabilidad en el Ejecutivo Mundial de la Internacional de la Educación, habrá que hacer frente a nuestros compromisos, implicándonos en mayor medida en grupos de trabajo, comités y redes internacionales que definan las políticas de educación europeas y mundiales; éste será un trabajo a desarrollar en nuestras propuestas de acción sindical y de participación en las instituciones europeas o mundiales.

Acción Sindical

Intercambiando experiencias y estableciendo alianzas políticas bilaterales con otras organizaciones sindicales, para establecer estrategias comunes frente a la creciente mercantilización de la educación y los problemas que debemos enfrentar de cara al cumplimiento de los objetivos educativos hacia la Europa de 2010, sin olvidar los marcados por la ONU para 2015 en su iniciativa Educación para Todos (EPT).

A nivel mundial

- Por medio de nuestras aportaciones dentro del Ejecutivo Mundial de la IE y en los comités de la OCDE, fijando alianzas con los sindicatos de América Latina, Norteamérica, el Magreb y abriendo nuevos campos de actuación con África Subsahariana.
- Realizar actuaciones de apoyo y solidaridad internacional en el caso de sindicalistas detenidos, torturados o desaparecidos en cualquier lugar del mundo.
- Continuar con la estrategia de la IE- ISP sobre la defensa de los sindicalistas y trabajadores y trabajadoras lesbianas, gays, transexuales y bisexuales, con nuestra participación en el foro de trabajo creado para tal fin.

A nivel europeo

- Implicando al conjunto de la Federación de manera más activa en los seminarios, encuentros, grupos de trabajo, redes de colaboración, etc., establecidos a nivel europeo para que las personas federales responsables de sectores y áreas sean quienes accedan a la representación de la Federación en estos ámbitos en función de la especificidad de los temas.
- Incentivar el desarrollo de una nueva Alianza con los países del Mediterráneo, proceso en el que estamos implicados todos los sindicatos del sur de Europa y norte de África. Los sistemas educativos, las condiciones laborales, la negociación colectiva y nuestra idea de la educación como un derecho antes que sólo como un servicio público nos hacen mantener posturas comunes frente a posibles negociaciones comunitarias que pudieran llevarse a cabo. Sistematizar e institucionalizar de alguna manera esta realidad es un desafío en el que deberíamos implicarnos en los próximos años.
- Difundir, promocionar y promover en nuestro país las campañas y movilizaciones en defensa de los derechos y del modelo social europeo.
- Exigir transparencia al MEC y ser consultados a la hora de diseñar las políticas internacionales de educación dentro de la Unión Europea y otros ámbitos en los que existe agenda educativa.
- Exigir al Gobierno español transparencia y consulta a las organizaciones sindicales para intervenir en la política educativa y formativa del Estado en el ámbito de la OCDE a la hora de diseñar y llevar a la práctica estudios sobre el sistema educativo.

- • Coordinar e impulsar campañas movilizadoras en cooperación con otros sindicatos u organizaciones europeas para que los servicios públicos esenciales como la educación sean excluidos formalmente y en la práctica del AGCS o GATS (Acuerdo General sobre el Comercio de Servicios), así como que se lleve a cabo una correcta reglamentación europea sobre los servicios de interés general.

— **Para promocionar la estructura sindical confederal y nuestros principios de sindicalismo independiente, internacionalista y solidario**

- 10 — • Por medio de las actividades directas de cooperación, en las que el objetivo fundamental continúa siendo la formación de sindicalistas y el refuerzo de las organizaciones sindicales, y de la idea confederal, de manera que se propicien procesos de integración de las estructuras supranacionales dentro de la CSI (Confederación Sindical Internacional). Insistiremos en la incorporación de los sindicatos que todavía no están en la IE.
- 15 — • Por medio de la participación institucional internacional tanto en las ejecutivas de las que formamos parte como en foros, congresos y reuniones donde se promocióne la unificación sindical mundial.
- 20 — • Abrir la cooperación internacional a otros ámbitos geográficos y a otros temas específicos. No centrando exclusivamente en América nuestra actuación directa, sino incidiendo también en el Mediterráneo y África Subsahariana.
- • Promocionar la red de maestras sindicalistas en Latinoamérica.
- 25 — • Colaborar preferentemente con la Fundación Paz y Solidaridad y, puntualmente, con otras ONG, si se considera oportuno, en el desarrollo de los proyectos internacionales.
- • Implementar y desarrollar el proyecto Anversos de Educación y Desarrollo, creando la nueva web, continuando las actuaciones de formación en marcha, efectuando las presentaciones públicas territoriales y estableciendo los lazos de trabajo con centros educativos latinoamericanos.

— **Para continuar el trabajo en el proyecto europeo de Convivencia, en el marco del ETUCE**

- 35 — TRUCE: Proyecto sobre la Convivencia y la educación en los sistemas europeos que se desarrollará a lo largo de tres años. Trabajaremos junto a la Secretaría de Política Educativa. El objetivo principal será definir políticas y líneas de actuación sindical europeas en este ámbito por medio del trabajo de puesta en común de iniciativas y buenas prácticas, en primer lugar
- 40 — con nuestros socios británicos, alemanes, búlgaros y suecos para, en una segunda fase, ponerlos en común con el resto de sindicatos europeos.

— **Para incrementar la participación de la organización en las campañas solidarias de ámbito nacional e internacional**

- 45 — Con el esfuerzo coordinado de la acción sindical y la intervención de las Federaciones Territoriales y los diferentes sectores y áreas para la mejora de la transversalidad, seguiremos trabajando en las campañas internacionales auspiciadas por Naciones Unidas, Organización Internacional del Trabajo (OIT), Internacional de la Educación y Alianza contra la Pobreza:
- 50 — Campaña Mundial por la Educación, Campaña Dona Tu Móvil, Campaña Educación para Todos, Objetivos del Milenio, etc., ya que son un excelente medio para la acción sindical. Las Campañas Mundiales de la Educación se van afianzando como un buen elemento para llamar la atención sobre la importancia de los Objetivos educativos del Milenio, y la sensibilización social sobre la importancia de la Educación. Nos implicaremos activamente en la campaña que, junto a la OIT, desarrollará la IE contra el trabajo infantil.
- 55 —

Para mejorar la comunicación y difusión de actividades

Regularizando de nuevo la aparición del boletín en el que pretendemos establecer además un espacio para colocar los documentos educativos que se produzcan a nivel internacional, especialmente los de la UE, difundiendo y dando cobertura a las noticias de otros países que nos sean de interés sindical, humanitario y/o profesional.

Para todo lo anterior se deben celebrar reuniones periódicas de la Comisión Federal de Acción Sindical Internacional.

CAPÍTULO 2

LA EDUCACIÓN COMO INSTRUMENTO DE TRANSFORMACIÓN SOCIAL

1. RASGOS QUE CARACTERIZAN LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN Y DEL CONOCIMIENTO Y SU RELACIÓN CON LA EDUCACIÓN

Hace ya algunos años que la revolución industrial ha sido sustituida por una revolución tecnológica e informativa de tal naturaleza que hoy nos permite afirmar que ha emergido una sociedad nueva, la de la información, impulsada por un desarrollo científico exponencial gracias a las nuevas tecnologías que constituyen el núcleo de esa revolución.

Los efectos en la vida laboral y en los procesos de aprendizaje aún no son conocidos en toda su extensión; pero puede afirmarse, sin lugar a dudas, que esos efectos modifican sustancialmente esa realidad laboral y educativa. La formación básica se ha hecho universal y obligatoria, haciendo beneficiarios del conocimiento a colectivos anteriormente marginados, por lo cual se hace necesario contemplar esta realidad. Asimismo, el conocimiento científico y, en consecuencia, el escolar ya no pueden plantearse desde una perspectiva cerrada y disciplinar, sino abierta y globalizada que transforma los métodos de aprender y de enseñar. El conocimiento se construye en interacción con los otros y la irrupción de potentes instrumentos tecnológicos multiplica las posibilidades de generación del conocimiento y conforma un procesamiento rápido de la información.

Paradójicamente, la escuela sigue teniendo básicamente la misma estructura organizativa y se actúa en ella como si la sociedad de la que ha de ser reflejo fuese la de tiempos pasados.

Es preciso que la institución escolar contemple el nuevo entorno socioeconómico y cultural en el que está, y la disparidad de situaciones y la heterogeneidad de individuos; –son momentos en los que los procesos educativos deben incluir el conjunto de contextos –escolar, familiar y comunitario– en los cuales se mueven las personas, siendo conocedores de que la escuela no puede ser el único eje de la educación y asumiendo la necesidad de vertebrar procesos educativos liderados y alentados por profesionales que trabajan en colaboración y en equipo.

En este contexto es urgente que las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación formen parte del hacer diario en la escuela; las nuevas tecnologías son imprescindibles en el proceso conducente a la adquisición de las competencias básicas, pues están presentes en las actividades con las que se constituyen éstas. No es posible ser sujeto de las ocho competencias básicas definidas para toda la ciudadanía sin que en el procedimiento de adquisición no hayan estado presentes las nuevas tecnologías, siendo conscientes de que su uso

— puede, al mismo tiempo, dificultar esa adquisición porque se deje descansar en ellas, por su
— capacidad de procesamiento, la elaboración del pensamiento y la resolución de los proble-
— mas.

5 — Todo esto significa que ha de hacerse una auténtica revolución pedagógica: ha de tenerse por
— existente una escuela virtual tan real como la física y actuar de acuerdo con su existencia; ha
— de trabajarse para que el alumnado alcance una nueva competencia básica en materia tele-
— mática que le facilitará al mismo tiempo la adquisición de las otras; ha de programarse una
— formación específica y generalizada para todo el profesorado sobre esta nueva realidad que
10 — le permita saber utilizarlas como canal de comunicación, procesador de información, fuente
— de información, instrumento de acción interactiva y necesario para la creación y la expresión
— y como forma de formación propia y de aprendizaje virtual.

15

— **2. COMPROMISOS QUE DETERMINARÁN LAS POLÍTICAS EDUCATIVAS DEL PRÓXIMO** — **PERIODO EN EL ESTADO ESPAÑOL**

— La sociedad del conocimiento a la que aspira la Unión Europea debe contar con la educación
20 — como elemento central de desarrollo. En los principales procesos europeos de contenido po-
— lítico, económico y social actualmente en marcha, la educación y la formación deben ser im-
— pulsadas como un derecho de la ciudadanía y una obligación de los Estados, marca distintiva
— del modelo social europeo.

25 — La Unión Europea, aún sin competencias educativas, ha comenzado a realizar un esfuerzo co-
— lectivo para la mejora de los sistemas educativos y la formación a lo largo de la vida, ya que
— el principio de subsidiaridad permite a la Unión Europea intervenir en el ámbito supranacio-
— nal complementando las acciones nacionales.

30 — De la misma forma, el Estado español se ha comprometido, en el marco de la Estrategia de
— Lisboa, con los objetivos europeos para 2010 en educación y formación, señalando desde
— la perspectiva española tres grupos de objetivos a los que se otorga una importancia es-
— pecial:

- 35 — • Los relacionados con el aumento de la escolarización en las edades tempranas y en las
— enseñanzas postobligatorias.
- • Los que proponen favorecer el éxito de todo el alumnado en la enseñanza obligatoria.
- 40 — • Los que impulsan el aprendizaje a lo largo de la vida, la ciudadanía, la igualdad de opor-
— tunidades y la cohesión social.

— Este compromiso implica acometer de manera decidida el proceso de mejora de la educación
— y de la formación de la ciudadanía a través de unas políticas educativas acordes con los ob-
45 — jetivos planteados.

— **3. LÍNEAS Y PROPUESTAS ESTRATÉGICAS PARA LOGRAR UN SISTEMA EDUCATIVO EN** 50 — **EL QUE LA CALIDAD Y LA EQUITAD SEAN ELEMENTOS ESENCIALES**

— En la actual sociedad del conocimiento existe el convencimiento de que la educación es un
— elemento fundamental en la vida de los ciudadanos y ciudadanas e impera, asimismo, la
— evidencia de que existe una estrecha relación entre el progreso educativo de un país y su
55 — desarrollo económico y social.

Sin embargo, aunque en el Estado español el sistema educativo ha mejorado notablemente y se hace constante referencia por parte de las Administraciones públicas al valor que tiene una educación de calidad, existen algunas realidades que lo convierten en mera retórica al observar los indicadores referidos al abandono escolar prematuro, a los riesgos de exclusión educativa y al llamado fracaso escolar.

Esta situación evidencia la necesidad de priorizar y desarrollar unas políticas educativas que, compensando las desigualdades sociales y territoriales, aseguren el derecho a una educación de calidad para todos desde una doble perspectiva: de emancipación personal y de cohesión social, mediante la adquisición de los aprendizajes considerados básicos, y la posibilidad de continuar su formación y de realizar sus propios proyectos como sujetos y como ciudadanos de pleno derecho.

Este derecho a la educación implica la existencia de un modelo de escuela pública, gratuita, democrática, integradora, coeducativa y laica, y obliga a las Administraciones educativas a planificar una oferta educativa que, teniendo como eje fundamental la infraestructura de la red de titularidad pública, contemple la realidad existente y la actual tendencia demográfica. Especialmente cuando determinados sectores se empeñan en extender sombras de sospecha sobre el sistema público de enseñanza y, por ende, sobre el derecho a la educación.

Asimismo, implica la consecución de un servicio público educativo configurado por todos los centros financiados con fondos públicos y comprometido con una educación de calidad para todos, en el que la equidad, la excelencia y la no discriminación sean sus rasgos significativos a fin de avanzar hacia una democracia más justa y solidaria, social y culturalmente.

Es, por tanto, necesario priorizar los ámbitos que inciden de manera importante en el logro de este servicio público educativo y explicitar las propuestas estratégicas en torno a las cuales debe girar nuestra acción sindical en el periodo próximo.

- Las responsabilidades no pueden diluirse ni repartirse por igual. Son las Administraciones educativas, como garantes del derecho a la educación, las que en primera instancia están obligadas a realizar unas políticas educativas acordes con los objetivos planteados y con la responsabilidad que les corresponde en la atención y dotación de recursos a los centros educativos de los que son titulares.
- La planificación del servicio público educativo por parte de las Administraciones es esencial y todos los centros sostenidos con fondos públicos deben tener las mismas obligaciones en cuanto a escolarización del alumnado con dificultades, las funciones de los órganos de participación y gestión y la homologación de las condiciones laborales de los trabajadores.
- Los centros escolares requieren un grado de autonomía organizativa y pedagógica que, sin fragmentar el sistema, potencie la corresponsabilidad para la realización de proyectos de atención integral.
- Es necesario apoyar a todos los profesionales de la educación para desarrollar una cultura de colaboración multidisciplinar y la colegialidad en su labor profesional.
- Es urgente que las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación formen parte del hacer diario en los centros escolares.
- Es prioritario aprender y enseñar que la diversidad es una riqueza colectiva, teniendo presente que si las diferencias se estigmatizan, acaban convirtiéndose en desigualdad.

— 3.1. Combatir el llamado fracaso escolar y el abandono escolar prematuro

— Podemos afirmar que el denominado fracaso escolar y el abandono escolar prematuro son dos de los problemas más graves que sufren en la actualidad los sistemas educativos. La repercusión de sus consecuencias sobrepasa el ámbito escolar y tiene importantes efectos para los sujetos y para la sociedad a la que pertenecen; actualmente, no poseer una titulación o una cualificación específica implica serias dificultades para acceder en buenas condiciones al mundo laboral, supone ocupar puestos de trabajo mal retribuidos y en condiciones de precariedad, además de carecer de los instrumentos necesarios para continuar su formación y adaptarse a los cambios que se puedan producir.

— La atención a la diversidad es probablemente el mayor desafío al que debe hacer frente nuestro sistema educativo. Pero la respuesta eficaz a este desafío no se consigue sólo con la mera formulación del objetivo. Son las Administraciones educativas las primeras responsables y obligadas a poner en marcha las políticas más acordes y garantes para abordar la problemática que el fracaso escolar y la atención a la diversidad plantean.

— Es evidente que el fenómeno de la inmigración ha aumentado la complejidad de la acción educativa en los centros. Su crecimiento en los últimos años no ha estado acompañado de las medidas, recursos y medios suficientes que la Administración educativa debería haber planificado y proporcionado para hacerle frente.

— Además, es en las primeras etapas educativas donde más vigilantes se ha de estar y donde se ha de actuar con mayor diligencia y prontitud, pues es en infantil y primaria cuando las deficiencias y dificultades en el proceso de aprendizaje han de ser corregidas y compensadas. No hay que olvidar que el alumnado que en secundaria necesita actuaciones individualizadas ya las necesitaba durante su paso por infantil y primaria, y que si se hubiese actuado adecuadamente en esos momentos, probablemente, no serían necesarias esas actuaciones en secundaria.

— Por ello, junto a la atención individualizada del alumnado, es imprescindible la corresponsabilidad de los diferentes agentes sociales con una intervención coordinada de la familia y del entorno y con la colaboración de diversos profesionales. Esta exigencia implica un cambio cualitativo de primer orden que, desde una concepción comunitaria de la educación, se plantee como una tarea permanente que no se limite a una etapa de la vida, sino que comience por el papel fundamental de la educación infantil, prosiga con la enseñanza obligatoria universal hasta los 16 años y continúe con la educación postobligatoria y con la formación permanente, incluyendo otros servicios y actividades complementarias que generen entornos educativos y de socialización diversos.

— Por todo ello, entendemos que la atención a la diversidad y la lucha contra el fracaso escolar requieren de una acción global que aborde un conjunto de medidas encaminadas a favorecer que todo el alumnado finalice con éxito la enseñanza básica.

— ***Líneas y propuestas estratégicas de actuación***

— • Exigir un compromiso de Estado para desarrollar un plan coordinado de todas las Administraciones educativas y los agentes sociales a fin de combatir el fracaso escolar, ya desde infantil y primaria, y el abandono escolar prematuro.

— • Reclamar a las Administraciones educativas programas específicos para que todos los centros escolares puedan desarrollar planes concretos para que todo el alumnado adquiera, mediante la detección temprana de las dificultades, la adquisición de las ocho competencias clave para el aprendizaje permanente definidas en el Marco de Referencia Europeo. Especialmente para aquellos centros que tengan altos porcentajes de escolarización de alumnado con necesidades educativas especiales o alumnado inmigrante.

- Garantizar los recursos materiales y humanos adecuados y necesarios para que todos los alumnos y las alumnas puedan adquirir las competencias básicas mediante la detección temprana de las dificultades y los apoyos necesarios. —
- Potenciar la autonomía organizativa y pedagógica de los centros, favoreciendo medidas organizativas propias para la atención a la diversidad –desdobles, grupos flexibles, refuerzo educativo...– mediante compromisos con la Administración educativa responsable. Es necesario dar respuesta a los problemas actuales de la ESO, mediante un plan de choque específico y una disminución de las ratios alumno/ profesor. 5 —
- Fomentar proyectos educativos de entorno con la incorporación de los agentes locales para contribuir a la vertebración y adecuación ante el reto de la diversidad. 10 —
- Mejorar el clima de convivencia en los centros, favoreciendo actitudes positivas hacia la colectividad, respetando las normas establecidas democráticamente y evitando elementos que susciten el individualismo y el comportamiento antidemocrático. 15 —
- Revisar la normativa para fomentar la participación y la corresponsabilidad del alumnado en los centros educativos, reforzando el interés y los hábitos de trabajo de los estudiantes y la corresponsabilidad de las familias con el proceso educativo. 20 —
- Exigir que todos los centros financiados con fondos públicos que impartan la ESO oferten Programas de Cualificación Profesional Inicial para posibilitar la obtención del Graduado en ESO. 25 —
- Emplazar a las Administraciones educativas para que planifiquen objetivos educativos estratégicos que garanticen condiciones de igualdad en la escolarización del alumnado inmigrante tanto en los centros públicos como en los concertados y mejoren la formación de este alumnado, especialmente de los colectivos más desfavorecidos. 30 —
- Creación de planes de acogida e integración del alumnado inmigrante para su adecuada escolarización y su integración humana y cultural, reforzando las políticas de igualdad de oportunidades y proporcionando los recursos necesarios y suficientes para favorecer la inclusión. 35 —
- Procurar el reconocimiento y el respeto social de los profesionales de la educación, evitando determinadas actitudes que invalidan su labor. De igual forma, no se puede estar poniendo en duda constantemente la labor del profesorado, aunque siempre se le pueda pedir que la explique o motive. 40 —
- Promover una efectiva renovación metodológica y organizativa en los centros escolares y en las aulas, creando instituciones encargadas de hacer llegar a los centros educativos las novedades que surjan en este campo. —

3.2. El valor de la educación infantil 45

Un sistema educativo que, sin mitificar las posibilidades reales de intervención, aspire a hacer frente a las desigualdades debe implicarse de manera decidida en la atención educativa en los primeros años de vida. —

La escolarización temprana es, sin lugar a dudas, un instrumento esencial para superar las trabas derivadas de las condiciones personales o sociales al constituirse en factor fundamental para el desarrollo de las capacidades y de la personalidad y contribuir de manera directa a romper la espiral que comienza en las desigualdades de origen social, continúa en la falta de adaptación al sistema educativo y conduce al llamado fracaso escolar. 55

— Es desde esta perspectiva desde la que defendemos una educación infantil que constituya una
— etapa educativa propia para los niños y las niñas de cero a los seis años.

— Asimismo, consideramos que este modelo educativo no debe obviar el hecho de que, en una
5 — sociedad como la nuestra, la atención a la infancia es, además, una necesidad social derivada
— de la actividad laboral de las familias para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

— Teniendo, pues, en cuenta las consideraciones anteriores y los problemas detectados con-
— cretaremos una serie de propuestas de carácter estratégico referidas a la oferta de plazas pú-
10 — blicas, especialmente en el primer ciclo de educación infantil, y su carácter eminentemente
— educativo que supere el tradicional modelo asistencial.

— ***Líneas y propuestas estratégicas de actuación***

15 — • Exigir a los poderes públicos que garanticen y potencien la escolarización efectiva en
— la educación infantil, mediante la creación y consolidación de una red de escuelas in-
— fantiles de titularidad pública en todas las CCAA que atienda toda la demanda existente.
— Esta red estará conformada por los centros propios de las CCAA y los centros de las Ad-
— ministraciones locales y debe constituirse en el elemento vertebrador y el referente in-
20 — discutible de calidad del sistema, rigiéndose por una única normativa.

— • El Ministerio de Educación debe promulgar un RD básico en el que se fijen los conte-
— nidos educativos, los requisitos mínimos y las titulaciones de los profesionales que de-
— ben reunir los centros de primer ciclo de educación infantil, acordes con lo establecido
25 — en el RD del segundo ciclo y con la concepción de que toda la educación infantil cons-
— tituye una etapa educativa con entidad propia.

— • Las Administraciones educativas serán las responsables de desarrollar el RD básico, es-
— tableciendo las condiciones y los requisitos que deben cumplir todos los centros inde-
— pendentemente de su titularidad. Todos los centros de las Administraciones públicas
30 — o sostenidos con fondos públicos se regirán por una única normativa en lo referido al
— personal, las ratios, a los procedimientos de admisión, al calendario y al horario.

— • El currículum de los dos ciclos de la etapa de infantil debe regularse en una única nor-
35 — mativa con la finalidad de reforzar su carácter de etapa educativa con entidad propia.

— • La Inspección educativa será la garante del cumplimiento de la normativa, supervisará y
— controlará el funcionamiento de todos los centros de educación de la primera infancia.

40 — • La gestión será realizada directamente por la Administración pública responsable, ase-
— gurándose que ningún niño o niña quede excluido del primer ciclo por falta de recur-
— sos económicos.

— • Los centros de educación infantil contarán, con carácter general, con los mismos ór-
45 — ganos de participación, gestión y coordinación pedagógica que los centros de las otras
— etapas educativas.

— Respecto a los convenios con entidades privadas para la escolarización de niños y niñas de
— cero a tres años, entendemos que los requisitos mínimos que deben fijar las Administracio-
50 — nes educativas deben ser básicamente iguales a los de la red pública, con un control de fon-
— dos y con condiciones de acceso y trabajo para los profesionales que las equipare a los con-
— ciertos de las etapas obligatorias.

— En cualquier caso, nos opondremos a cualquier forma de financiación indirecta de estas en-
55 — señanzas a través de la familia con el cheque o bono escolar o mediante la desgravación fis-

cal del coste. Sólo serían aceptables convenios anuales condicionados a un compromiso de satisfacción progresiva de la demanda con una oferta del servicio público con la finalidad de que con esos convenios se pueda atender toda la demanda desde el primer momento.

3.3. La necesidad de servicios educativos complementarios

En nuestra sociedad es cuestionable un modelo de escuela que pretenda erigirse en el centro exclusivo de formación de las actuales y futuras generaciones. Como señalábamos anteriormente, las rápidas transformaciones sociales que se están produciendo provocan nuevas demandas a los centros educativos que van más allá de la mera instrucción del alumnado. Garantizar una verdadera igualdad de oportunidades y la compensación de las desigualdades, facilitar la integración de las minorías y contribuir a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar exigen servicios educativos complementarios coordinados entre diversas instituciones situadas en su contexto territorial y social.

Por parte de CCOO creemos necesario garantizar el carácter educativo que deben tener los servicios actuales y futuros, así como su adecuada profesionalización y los requisitos de calidad para su correcto funcionamiento.

Líneas y propuestas estratégicas de actuación

- Universalizar los servicios educativos complementarios a todo el alumnado, bien por la asunción directa de la Administración educativa, bien con la colaboración de otras instituciones públicas, garantizando que no haya exclusiones.
- Incorporar nuevos servicios educativos que garanticen una atención integral del proceso educativo, incorporando nuevos perfiles profesionales que potencien la mediación como metodología de trabajo preventiva y la intervención social.
- Es necesario generalizar, además del transporte escolar, de los comedores y de las actividades complementarias, otros servicios tales como aulas matinales, apertura prolongada de los centros, utilización de las infraestructuras escolares, acceso a la biblioteca y a los medios audiovisuales escolares, etc.
- Regular mediante una normativa los servicios educativos complementarios en las leyes educativas autonómicas de educación o en su defecto en el desarrollo normativo de la LOE para todos los centros sostenidos con fondos públicos. La inspección educativa controlará el funcionamiento de estos servicios.
- Realizar una planificación de estos servicios mediante una programación y distribución racional e integrada de los tiempos escolares.
- Garantizar la universalización de estos servicios antes que su gratuidad, que estará asegurada cuando su uso sea necesario, para lo cual debe presupuestarse un número suficiente de ayudas y becas para las familias que lo necesiten en función de sus ingresos económicos.

3.4. La importancia de la Formación Profesional

La concepción integral de la formación profesional y las cualificaciones (espacio europeo de las cualificaciones y de la Formación Profesional) nace de los acuerdos de la Unión Europea enmarcados en el programa "Educación y formación 2010". El aprendizaje y la formación no pueden limitarse al período escolar, sino que han de ser posibles a lo largo de toda la vida, como requisitos indispensables de realización personal y de inserción sociolaboral.

— La ley 5/2002 de las Cualificaciones Profesionales, la LOE, el EBEP y otras normas básicas han
— adaptado nuestro marco normativo a la nueva realidad europea y ahora hay que desarrollarlo
— en todos los ámbitos de nuestra acción sindical.

5 Uno de los compromisos adquiridos con la Unión Europea, al que es necesario dedicar ma-
— yores esfuerzos por el retraso en los niveles de cualificación de España, es elevar la propor-
— ción del alumnado titulado en las etapas postobligatorias, logrando una formación integral
— que, a lo largo de toda la vida, posibilite la adquisición de conocimientos, competencias y cua-
— lificación que le permitan intervenir y reaccionar ante la rápida evolución del mercado labo-
10 ral y la integración social en un contexto de sociedades cada vez más multiculturales. Sigue
— existiendo al día de hoy en una buena parte de nuestra ciudadanía un cierto rechazo injusti-
— ficado hacia la Formación Profesional.

— Se impone reducir en nuestro país el abandono escolar prematuro, con el fin de aumentar
15 las cifras de jóvenes que continúen los estudios al finalizar la etapa obligatoria, ya sea en ba-
— chillerato o en ciclos formativos. En concreto hay que actuar decididamente para conseguir
— que se alcance la tasa media europea de alumnado matriculado en formación profesional,
— como ya ocurre en bachillerato y la universidad.

20 La Formación Profesional es un elemento absolutamente necesario y ha de funcionar con
— transparencia y flexibilidad, mediante sistemas abiertos que permitan compaginar la forma-
— ción con el trabajo y valorar éste como un mecanismo más de adquisición de competencias.

— El nuevo enfoque del espacio europeo del aprendizaje permanente implica la reflexión, el di-
25 seño y la implementación de una política global o integral que atienda a la triple dimensión
— del aprendizaje permanente: la innovación, la inclusión social y la ciudadanía activa, de ma-
— nera que las personas de todas las edades tengan la oportunidad de diseñar su propio itine-
— rario de aprendizaje permanente.

30 Entendemos que sería conveniente que en el Compromiso de Estado propuesto anteriormente
— se priorizara el reconocimiento, la expansión y la financiación de la Formación Profesional.

Líneas y propuestas estratégicas de actuación

35 • Promover campañas institucionales de fomento y revalorización de la Formación Pro-
— fesional.

— • Intensificar la información y la orientación profesional y para el empleo. Asegurar la exis-
— tencia de los Departamentos de Orientación también en los centros de enseñanzas
40 artísticas profesionales.

— • Extender y potenciar la red pública de Formación Profesional con una oferta que res-
— ponda a las demandas sociales y a las necesidades del sistema productivo y que favo-
— rezca la inserción laboral y que sea elaborada con procedimientos objetivos.

45 • Disminuir las ratios y realizar desdobles en los módulos prácticos.

— • Culminar el proceso de elaboración de los nuevos títulos de Formación Profesional adap-
— tados a la Ley de Cualificaciones y a la LOE.

50 • Mejorar las infraestructuras e instalaciones. Y recuperar en los nuevos títulos los re-
— quisitos mínimos detallados, exhaustivos y precisos tal y como aparecieron en los títu-
— los publicados en noviembre de 2007, siempre de acuerdo con la Ley de Prevención de
— Riesgos Laborales.

55

• Planificar y desarrollar políticas de formación permanente, estableciendo vínculos intersectoriales en relación con el empleo, la inclusión social y los servicios sociales.	—
• Implicar a toda la Confederación de CCOO para plantear en la negociación colectiva el reconocimiento de los títulos de FP en los convenios colectivos, en línea de lo establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público.	5
• Avanzar en la integración efectiva de los subsistemas de Formación Profesional para que sea posible el tránsito de las personas entre ellos, mediante el reconocimiento efectivo en cada subsistema de la acreditación de la formación del otro.	10
• Impulsar el desarrollo de sistemas públicos rigurosos, efectivos y operativos de evaluación y acreditación de las competencias adquiridas por vías no formales, especialmente la experiencia laboral.	15
• Crear una red de centros integrados de FP de titularidad pública que, formando parte del servicio educativo público, responda a las demandas formativas del entorno laboral y las necesidades de formación de la población a lo largo de la vida que contemple la orientación profesional y que permita optimizar y mejorar al máximo los recursos de los centros y el control de los fondos públicos destinados a la Formación Profesional. Propiciar la puesta en marcha y participar decididamente desde CCOO en los Consejos Sociales de estos centros.	20
• Crear una red de centros de referencia nacional que asegure la innovación y experimentación en Formación Profesional.	25
• Ampliar y adecuar la oferta de ciclos formativos dirigidos a adultos, tanto en la modalidad presencial como a distancia, favoreciendo los ciclos formativos para personas adultas y la matriculación por módulos.	30
• Planificar actuaciones para que el alumnado que va a incorporarse al mercado laboral, conozca y valore el trabajo que realizan las organizaciones sindicales en la mejora de las condiciones laborales y de una sociedad más justa.	—
Asimismo se hace necesario potenciar, planificar y elaborar un mapa de programas de Cualificación Profesional Inicial, que dote al sistema educativo de una herramienta eficaz para que una parte del alumnado que difícilmente alcanzaría el graduado en ESO pueda alcanzarlo y adquiera una cualificación de nivel uno de la estructura del CNCP, que le facilite su inserción laboral y adquiera competencias básicas para proseguir su formación a lo largo de su vida. Hay que garantizar en todos los centros de educación secundaria sostenidos con fondos públicos una oferta suficiente de dichos programas.	35
No podemos olvidar que en un campo que se caracteriza por el continuo avance tecnológico, el profesorado debe estar permanentemente actualizado. La Administración debe potenciar el desarrollo de acciones formativas de calidad a las que tenga acceso todo el profesorado de FP mediante la firma de convenios con empresas para la realización de estancias profesionales y con las universidades para la actualización didáctica, metodológica y científico-técnica. Deben establecerse programas específicos de formación para este tipo de profesorado.	45
3.5. La trascendencia de la formación inicial	50
Los cambios tecnológicos, del conocimiento y sociales implican un profesorado con un perfil muy diferente del que se requería hace muy pocos años. Por ello, la formación inicial del profesorado tiene que ser una base sólida sobre la que posteriormente ir acumulando la cada vez más necesaria y cambiante formación permanente.	55

— La puesta en marcha del llamado proceso de Bolonia ha llevado a la mayoría de los sindicatos europeos de nuestro sector a reivindicar que la formación académica necesaria para impartir docencia en todos los niveles educativos sea, como norma general, la de Máster. Y ese ha de ser también nuestro planteamiento y reivindicación.

5

— Y ello por el convencimiento de que es la mejor manera de asegurar una formación adecuada en conocimientos propios de la especialidad, la adquisición de destrezas y habilidades sociales y el conocimiento y el dominio de las técnicas pedagógicas.

10 — Esa exigencia del mayor nivel de titulación es también necesaria para el reconocimiento social de la profesión docente e influirá notablemente en las condiciones laborales del profesorado.

— En nuestro país, recientemente se ha establecido que para el profesorado de Educación Infantil
15 y de Educación Primaria se requerirá la titulación de Grado y para los restantes niveles, como norma general, la de Máster. Por lo que nos queda un importante camino que recorrer.

— Con el objetivo puesto en nuestra reivindicación, nuestro planteamiento inmediato tiene que ser, aprovechando el nuevo marco legal del Estatuto Básico del Empleado Público, en el caso
20 del personal funcionario que todos los cuerpos docentes estén clasificados en el grupo funcional más alto, y en los sectores privados que todos los colectivos docentes estén en la categoría más alta de los convenios.

— La consecución del objetivo del mismo nivel de titulación exigido a todos los docentes (el de
25 Máster) y el de la clasificación en el mismo grupo profesional (el más alto) deben de confluir en la superación del actual sistema de cuerpos funcionariales de distinto nivel y de categorías diferentes entre el profesorado de centros privados.

— Asimismo, es necesario que en el Marco Europeo de Educación Superior se arbitren fórmulas que permitan acceder a impartir docencia en cualquiera de los niveles educativos regulados por la LOE.
30

— 3.6. El impulso del aprendizaje a lo largo de la vida

35 — La Federación de Enseñanza ha de asumir la importancia de la formación permanente como un derecho imprescindible en la sociedad del conocimiento y dentro del concepto de aprendizaje a lo largo de la vida. La formación permanente ha de ser tenida en cuenta como un elemento de transformación social, para fomentar el pensamiento crítico y participativo y para impulsar la convivencia democrática en los centros de trabajo.

40

— En el siglo XXI adquiere más importancia que nunca la educación permanente constituida por una enseñanza básica académica, una educación profesional que se adapte a los continuos cambios de esta sociedad, una enseñanza profesional-laboral, la concienciación y sensibilización en la prevención de riesgos laborales y una formación para el desarrollo personal que
45 le permita convivir en un mundo multicultural, diverso y en continuo cambio desde la participación activa.

— En definitiva, a través de una enseñanza de estructura modular, flexible y adaptada a las necesidades individuales y de tiempo disponible, se trata de ofrecer formación para la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades, para la reinserción laboral y para satisfacer
50 necesidades individuales de formación.

— Esta formación permanente se ha de ofrecer tanto en centros específicos de EPA como en centros ordinarios (bachillerato nocturno y a distancia) y en la Red de Centros Integrados de Formación Profesional que está en incipiente proceso de creación.
55

Además de las propuestas que hemos realizado sobre la formación para el empleo en los centros integrados de Formación Profesional, consideramos necesario abordar la formación permanente en los centros específicos de educación de personas.

En estos centros, el alumnado que cursa programas de alfabetización y de enseñanza básica está disminuyendo progresivamente, excepto las necesidades derivadas del aumento de la población inmigrante. Sin desdeñar este carácter compensatorio, necesario, se precisa aumentar la importancia de la Formación Permanente de Personas Adultas relacionándola en la formación para el empleo que se realiza y se va a realizar más todavía en los centros integrados, potenciar la existencia de currículos específicos más allá de las enseñanzas básicas y garantizar una oferta de formación adaptada a las necesidades integrales de las personas.

Propuestas estratégicas

- Mejorar las oportunidades de aprendizaje a todas las edades y en distintos contextos: escolar, laboral, social, ciudadano o familiar. 15
- Favorecer la matrícula de bachillerato en régimen nocturno y a distancia.
- Potenciar los estudios de Formación Profesional reglada, con una oferta variada de ciclos de formación profesional de grado medio y superior, a distancia, con matrícula parcial, combinando simultáneamente estudio y trabajo, etc. 20
- Potenciar las enseñanzas de idiomas, incluido el castellano como lengua extranjera para la población inmigrante, y adaptar la estructura de centros a la demanda y no al revés, como sucede actualmente. 25
- Estudiar medidas para que las acciones descritas puedan hacerse efectivas a colectivos con especiales características como: personas en privación de libertad, las internadas en hospitales o centros sanitarios con enfermedades de larga duración, personas con discapacidades físicas, psíquicas o sensoriales, etc. 30
- Desarrollar el catálogo modular de formación profesional y educación permanente.
- Establecer planes periódicos de detección de necesidades formativas. 35
- Garantizar el previsible aumento de la demanda de formación en el ámbito personal para una participación activa en la sociedad, abordando ámbitos relacionados con la salud, el consumo, la actividad física y el deporte, el desarrollo sostenible, programas de voluntariado... 40
- Incorporación de la formación teórica y práctica en materia de prevención de riesgos laborales en la formación inicial y permanente.

3.7. Financiación pública de la enseñanza en las etapas anteriores a la universidad 45

Los indicadores más utilizados internacionalmente para medir el compromiso de los gobiernos con el sistema educativo son el porcentaje del PIB dedicado a educación y el gasto por alumno.

Desde esta perspectiva, nuestro país se encuentra por debajo de la media europea, siendo fundamental un incremento presupuestario que nos permita superar las distancias con los países más avanzados a fin de alcanzar la convergencia en gasto por alumno, corregir los actuales desequilibrios territoriales y sociales y hacer frente a los nuevos retos educativos.

- El carácter descentralizado del sistema educativo español y la distribución de competencias
— en materia educativa suponen que el Gobierno central tiene un estrecho margen de actua-
— ción y que es a cada Gobierno autonómico al que compete decidir qué cantidad de sus re-
— cursos dedica a la enseñanza. Los pilares sobre los que cada Gobierno autonómico consolide
5 su sistema educativo serán los que construya con sus propios presupuestos.
- Por eso, continuando con nuestra reivindicación de invertir en educación el 7% del PIB, con-
— sideramos necesario contemplar la realidad autonómica, pues aunque las autonomías reci-
— biesen del Estado ese porcentaje del PIB nacional en concepto de gasto educativo, éstas no
10 están obligadas a plasmarlo en sus presupuestos. Nuestra organización debe ser consciente
— de que las federaciones autonómicas, de manera coordinada, deben reclamarlo en cada uno
— de sus territorios.
- Pero es más, no es suficiente esta reivindicación, sino que debemos plantearnos colectivamente
15 también las formas de financiación, desde la perspectiva de que todos los centros que parti-
— cipen de financiación pública se sometan a unos requisitos y a unas normas específicas que
— aseguren que dicha financiación responda adecuadamente a los principios y los fines de nues-
— tro sistema educativo.
- 20 Respecto a las formas de financiación de los centros de titularidad privada, la FE de CCOO
— considera que la única modalidad adecuada es el sistema de conciertos para las enseñanzas
— declaradas obligatorias y/o gratuitas y que satisfagan necesidades de escolarización tal y como
— señala el artículo 116 de la LOE.
- 25 Otras fórmulas de financiación, como son el cheque o bono escolar, las desgravaciones o bo-
— nificaciones fiscales y las subvenciones que se están planteando desde políticas neoliberales
— en las que priman las reglas del mercado por encima del derecho a la educación, no pode-
— mos aceptarlas de ningún modo.
- 30 Estas fórmulas chocan frontalmente con nuestra concepción del servicio público educativo al
— no garantizar la igualdad de oportunidades y permitir la selección del alumnado por parte de
— los centros escolares.
- En este sentido, debemos contemplar que la financiación de la enseñanza pública y de la pri-
35 vada concertada la fija cada Gobierno autonómico a través de su ley de presupuestos, pero
— mientras en la enseñanza pública el dinero que reciben los centros para gastos de funciona-
— miento está en función de unos criterios objetivos más o menos negociados con las direcciones
— de los centros y las organizaciones sindicales, la financiación de la enseñanza privada con-
— certada se realiza aplicando unos módulos predeterminados en los propios presupuestos e
40 iguales para todos los centros, independientemente de su realidad, del entorno en el que es-
— tán contruidos y del alumnado que atienden.
- Es hora, pues, de que empecemos a discutir esta fórmula para ir más allá de la transferencia
— de capital sin ninguna contraprestación o compromiso social. Los compromisos de los cen-
45 tros para alcanzar objetivos definidos por la comunidad educativa y los agentes sociales de-
— ben tener su correlato en el dinero que la Administración les asigne para que realmente pue-
— dan alcanzarlos. En este debate la organización no puede estar sola. Es preciso que nuestra
— Confederación participe de manera activa, no en vano ya nadie niega que la inversión en edu-
— cación es inversión de capital y no prestaciones sociales y el gasto y la eficacia de éste deben
50 ser objeto de una evaluación en la que ha de participar la Confederación de la que forma-
— mos parte, siendo esta parte un vector fundamental de esa reflexión y sujeto proponente.

Propuestas y líneas estratégicas

- 55 • Requerir a los poderes públicos que adopten las medidas necesarias para que, en el plazo

de cuatro años, la inversión pública en educación sea como mínimo del 7% en las etapas educativas anteriores a la enseñanza universitaria.

- Reclamar que el Gobierno incluya en las respectivas leyes de presupuestos las partidas necesarias para garantizar que todas las CCAA dispongan de los recursos necesarios y que establezca convenios que permitan asegurar que las partidas transferidas se dedican a la mejora del sistema educativo.
- Exigir a las comunidades autónomas que desarrollen planes de inversión en la enseñanza pública para garantizar esta oferta en aquellas zonas de nuevos asentamientos y de redistribución de la población.
- Revisar la normativa actual para garantizar un control efectivo de los fondos públicos.

CAPÍTULO 3

LA EDUCACIÓN SUPERIOR Y LA INVESTIGACIÓN

ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN

Ya ha habido cuatro conferencias ministeriales desde el inicio del proceso de Bolonia en 1999 y, pese a que la UE no tiene competencias en materia educativa, han permitido alcanzar acuerdos que han supuesto modificaciones legislativas en cada uno de los países signatarios. Las transformaciones de los sistemas de educación superior en España se han concretado, fundamentalmente, en la modificación de la ley marco (LOU y LOMLOU), en la organización de las enseñanzas (grado y posgrado) y en el establecimiento de normas y sistemas de acreditación de la calidad en distintos niveles (agencia nacional, agencias autonómicas y sistema de acreditación). Quedan pendientes, a grandes rasgos, las cuestiones de equidad, movilidad, competencias profesionales y el reconocimiento de aprendizajes previos para el acceso y la consecución de créditos, que son los retos que se plantean en la Conferencia de Londres del proceso de Bolonia.

CAMBIOS PROFUNDOS: INTERNACIONALIZACIÓN - GLOBALIZACIÓN

La internacionalización de la educación superior se manifiesta en varios fenómenos y tendencias:

- a) Se está generalizando el acceso a ofertas de universidades de otros países a través de las nuevas tecnologías y de la expansión de las actividades a distancia.
- b) Proliferan los acuerdos y convenios con universidades extranjeras para su participación en el diseño y desarrollo de diversos programas.
- c) Es frecuente la instalación de filiales de esas universidades fuera de sus ámbitos nacionales y regionales de influencia.

- d) Es creciente la importancia de las redes disciplinarias que canalizan y facilitan los intercambios entre docentes e investigadores.
 - e) Surgen constantemente asociaciones entre instituciones para los propósitos más diversos, entre ellos para la ejecución de proyectos conjuntos.
 - f) La expansión al plano educativo y profesional de los acuerdos de integración regional plantea requerimientos de homogeneización de la formación y de criterios de reconocimiento de estudios y de acreditación compartidos.
- CCOO, como miembro del CSEE y de la Internacional de la Educación, también se opone a toda mercantilización o privatización de los servicios públicos, así como a iniciativas para reducir el papel del Estado y la rebaja de los impuestos directos. España no puede permitirse la pérdida de la dimensión cultural de la universidad, que incluye la formación en ámbitos del conocimiento en los que las empresas no tienen interés alguno.

1. ACCIÓN SINDICAL

Código ético. La nueva universidad corporativa globalizada genera nuevos desafíos éticos. Los sindicatos somos elementos centrales en la lucha por conservar los valores históricos de las universidades y el desarrollo de códigos de ética que permitan crear un marco dentro del cual los nuevos desafíos puedan ser afrontados. Los temas de ética se presentan en muchos niveles: desde la admisión de estudiantes y profesores hasta la elaboración de documentos, pasando por la independencia y la integridad de la investigación. Existen ejemplos documentados por nuestros colegas sindicales por todo el mundo de que los patrocinadores corporativos o los socios de un proyecto intentan suprimir los resultados de la investigación cuando éstos son contrarios a sus intereses comerciales o simplemente embarazosos para ellos.

Los sindicatos debemos prepararnos también para afrontar las cuestiones éticas que pudieran presentarse de vez en cuando respecto a la conducta de nuestros propios miembros. Aunque esto pueda ser difícil, es esencial que exijamos altos estándares éticos de las universidades y sus miembros.

Cambio climático. Aparte de usar nuestro papel profesional como profesores e investigadores para destacar y aumentar el conocimiento del problema, hay un trabajo importante que hacer en asegurarse de que los planes de estudios en todo el mundo contienen referencias al cambio del clima, y los propios investigadores pueden necesitar la protección del sindicato cuando investigan cuestiones relacionadas con el cambio del clima que su gobierno o institución considera incómodas.

Pero, además de esto, hay un papel de los sindicatos de la educación que consiste en negociar con los empleadores para ayudarles a reducir sus emisiones de dióxido de carbono. Nuestras estructuras deben considerar el elegir a sus representantes ambientales que serían responsables de tales negociaciones, siendo la iniciativa del patrón o de los propios miembros del sindicato. En instituciones grandes (escuelas o universidades) habrá muchas oportunidades de cambiar prácticas de funcionamiento para reducir emisiones, pero esto se debe negociar y convenir con el personal. Los sindicatos pueden por lo tanto desempeñar un papel vital en iniciar los cambios en los lugares de trabajo educativos para que reduzcan sus propias emisiones.

La Ley de la Ciencia, anunciada por el actual Gobierno, tendrá gran repercusión en el sector. Tanto la LOU como la LOMLOU desdibujaron las fronteras entre la universidad, las instituciones públicas de investigación y las empresas privadas de ciencia y tecnología. Por ello se ha abierto

la posibilidad de contratación por parte de las universidades de “personal de investigación puro”, así como se facilita y promueve la entrada y salida del personal de las universidades a estos otros campos y viceversa. Del mismo modo se anima a la colaboración de la universidad con todo tipo de empresas e instituciones que permitan alcanzar los objetivos económicos estratégicos suscritos por nuestro país en el marco del Convenio de Lisboa.

De ahora en adelante, la Federación tendrá que ir al encuentro del personal de investigación que tradicionalmente ha permanecido fuera del ámbito universitario, ora en el sector público, ora en el privado. Nuestra actividad se centrará fundamentalmente en las materias y cometidos de ámbito estatal, sin olvidar la asistencia a los territorios en tanto se regularice y normalice este nuevo camino de acción sindical.

Para ello habremos de reforzar nuestra interacción con el Área Pública confederal y con la propia Confederación para poder acometer este nuevo reto en toda su amplitud.

Los planteamientos de acción sindical fundamentales para este nuevo personal serán, en principio, los establecidos en la Carta Europea del Investigador y el código de conducta para la contratación y retención de investigadores. Para empezar habrá que solicitar la modificación del decreto del personal investigador en formación para adecuarlo a lo establecido en estas instancias, así como para que a este personal se le apliquen las resoluciones y recomendaciones de la Unión Europea sobre la materia.

La colaboración con las secciones sindicales de CCOO en el Centro Superior de Investigaciones Científicas, en los demás organismos públicos de investigación y en las empresas que lleguen a acuerdos con la universidad deberá ser muy fluida para armonizar nuestra acción sindical con los objetivos y criterios establecidos por la Confederación.

Del mismo modo tendremos que procurar dar respuesta a las estrategias y diseños del sistema de ciencia y de política tecnológica con el objetivo de evitar en su configuración la aparición de programas modelos o figuras que contribuyan a precarizar aún más el sector. Por otra parte, uno de los objetivos fundamentales será el de acabar con las situaciones existentes de desconexión, de atomización en algunos casos, de privatización y de precariedad. Una vez más nos apoyaremos en las políticas de investigación de la Internacional de la Educación y el Comité Sindical Europeo para la Educación, ambos en su ámbito de educación superior, para intentar acercar los estándares de nuestro país a los de nuestro entorno, tanto en consecución de objetivos como en el aspecto reivindicativo.

La interacción con el entorno. La interacción con el entorno abarca tanto la rendición de cuentas como la necesaria búsqueda de financiación adicional, pasando por la orientación específica de determinadas titulaciones, de acuerdo con los modelos de desarrollo económico y social que se afronten por las distintas Administraciones en sus ámbitos de competencia. Para ello será vital la formación y coordinación de los/as consejeros/as sociales institucionales de CCOO para potenciar la visión sindical de las confederaciones regionales y comarcales en el diseño de los planes de las universidades. Hemos de dotarnos de algún instrumento sindical con la estructura correspondiente que permita la coordinación de la política federal y confederal a seguir en este ámbito crucial en la universidad y dejar de ser meras comparsas localistas en la mayor parte de ellas.

Además, el aprendizaje a lo largo de la vida jugará cada vez más un papel protagonista en la universidad. Este tipo de formación superior requerirá de nuevas figuras profesionales en la universidad dentro del PAS y del PDI que permitan impartir estas otras enseñanzas que no tienen por qué ser el modelo que conocemos como general y que demandarán en quienes las impartan una formación *ad hoc* en continua evolución. Para ello se hace imprescindible contar con el apoyo profesional necesario que posibilite analizar la situación, seguir las directrices de nuestras estructuras sindicales internacionales y contar con el asesoramiento es-

— pecífico. Si no fuera así habríamos perdido un ámbito de influencia público y general a favor
— de otros tipos de formación de alto nivel más específicos, ligados a intereses puramente co-
— yunturales y economicistas.

5 El papel que jugarán las universidades y cualquier otro tipo de instituciones privadas depen-
— derá de la capacidad de exigencia de calidad desde el sistema público y el ordenamiento ju-
— rídico, así como de la permeabilidad de la universidad pública a otro tipo de modelo con exi-
— gencias nuevas y cambiantes. Si queremos desarrollar una acción sindical contundente y
— efectiva en las universidades privadas, tenemos que contar con estructura no exclusiva-
10 mente voluntarista para acometer la tarea.

— Otra de las líneas fundamentales de cooperación entre el sector de I+D+i y las universidades
— y el sector público de investigación está siendo minado por la imposición de dominio que las
— grandes empresas (las que tienen departamentos para ello) ejercen sobre los derechos de pro-
15 piedad intelectual y de patente. Este problema está íntimamente ligado con la imposibilidad
— de retribuir dentro del sector público el valor de mercado de gran parte de las iniciativas que,
— de modo casi altruista, se podrían promover en la universidad.

— Se hace necesario un instrumento estructural de primera línea en este sector respecto a las
20 políticas universitarias que nos permita, a medio plazo, mantener una estructura adecuada.

— Todo esto supone que hay que especializar en la FE CCOO a un número de personas que pue-
— dan desarrollar lo que planteamos.

25

2. APOYO A LOS TERRITORIOS

— **La participación en la universidad.** Las modificaciones legislativas, tanto de la LOU como de
30 la LOMLOU, no han cambiado el modelo con el que la LRU trajo la democratización de la uni-
— versidad española, a pesar de que desde distintos foros se ha criticado e intentado proponer
— cambios. La participación institucional garantiza esa democratización y sostiene la propia au-
— tonomía universitaria. Desde una perspectiva más sindical, esta participación ha de concebirse
— en dos niveles: el de la participación individual y el de la participación como sindicato.

35

— La participación en órganos colegiados, como el Claustro o el Consejo de Gobierno, de afi-
— liados al sindicato no se realiza, en general y mayoritariamente en nuestras universidades,
— en representación de éste, sino del estamento que lo elige. Esto debe de estar meridianamente
— claro, pero no se debe de renunciar a que existan en estos órganos personas ligadas
40 a la sección sindical, ya que siempre se debe de procurar incidir en los diversos aspectos que
— afectan a las dinámicas de funcionamiento, así como en los aspectos generales y particula-
— res de la universidad, en busca del cumplimiento de los fines de la universidad como servi-
— cio público.

45 La utilización de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación ha de explorarse
— en estos tipos de participación para asegurar una mínima coordinación y compartición de ex-
— periencias, así como la exposición y defensa de los postulados de CCOO en este órgano, en
— continuo *feed-back*. La participación institucional en los consejos sociales ha de ser la piedra
— de toque de esta interacción con la FE CCOO.

50

— En cuanto al desempeño de órganos de gobierno unipersonales, que conlleven responsabi-
— lidades de personal, son totalmente incompatibles con el desempeño de cargos sindicales en
— los distintos niveles, pues no se puede estar a la vez en los dos lados de las políticas de per-
— sonal.

55

La participación y la colaboración institucional con las organizaciones y asociaciones propias de estudiantes universitarios nos comprometen a impulsar acciones de asesoramiento e intervención sindical con los jóvenes estudiantes desde las secciones sindicales de CCOO contando con las Secretarías de Juventud de CCOO. Del mismo modo, también con la necesaria vinculación con las Secretarías de Juventud de CCOO, desde las secciones sindicales de CCOO de las universidades mantendremos una intensa acción sindical e institucional para seguir progresando en la regulación de los becarios en las universidades y en los centros de investigación, contratos para los programas de investigación, eliminación de las relaciones vinculadas a contratos de colaboración y otras situaciones asimiladas, y proseguir en el trabajo sindical para combatir todas las relaciones que puedan permitir el trabajo precario especialmente con los jóvenes trabajadores en las universidades de conformidad con el desarrollo de las estrategias confederales con la juventud.

3. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La calidad, la evaluación y la financiación: cuestiones de calidad contra la privatización. El retraso que lleva nuestro país respecto a los que han liderado el proceso puede justificarse con que desde 1999 hemos asistido a procesos de reformas legislativas que no han tenido, hasta ahora, el subsiguiente desarrollo que permitiera aplicar los ejes de las reformas a pie de universidad, y las propias universidades aún están inmersas en el cambio de sus propias normativas.

La mejor defensa contra la privatización es ofrecer servicios de calidad, y para ello se tiene que poner en primera línea una política de acceso que garantice seleccionar a los/as mejores, una formación inicial y continuada acorde con las necesidades de presente y de futuro, así como el establecimiento de políticas de prospectiva y detección de necesidades de formación e investigación.

Lo anterior tiene que conjugarse con unas retribuciones acordes con el desempeño, ligadas a incentivos y carrera profesional. No parece tener mucho sentido que para ganar un salario que no dobla el SMI en los primeros 10 años de carrera (en el caso del PDI) haya de existir una evaluación continua de los méritos docentes, investigadores o de gestión tan exhaustiva.

Entre los resultados más relevantes del informe “Criterios y Directrices para la Garantía de Calidad en el Espacio Europeo de Educación Superior” destaca la recomendación de que existan criterios europeos para la garantía de calidad interna y externa y para las agencias externas de garantía de calidad, que deberán someterse a revisiones quinquenales. La puesta en práctica de estas recomendaciones está orientada a mejorar la coherencia de la garantía de calidad en todo el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) mediante la utilización de criterios y directrices acordados conjuntamente y la utilización de elementos comunes de referencia.

Por otra parte, en noviembre de 2007, convocada por la Internacional de Educación (IE) –representando al 90% de las asociaciones educativas mundiales–, se celebró en Málaga la 6ª Conferencia Internacional de Educación Superior, en la que se destacó la necesidad de solucionar dos problemas emergentes a nivel internacional: la falta de libertad académica en la educación superior y el preocupante avance de la privatización del sector académico.

En este marco de referencia, las universidades españolas están obligadas a mantener una política y unos procedimientos para la garantía de calidad y criterios para sus programas y títulos. Asimismo, deben comprometerse de manera explícita en el desarrollo de una cultura que reconozca la importancia de la calidad y de la garantía de calidad en su trabajo. Para lograr todo esto, las instituciones deben desarrollar e implantar una estrategia para la mejora con-

— tinua de la calidad. La estrategia, la política y los procedimientos deben tener un rango formal y estar públicamente disponibles. Deben contemplar también el papel de los estudiantes y de otros agentes sociales y económicos implicados, y en especial, de forma muy destacada, los profesores e investigadores.

5

— En CCOO entendemos que:

— • La implantación de los sistemas de garantía de la calidad exige la más amplia participación y cooperación de los agentes implicados a nivel internacional, nacional y local.

10

— • La calidad de la educación superior está directamente relacionada con la libertad académica y con la capacidad de decidir por sí mismos de los trabajadores de este sector.

— • La consecución de la calidad en los servicios de educación implica el ejercicio de la responsabilidad social en las políticas de relaciones laborales desarrolladas por las universidades.

15

— • Es posible mejorar la calidad de los servicios públicos de educación superior mejorando las condiciones laborales en las que se desarrollan las funciones docentes e investigadoras de los trabajadores de dichas instituciones. No es posible hablar de calidad en los servicios de educación superior cuando se dan situaciones de inestabilidad en las carreras profesionales, precarizaciones en la contratación, “orientaciones” en la actividad investigadora, privatizaciones en los servicios o recortes en los derechos de negociación colectiva.

20

— • La evaluación de la calidad de las instituciones de educación superior afecta de lleno a la evaluación del desempeño laboral llevado a cabo por los profesores e investigadores y del personal de administración y servicios, que desarrollan su trabajo en dichas instituciones, y que como tal está reconocida legalmente por el ordenamiento jurídico español como “objeto de negociación colectiva” (Estatuto Básico del Empleado Público, art. 37).

25

— • Por tanto, los modelos, criterios, protocolos y procedimientos de evaluación que los sistemas de garantía de la calidad de las universidades establezcan, han de ser negociados y acordados con los representantes sindicales de los trabajadores.

30

— Hemos de procurar alianzas con la CRUE, Confederación, Área Pública y estudiantes para que todo esto llegue a algún sitio.

35

— **40 Política educativa en universidad.** No hay duda que estamos ante cambios profundos que debemos afrontar con inteligencia, audacia e imaginación. Las TIC y la globalización del conocimiento son un reto que debemos enfrentar con otras formas, pues en la sociedad del conocimiento éste ya no es exclusivo patrimonio de la universidad.

45

— La universidad se ha transformado en educación superior y eso significa una dimensión diferente a la que hasta ahora conocemos. Ha perdido su viejo monopolio sobre el saber, percibiéndose lo que algunos autores llaman el “research drift”, por el que la investigación se localiza en ámbitos alejados de las universidades (institutos de investigación o agencias especialmente creadas), con una fuerte tendencia a desvincularla de la docencia.

50

— No obstante, pueden aparecer serios problemas si la separación entre la docencia y la investigación es particularmente excesiva cuando la investigación se lleva a cabo dentro de la propia universidad.

55

CAPÍTULO 4

LOS SECTORES SOCIOEDUCATIVOS

LOS SECTORES SOCIOEDUCATIVOS

El sistema educativo amplía cada día más su marco de actuación, tanto con servicios más allá de los correspondientes a la enseñanza reglada dentro de la propia institución escolar como con otros servicios educativos que trascienden el campo de acción educativa en su sentido tradicional. Estos servicios, nacidos inicialmente más desde un sentido de voluntariado o cultural que desde su aspecto educativo, son a día de hoy una demanda social necesaria para el logro del Estado de bienestar que debe alcanzar la sociedad española y completan la formación de la ciudadanía.

Los límites clásicos de lo que tradicionalmente era lo “educativo” y lo “social” hace mucho tiempo que se difuminaron; así, la sociedad tiene claro que no sólo se realizan procesos educativos en el ámbito de la escuela, el instituto o la universidad, de la misma manera que lo social se sale del exclusivo ámbito de las tareas de trabajo social.

Estas antiguas y diferenciadas realidades quedan palpablemente superadas, mezcladas y, en muchas ocasiones, unidas de manera indisoluble. Desde la propia universidad se le da respuesta con la implantación de nuevas titulaciones universitarias que se orientan hacia el valor de la educación como recurso de desarrollo personal y comunitario.

Fruto, por una parte, de una trayectoria de trabajo social en el ámbito de la intervención social desde políticas de desarrollo comunitario y de protección en la infancia y juventud y, por otra, desde la obligatoriedad de los poderes públicos de dar respuesta a las personas con discapacidad, así como, en otros casos, desde la necesidad de apoyar la conciliación de la vida laboral y familiar, estos servicios se valoran igualmente por su carácter educativo, motivo por lo que se les denomina socioeducativos.

Entre otros motivos gracias a la presión sindical basada, fundamentalmente, en la visión compensadora de desigualdades que la educación en su sentido genérico debe ofrecer, en los últimos años se ha logrado, en mayor o menor medida, la generalización de estos servicios. Este logro social, que repercute en el bienestar general de la ciudadanía, genera nuevos retos sindicales ya que estas nuevas prestaciones están, actualmente, gestionándose desde la externalización de los servicios, lo que conlleva la competencia entre entidades que pujan primando el bajo coste del servicio a pesar de su financiación con dinero público.

En este contexto, el 10 CONGRESO de la FE de CCOO debe establecer el marco de nuestra acción sindical en el sector socioeducativo definiendo las líneas estratégicas, los objetivos educativos y laborales, dotándolo de una estructura sindical con recursos suficientes para el desarrollo de la acción sindical de tal manera que se puedan atender las demandas de los trabajadores y trabajadoras de estos sectores.

El Estado del bienestar se ha venido definiendo desde el movimiento sindical como un conjunto de derechos, instrumentos y poderes en ámbitos tan necesarios como la educación y los servicios sociales, entendidos estos últimos como servicios socioeducativos en el ámbito de actuación de la FE de CCOO.

Para la FE de CCOO es necesario que las Administraciones garanticen la universalidad, equidad y la calidad de las prestaciones socioeducativas sobre los diferentes niveles de acción social: servicios de atención a las personas con discapacidad, servicios de atención a menores

— con medidas judiciales al amparo de la Ley del Menor y en situación de desprotección y/o exclusión social y los servicios de actividades socioeducativas.

— La FE de CCOO apuesta por la extensión de los servicios socioeducativos como derechos sociales a toda la ciudadanía y, particularmente, a los colectivos más desfavorecidos de la sociedad.

— Nuestra organización ha de afrontar estos nuevos retos de acción sindical ante las necesidades socioeducativas actuales que requieren profesionales con mayor especialización y nuevos recursos, con una base formativa y de conocimiento para enfrentarse a situaciones diversas con personas que le permitan educar, formar, rehabilitar, en las situaciones más desfavorecidas y/o conflictivas, habilidades sociales y laborales para el pleno desarrollo de la persona.

— La sociedad actual precisa de estos sectores y necesita incrementar los servicios para dar respuesta a la creciente demanda de los mismos, con el consiguiente crecimiento del empleo. A ello hay que añadir el efecto importante que tendría en el colectivo de trabajadores tradicionalmente con mayor actividad en estos sectores: mujeres y jóvenes desempleados y cualificados.

20

MARCO DE ACCIÓN SINDICAL

— El marco de gestión desde el que se mueven los servicios socioeducativos es diverso dependiendo de los ámbitos de actuación de los mismos y a la población a la que va dirigida. Entendiendo como servicios socioeducativos aquellos que responden a la educación no formal vinculada a los servicios sociales que se están implantando en nuestra sociedad.

— En este sentido nuestro trabajo sindical debe ir dirigido a los siguientes sectores:

30

— **Sector de atención a personas con discapacidad:** La actuación sindical debe vertebrarse a través del Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad y su articulación en convenios de ámbito supraempresarial y empresarial, y teniendo en cuenta los ámbitos socioeducativos en el sector: servicios de atención especializada (hasta la fecha denominados asistenciales) y los centros especiales de empleo.

— Los servicios de atención especializada se definen como servicios, tanto diurnos como en régimen residencial, de atención integral, apoyo preventivo, oferta especializada de recursos, actividades rehabilitadoras y/o actividades complementarias a la educación formal con el objetivo de desarrollar hábitos y habilidades sociales como forma de educación integral destinada a personas con discapacidad, en edades comprendidas entre 0 y 65 años.

— Los centros especiales de empleo se definen como aquellas empresas que tienen por objeto principal asegurar una ocupación remunerada a las personas con discapacidad junto a la prestación de servicios de ajuste personal y social, junto a la adecuada formación profesional, procurando su plena integración al régimen de trabajo ordinario realizando para ello un trabajo productivo y participando regularmente en las operaciones de mercado en concurrencia con otras empresas. Por otro lado, en estos centros de trabajo de carácter productivo coexisten trabajadores con funciones educativo-formativas cuyo objetivo es el apoyo de ajuste al trabajador con discapacidad.

— **Sector de reforma juvenil y protección de menores:** La actuación sindical debe vertebrarse a través de la negociación de un convenio de ámbito estatal que ordene el campo de la intervención social en sus tres vertientes: área de servicios socioeducativos, área de reforma juvenil y protección de menores y área de intervención social, o por convenio específico de cada área.

Este sector se define al amparo de la Ley 5/2000, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, y la Ley Orgánica 1/1996, de protección jurídica del menor y, consecuentemente, se refiere a los servicios en sus diferentes tipologías para menores infractores y para menores en situación de desprotección o de riesgo social. Se integra en la educación no formal con profesionales, con cualificación, técnica y práctica, cuya intervención se orienta hacia el valor de la educación como recurso de desarrollo personal, de carácter preventivo y de transmisión de valores y de ajustes personales y sociales al menor desprotegido, con aplicación de medidas judiciales o en situación de exclusión social.

Sector de actividades socioeducativas: Su campo de actuación específico serían las actividades extraescolares, culturales, ludotecas, escuelas matinales y actividades de ocio y tiempo libre, integrándose en la educación no formal en estrecha colaboración con la institución educativa reglada y con otros servicios a la comunidad.

La gestión es diversa teniendo en cuenta los distintos campos específicos de actuación. Así, las actividades extraescolares y actividades de ocio y tiempo libre para la infancia y juventud se realizan, mayoritariamente, en los centros educativos, al igual que las escuelas matinales amplían el horario de atención para posibilitar la conciliación de la vida laboral y familiar. Las actividades socioeducativas, culturales y ludotecas no sólo están dirigidas a la población infantil y juvenil, sino que se amplía incluso a la adulta.

La regulación de este sector deberá desarrollarse a través de un convenio estatal específico o vertebrado a través de un convenio de ámbito estatal que ordene el campo de la intervención social en sus tres vertientes, siendo una de ellas las actividades socioeducativas.

Desde la FE de CCOO, a lo largo de estos últimos años se han ido regulando, tanto a nivel estatal como en alguna comunidad autónoma, los sectores anteriormente definidos, por lo que respetando las estructuras negociales existentes hasta la fecha proponemos los objetivos siguientes:

1. Estructurar la acción sindical de los servicios socioeducativos desde la cooperación e intervención de todos los sectores que conforman la estructura sindical federativa.
2. Impulsar una nueva distribución de los recursos humanos para la atención sindical de los servicios socioeducativos.
3. Desarrollar la acción sindical en las empresas y la negociación colectiva para dar la cobertura necesaria para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de los diferentes sectores socioeducativos.
4. Elaborar protocolos de actuación para la cohesión y el trabajo cooperativo entre federaciones para ganar en eficacia hacia los trabajadores y trabajadoras.
5. Aumentar el nivel de afiliación de los trabajadores y trabajadoras para fomentar la participación y revalidar y ampliar los procesos electorales.

ACTUACIONES SINDICALES

La acción sindical que debemos acometer desde la FE de CCOO la describimos entre actuaciones que, genéricamente, afectan y serían necesarias para todos los servicios socioeducativos y actuaciones específicas para los servicios de los centros especiales de empleo por su singularidad, ya que nuestra acción sindical debe ir dirigida, además, a los trabajadores con discapacidad que necesitan un planteamiento sindical diferenciado.

Generales

- Exigir a las Administraciones públicas la inclusión del convenio colectivo de aplicación en los pliegos de condiciones para la contratación de estos servicios. Cuando se publiquen condiciones laborales a la baja o abusivas, la FE de CCOO denunciará a la Administración correspondiente.
- Exigir mesas tripartitas de negociación y diálogo, entre la Administración pública, organizaciones patronales y sindicales más representativas del sector correspondiente, como órgano e instrumento de valoración y seguimiento de los pliegos de condiciones, cumplimiento del convenio colectivo específico, ratios y plantillas mínimas necesarias para la calidad del servicio.
- Mejorar la regulación de las condiciones de trabajo a través de la negociación colectiva asegurando que ningún grupo de profesionales quede sin convenio colectivo.
- Sindicalizar a los trabajadores, teniendo en cuenta que se trata de un colectivo con dos perfiles: jóvenes que acceden a su primer puesto de trabajo con preparación académica de grado y personal con gran experiencia pero sin formación profesional específica.
- Coordinar las actuaciones realizadas por nuestra organización en los diversos sectores con otras federaciones, estableciendo los protocolos necesarios que clarifiquen y ayuden a la gestión de dichos sectores.

Específicas

En el sector de atención a personas con discapacidad debemos resaltar las actuaciones específicas en los centros especiales de empleo (CEE), por su importancia en la generación de empleo para personas con discapacidad y con dificultades de integración en la empresa convencional.

- Exigir unos requisitos mínimos indispensables para la concesión de la autorización para la creación de un CEE y la continuidad de sus actividades: profesionales cualificados para el ajuste personal, social y laboral del trabajador con discapacidad para lograr el objetivo de integración en la empresa ordinaria, plan de viabilidad, etc.
- Defender que las ayudas fiscales, administrativas y laborales deben ser diferentes en función de la discapacidad del trabajador y sus posibilidades de adaptación al trabajo convencional o CEE, planteando la necesidad de revisar el sistema de ayudas y bonificaciones que contemple estas circunstancias.
- Defender que los CEE autorizados han de tener unas exigencias destinadas al control y transparencia de su gestión, no permitiendo comportamientos no éticos, ilegales ni abusivos.
- Exigir la intervención, continuada, periódica y especializada, de la Inspección de Trabajo con capacidad sancionadora ante los incumplimientos, irregularidades y abusos que se puedan observar en los CEE.
- Velar por el desarrollo de las elecciones sindicales en estos centros para evitar cualquier intento de manipulación o comportamiento antisindical y antidemocrático en el proceso.
- Desarrollar y ofertar formación sindical adaptada a las personas con discapacidad.

• Planificar y organizar la formación para el empleo adaptada a los trabajadores con discapacidad, tanto en activo como desocupados.	— — —
En el sector de actividades socioeducativas resaltamos como actuaciones específicas:	— 5
• Exigir que las actividades socioeducativas vinculadas a la escuela pública sean gestionadas como servicio público.	— — —
• Impulsar la elaboración de normativas que establezcan los perfiles profesionales específicos para el desarrollo de estas actividades.	— 10
• Garantizar la calidad y equidad de la prestación de las actividades socioeducativas.	— — —
Teniendo en cuenta las actuaciones, con carácter de mínimas, descritas y el amplio panorama laboral emergente con el que nos enfrentamos, requieren de una nueva organización, por cuestiones funcionales y de atención sindical, que nos haga ser más eficaces en nuestra acción sindical y que nos permita estar más próximos al colectivo de trabajadores y trabajadoras.	— 15
El reto al que nos enfrentamos para la adecuada atención sindical a estos sectores requiere una nueva distribución de recursos federales al objeto de superar el actual modelo organizativo que traspasa la responsabilidad de la acción sindical de los permanentes sindicales de la enseñanza privada.	— 20
Sólo será posible avanzar en la acción sindical a realizar en estos colectivos intensificando nuestros programas de actuación e incrementando los recursos dedicados a la atención de estas empresas, algunas de ellas con un importante número de trabajadores. Aumentar el número de delegados sindicales nos permitirá no sólo mejorar las condiciones laborales de estos colectivos sino que, con el aumento de la representación de CCOO en los mismos, será posible alcanzar la mayoría sindical que CCOO debe mantener y lograr para avanzar en el modelo que nuestra organización sindical apuesta.	— 25 — — — — 30

CAPÍTULO 5

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LA MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES

1. LA ARTICULACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. ORDENACIÓN TERRITORIAL Y SECTORIAL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La articulación de la negociación colectiva es una apuesta de la FE de CCOO que en el empleo público ya dispone de una regulación básica en el Estatuto Básico del Empleado Público. El Estatuto Básico del Empleado Público ha ordenado una negociación colectiva que distribuye competencias en cada Mesa de Negociación. Así, en materia de salarios la Mesa General de las Administraciones Públicas (Estatal) negocia el incremento del sueldo y trienio de cada grupo o subgrupo. La Mesa General de cada comunidad autónoma negocia sobre el incremento y la nueva creación de retribuciones complementarias. La Mesa Sectorial negociará complementos propios del sector.	— — — — 50 — — — 55
---	---

- Por otro lado, el personal laboral de las Administraciones Públicas ha consolidado su estructura de la negociación colectiva a través de los convenios únicos. Convenio Único de la Administración General del Estado y Convenios Únicos de cada comunidad autónoma.
- 5 El reconocimiento del derecho efectivo a la negociación colectiva ha sido una conquista fundamental que da acceso a una de las reivindicaciones realmente históricas de CCOO entre los empleados públicos. El derecho a una negociación colectiva plena y sin más limitaciones que las derivadas del ordenamiento del Estado y la propia esencia de la Función Pública constará como un logro fundamental del sindicalismo de clase y confederal que representa en España y en Europa CCOO.
- El Estatuto Básico del Empleado Público desarrolla las previsiones formuladas años atrás por el Área Pública de CCOO. Así se ha constituido la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas. Las elecciones sindicales establecen la representación y la representatividad de las organizaciones sindicales legitimadas. La legitimación se consigue entre la audiencia electoral y se distribuye en función de los resultados obtenidos en las elecciones a los órganos de representación del personal, Delegados de Personal, Juntas de Personal y Comités de Empresa, del conjunto de las Administraciones Públicas.
- 20 El modelo de negociación colectiva defendido por CCOO ya lo plasmamos en las reivindicaciones de 1998 y en las negociaciones del capítulo XVIII del nonato Estatuto de la Función Pública de 1999, en el que se contemplaba la distribución de materias entre distintos ámbitos de negociación, supera en el Estatuto Básico del Empleado Público el carácter obligatorio para convertirse en norma legal de carácter normativo, eficacia general y materia no disponible a las partes en la negociación colectiva, aprobada en las Cortes Generales y refrendada por la negociación entre el Gobierno de España y los sindicatos más representativos del sector público.
- En el ámbito del empleo público, además de apostar por depositar la capacidad de negociación a los sindicatos más representativos en el sector correspondiente, también se han definido de modo articulado las capacidades y las negociaciones entre ámbitos superiores y ámbitos inferiores y apurando los contenidos legales se ha establecido la vinculación entre los ámbitos de modo que la distribución de materias es un hecho consolidado, quizás queden pendientes de resolver cuestiones de carácter interpretativo en relación con las competencias de los diferentes ámbitos. En el Estatuto Básico del Empleado Público es objeto de negociación en el ámbito de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas el incremento global de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas que corresponda incluir en el Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año.
- 30 Para la negociación de todas aquellas materias y condiciones generales de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral de cada Administración Pública, se constituirá en la Administración General del Estado, y en cada una de las comunidades autónomas y entidades locales, una Mesa General de Negociación.
- Para las materias de negociación en los ámbitos sectoriales se configura, desde el desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público, la creación de las mesas sectoriales dependientes de la Mesa General de las Administraciones Públicas. También desde las Mesas Generales de Negociación de cada comunidad autónoma se crearán y desarrollarán las mesas sectoriales de ámbito autonómico que se consideren convenientes, y sin lugar a dudas debemos apostar por la constitución de las Mesas Sectoriales de Universidad y de Docentes de la Enseñanza Pública. Desarrollar el acuerdo de estructura de la negociación en las Administraciones Públicas para garantizar la aplicación efectiva del ejercicio pleno de la negociación colectiva.
- 50 Corresponde al ámbito de la Mesa Sectorial de Universidad la negociación de aquellas materias competencia del Estado para el personal de las universidades. Así, el Estatuto del PDI,
- 55

lo que éste mismo prevea como competencia estatal, lo que el propio Estatuto Básico del Empleado Público le asigna, las materias retributivas de carácter general, los criterios y baremos generales para la evaluación y la acreditación tanto del personal como de las titulaciones e instituciones, así como lo que en materia de retribuciones y condiciones de trabajo se incluya en las disposiciones de carácter estatal que hayan de establecerse como consecuencia del desarrollo normativo de la LOU y la LOMLOU y cualesquiera otras disposiciones competencia del Estado.

Todo lo dicho en el párrafo anterior se extrapola a las Mesas Sectoriales de Universidad de las comunidades autónomas cuando ese sea el ámbito objeto de las materias a negociar y/o desarrollar.

Las condiciones laborales del personal docente y/o investigador.- La modificación de la LOU recogió la propuesta de CCOO para elaboración de un Estatuto en el plazo de un año desde su entrada en vigor. Este Estatuto, que finalmente sólo recoge al PDI, tendrá que desarrollar mediante la negociación colectiva las condiciones de trabajo como: carrera profesional (promoción, selección de personal y estabilidad), funciones, estructura retributiva, derechos y deberes, jornada, vacaciones, permisos, excedencias, formación y reciclaje, movilidad, jubilación, acción social, planes de igualdad, acoso (en todas sus vertientes).

El acceso está ampliamente regulado en la propia ley y una vez desarrollada la acreditación estatal, sólo quedan los desarrollos previstos en los Estatutos de las Universidades.

El PDI laboral mediante la negociación colectiva tiene, dentro del marco autonómico, la regulación de las condiciones laborales. Con carácter supletorio, le serán de aplicación los preceptos del Estatuto del PDI que no estén regulados en su convenio.

Las condiciones laborales del personal de administración y servicios de las universidades.- Las competencias en materia de Educación Superior están transferidas desde el año 1995 y hace que determinadas cuestiones tengan que articularse en el complejo triángulo: Estado-comunidad autónoma-universidad.

La LOU y la LOMLU ceden prácticamente en su totalidad a las universidades la regulación de las condiciones laborales del personal de administración y servicios. La experiencia acumulada desde las transferencias a las CCAA tiene luces y sombras, ya que donde las posibilidades políticas o el número de efectivos han propiciado la negociación, ha sido posible obtener unas condiciones laborales mejores.

Desde la federalidad se tiene que establecer una coordinación eficiente, que haga posible unos mínimos para todo el personal de administración y servicios de todas las universidades del Estado, buscando los equilibrios necesarios entre territorialidad y competencias, para que todos tengan unas condiciones dignas y equiparables.

Lo anterior cobra especial importancia ante los mencionados retos que la universidad española ha de afrontar y por ello es absolutamente necesario ejercer una responsabilidad federal que coordine y organice el trabajo en grupo con los/as responsables territoriales.

Especial atención habrá que dedicar a la negociación del Estatuto Docente de los niveles LOE. Algunas Administraciones educativas han iniciado ya o manifestado su intención de abordar el tema de la promoción o desarrollo profesional de los docentes, lo que está provocando situaciones y propuestas totalmente distintas entre las comunidades y posiciones también distintas entre nosotros. Entendemos que sería conveniente articular en primer lugar un tronco o esqueleto común de promoción profesional de los docentes de la Enseñanza Pública de los niveles no universitarios en todo el Estado, que luego fuese adaptado, mejorado, completado y desarrollado en cada territorio.

- Las funciones de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas (MGNAP)
- se circunscriben a la negociación de aquellas materias que, dentro del cuadro detallado en
- el art. 32 Ley 9/1987, sean susceptibles de regulación estatal con carácter de norma básica,
- de acuerdo con lo establecido en el art. 149.1.18ª CE, es decir, aquellas que sean de aplica-
- 5 — ción general al conjunto de los empleados públicos (incremento anual de retribución a tra-
- vés de la LPGE, sistemas de acceso, etc.). Se configura así la MGNAP como un órgano o ins-
- trumento de cooperación y comunicación entre Administraciones Públicas y sindicatos.
-
- Las funciones de las Mesas Generales de Negociación específicas de cada Administración Pú-
- 10 — blica (AGE, comunidades autónomas y entidades locales) se centran en la negociación de to-
- das aquellas materias y condiciones generales de trabajo, que son comunes a todos los em-
- pleados públicos existentes en cada Administración concreta, con independencia de si el
- vínculo es funcionarial o laboral.
-
- 15 — Aún con toda la regulación producida por el Estatuto Básico del Empleado Público para la ar-
- ticulación de la negociación colectiva, queda ahora su desarrollo y su consolidación que se-
- guramente no estará exenta de dificultades y tensiones. Queda pendiente de desarrollo todo
- el sistema de mediación y arbitraje en conflictos de negociación, interpretación y aplicación
- de los acuerdos que se alcancen en las distintas Mesas de Negociación, tenemos la necesi-
- 20 — dad de desarrollar una norma negociada para disponer sobre los servicios esenciales y su co-
- bertura en casos de huelga en las Administraciones Públicas; en definitiva, los próximos años
- debemos empeñar todo nuestro esfuerzo en el establecimiento de un nuevo marco de rela-
- ciones laborales y sindicales que la mejor interpretación del Estatuto Básico del Empleado Pú-
- blico puede darnos.
- 25 —
- La articulación de la negociación colectiva se convierte en un objetivo sindical de primer or-
- den para la FE de CCOO en el ámbito de la empresa de titularidad privada. Entre los diferentes
- modelos para estructurar la negociación colectiva en este ámbito regulado por el Estatuto de
- los Trabajadores exclusivamente es necesario marcar las directrices generales que permitan un
- 30 — determinado desarrollo para la articulación de nuestra negociación colectiva.
-
- La Ley del Estatuto de los Trabajadores nos impone una regulación legal desde sus artículos
- 82.1 y 83.1 para determinar la libertad de las partes para negociar, el impedimento para crear
- unidades no apropiadas de negociación, con límites implícitos para quienes tienen la capa-
- 35 — cidad o no de negociar y qué negociar: en materias de representación, no arbitrariedad o no
- a la concurrencia prohibida de negociaciones. El Estatuto de los Trabajadores también tiene
- regulado el contenido mínimo del convenio colectivo (85.3 b) Estatuto de los Trabajadores)
- y la relación laboral con seguridad jurídica del convenio. Con todo, la regulación y las posi-
- bilidades de la misma se ha generado un abanico amplio con las consecuencias de tales pre-
- 40 — misas: a saber, una amplísima tipología y un auténtico puzzle de figuras muy disperso:
- acuerdos marco como los que facilitaron el Acuerdo Nacional por el Empleo, Acuerdo Eco-
- nómico y Social, Acuerdo Confederal para la Negociación Colectiva; convenios generales, con-
- venios marco, acuerdos sobre materias concretas, convenios sectoriales: estatales, autonó-
- micos, provinciales; convenios de grupo de empresas; convenios de empresa con distintos
- 45 — ámbitos territoriales; convenios inferiores al ámbito de la empresa por centros de trabajo o
- por especialidades de tareas, convenios franja; pactos de empresa para subidas salariales res-
- pecto del convenio colectivo de sector; acuerdos interempresas como el reciente Repsol-Puer-
- tollano.
-
- 50 — Aún con mayor experiencia y antigüedad del Estatuto de los Trabajadores (1984 y postero-
- res reformas) en relación con el recién nacido Estatuto Básico del Empleado Público (2007),
- este último ha definido la estructura de la negociación y la articulación entre los diferentes
- ámbitos, mientras que el Estatuto de los Trabajadores ha ido aplazando sucesivas reformas
- en materia de estructura y articulación que nos han dejado esta materia disponible para el
- 55 — acuerdo de la negociación a las partes.

Los rasgos generales de la estructura de la negociación colectiva en nuestro ámbito de intervención son bastante estables. El número de convenios colectivos nuevos apenas ha crecido, aunque sí haya aumentado el número de empresas y personal. Las nuevas unidades de negociación son básicamente del ámbito de la empresa y de los nuevos servicios socioeducativos.

Consecuentes con el mismo modelo que hemos defendido y plasmado en el empleo público, la FE de CCOO también apuesta por un desarrollo de la negociación colectiva desde los actuales convenios colectivos que todavía se empeñan en negar el desarrollo de materias en ámbitos sectoriales autonómicos y/o de la empresa. Esta evolución de la articulación de la negociación puede desarrollarse de forma autónoma desde distintos polos, sin ningún acuerdo preestablecido, de tal suerte que acabemos prisioneros de las estrategias que en este sentido vienen preconizando los sindicatos de marcado acento excluyente o corporativo confrontado con el sindicalismo de clase y confederal que representa CCOO.

La apuesta de la FE de CCOO por el modelo de articulación de la negociación colectiva con la transformación de los convenios sectoriales actuales en Convenios Colectivos Generales debe dar respuesta a la disponibilidad de una estructura de la negociación colectiva marcadamente articulada entre los ámbitos de negociación. El Convenio Colectivo General deberá reservarse como materia propia la negociación de la estructura salarial, la jornada de trabajo y el tiempo de descanso, la clasificación profesional, las reglas para formación, el régimen disciplinario, las materias básicas en materia de salud laboral y riesgos en el trabajo, la movilidad geográfica y la promoción profesional. En cambio, el desarrollo de estas materias quedará para su aplicación en la negociación de los ámbitos inferiores. Cada Convenio Colectivo General indicará su ámbito funcional, personal y territorial; las materias que se encargan a la negociación en el ámbito autonómico a través de acuerdos sobre materias concretas o bien en convenios colectivos autonómicos, así como aquellas otras materias que se remitan al ámbito de la empresa o centro de trabajo.

Esta toma de posición por un nuevo modelo de convenios colectivos generales de cada sector debe estar acompañada por el criterio de complementariedad entre los ámbitos territoriales posibles de la negociación colectiva. De suerte que los convenios sectoriales generales se complementan entre el ámbito estatal y los ámbitos autonómicos, dejando el ámbito provincial para supuestos excepcionales.

Tradicionalmente se ha producido una falta de articulación interna entre convenios colectivos. En los últimos años ha aparecido la tendencia a regular las relaciones entre los diferentes convenios colectivos coincidentes en sus ámbitos de aplicación. Esta articulación precisa de reglas claras pues el principio de jerarquía entre convenios no se deriva de la ley, la complementariedad entre diversos convenios colectivos sólo puede buscarse en la distribución de materias o competencias con acuerdo previo en la sección federal.

La implicación en la negociación colectiva con una presencia más activa y visible de las Secciones Sindicales en los procesos de negociación en el ámbito de la empresa y en el ámbito sectorial de la negociación optando, siempre que sea posible, por que la representación sindical de CCOO esté participada por la representación del sindicato en la empresa.

El modelo de convenios colectivos generales para determinar la estructura y articulación de la negociación colectiva entre los diversos niveles del ámbito funcional y territorial nos obligará en cada sector, a través de las secciones federales, a la definición de las materias reservadas a cada ámbito y los procedimientos de adecuación, desarrollo y mejora de contenidos en los ámbitos inferiores. A la promoción de la vinculación articulada de los convenios de ámbito inferior con los de ámbito superior.

Prestaremos especial atención a la generación de nuevos ámbitos de negociación y en la mo-

- dificación de los ámbitos funcionales y geográficos que puedan invadir actividades incluidas en el ámbito funcional de convenios preexistentes.
-
- Notificar a las estructuras federativas y territoriales superiores la intención de creación de
- 5 nuevos ámbitos de negociación colectiva, con carácter previo a la puesta en marcha de cualquier iniciativa. Una vez firmado un convenio sectorial de nueva creación, la organización de la FE de CCOO firmante debe realizar una amplia difusión del mismo en todos los centros de trabajo.
-
- 10 La nueva realidad organizativa de las empresas, que potencian la presencia de múltiples empresas en un mismo centro de trabajo, no debe ser una forma encubierta de bordear la negociación colectiva. La FE de CCOO debe intentar garantizar la igualdad de derechos y condiciones de trabajo en un mismo centro de trabajo.
-
- 15 La FE de CCOO, ante la necesidad de racionalización de la negociación colectiva, considera necesario el respeto a los márgenes de la autonomía colectiva para pactar en acuerdos interprofesionales nuevos o por convenios colectivos generales la estructura de la negociación, con reglas para la solución de conflictos de concurrencia entre convenios colectivos de distinto ámbito, con principios de complementariedad entre diversas unidades de negociación y
- 20 fijándose las materias no negociables en ámbitos inferiores. Como caben distintas fórmulas según sectores no se trata de aplicar soluciones idénticas y cerradas para todos los supuestos, antes al contrario es necesario acudir al diagnóstico previo y con medidas específicas.
-
- La decisión sobre la firma o no del Convenio Colectivo General y sobre los convenios colectivos de empresa del ámbito estatal corresponde a la Comisión Ejecutiva Federal (Estatul). La decisión sobre la firma o no de los convenios colectivos o acuerdos sobre materias concretas en los ámbitos negociales autonómicos o de empresas en este ámbito corresponde a la Comisión Ejecutiva territorial. En los convenios colectivos de las empresas de ámbito estatal apostamos por la creación del comité intercentros y las secciones sindicales de empresa. Promoveremos convenios o acuerdos marco sobre aquellas cuestiones comunes en los grupos de empresas; acuerdos marco que regulen la relación entre empresas auxiliares y la principal, y acuerdos o normas que aseguren condiciones básicas y comunes para quienes trabajan en un mismo centro o empresa.

35

2. LA FORMACIÓN COMO INSTRUMENTO PARA ACCIÓN SINDICAL

- La formación que desarrollamos en nuestra Federación debe de estar ligada a la acción sindical del sector correspondiente de forma constante, como un componente más dentro de la negociación colectiva. Hemos de dar formación para todos los colectivos.
- 40
- Queremos adaptar nuestra oferta formativa, especialmente la dirigida a aquellos colectivos que puedan tener mayores dificultades, de forma que se prevenga su exclusión social y que sean motivadores de futuros aprendizajes mediante el reconocimiento de las competencias
- 45 obtenidas a través de estas ofertas específicas y que se garantice en todo momento la deseable correspondencia entre las cualificaciones profesionales y las necesidades reales del mercado de trabajo.
-
- 50 La FE de CCOO lidera la oferta formativa tanto en lo referido a la formación presencial como a la formación a distancia. La oferta formativa subvencionada viene dada fundamentalmente por tres planes:
-
- El que contempla la formación de los sectores de Función Pública (AFCAP), destinado a personas en activo.
- 55

- El plan para los sectores de centros de titularidad privada (FTFE), que contempla un porcentaje para desempleados y desempleadas.
- El plan del Ministerio de Educación, mucho menor en su cuantía.

Desde la Federación Estatal coordinamos los tres planes que se refieren, casi en exclusividad, a las personas en activo. Tres son los grandes apartados en los que debemos situar nuestros planes de formación: innovación profesional y educativa, promoción profesional y formación sindical, que sirven para atender al desarrollo profesional y personal, procurando la promoción de todos los sectores.

Debemos de profundizar en el estudio de la detección de necesidades. No se pueden atender todas las demandas que se soliciten sin tener en cuenta una serie de prioridades de los diferentes colectivos que conformamos la Federación. Es nuestro gran reto para el próximo periodo congresual. Somos conscientes de las dificultades que conlleva, pero es necesario afrontarlo desde la perspectiva de un estudio detallado y no desde la elaboración de planes por sumas de varias solicitudes. También debemos poner todo nuestro empeño en la formación a distancia para las personas desempleadas en el ámbito educativo y socioeducativo.

Es importante extender a todos los ámbitos de las Federaciones Territoriales la formación para personas en situación de desempleo en los sectores educativos y socioeducativos. Todavía son muy pocas las federaciones en las que impartimos formación no subvencionada. Es un objetivo primordial planificar adecuadamente esta oferta formativa, su distribución de planes, su reconocimiento formal, la adecuada previsión presupuestaria y su gestión en cualquier tipo de modalidad formativa, sea presencial o a distancia. Se han de prever sus costes tanto para las Federaciones Territoriales como para los usuarios.

La FE de CCOO establecerá unos principios básicos y criterios unificados al objeto de disponer en todas las Federaciones Territoriales de una oferta que pueda desarrollarse en condiciones de suficiente calidad y eficacia. Tenemos establecidos convenios con diferentes universidades para ofertar el mejor servicio, y deberíamos apostar por alcanzar, al menos, un convenio en cada Federación territorial con una Universidad de la comunidad autónoma. La Federación de Enseñanza de CCOO realizará un trabajo conjunto con las Federaciones Territoriales y con las universidades para alcanzar la firma de los convenios de colaboración de modo que se ajustase por igual para todo el Estado, teniendo en cuenta la especificidad de cada Universidad y comunidad.

Los acuerdos bipartitos, organizaciones patronales y sindicatos de clase, y los acuerdos tripartitos, patronales, sindicatos de clase y Gobierno, dan estabilidad y garantías de futuro al sistema de la Formación Continua.

La extensión de la oferta formativa implica que cada vez sea mayor el número de personas que se dedican a su gestión y a la impartición de los cursos en las diferentes modalidades. Los fondos públicos dedicados a la Formación Continua se han incrementado considerablemente en los últimos cuatro años. Un importante porcentaje lo tenemos que dedicar a cubrir los costes que genera la contratación de personal para la impartición de la formación y para la gestión de la misma.

El ámbito de la Formación Continua es el confederal y en ese sentido estaremos sujetos a las estrategias confederales, pero considerando que las personas encargadas de gestionar e impartir la formación pertenecen al ámbito de la enseñanza, nos corresponde a nosotros el diseño de iniciativas tendentes a sindicalizarlas. Estas personas no están suficientemente integradas en nuestra Federación y, aunque carecen de un marco general estatal de negociación colectiva, disponen en cambio de negociación con las uniones y confederaciones territoriales.

— En la nueva etapa que afrontamos, la FE de CCOO tiene que consolidar como instrumento de
— acción sindical la oferta formativa a distancia. Mediante la formación a distancia queremos fo-
— mentar la conciliación de la vida familiar y laboral en la realización de las actividades formati-
— vas. También aspiramos a fomentar el acceso universal y continuo al aprendizaje permanente
5 a lo largo de la vida, dado que es un elemento esencial en la sociedad del conocimiento.

— Hemos realizado un incremento muy notable durante el presente periodo congresual y, a la
— vista de la demanda alcanzada, continuaremos ampliando nuestra oferta y las entidades con
— las que conveniamos.

10

3. LAS MUJERES Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

15 La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres establece la obligación por
— parte de las empresas de adoptar medidas, negociadas con la representación sindical de los
— trabajadores, para evitar cualquier discriminación laboral entre mujeres y hombres y de elab-
— orar Planes de Igualdad, si se trata de empresas de más de 250 trabajadores. Además, en
— la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el ac-
20 ceso de las mujeres al empleo y la no discriminación en las condiciones de trabajo. Esta nor-
— mativa es enormemente positiva, por un lado, porque obliga a las empresas a evitar la dis-
— criminación laboral de las mujeres; por otro, porque las obliga a establecer medidas para
— conseguirlo; y tercero, porque esas medidas no pueden ser adoptadas unilateralmente por
— la empresa, sino que deben ser negociadas con los sindicatos.

25

— Además, la Ley de Igualdad ha creado o mejorado derechos laborales que suelen abordarse
— en los convenios colectivos y en los acuerdos con las Administraciones Públicas, por lo que
— es necesario que éstos sean revisados y modificados en todo aquello que puedan estar des-
— fasados con respecto a lo que estipula el Estatuto de los Trabajadores y las Leyes de la Fun-
— ción Pública. Esta revisión debe hacerse sin que la simple adecuación a la norma legal deba
30 entenderse como una negociación sujeta a contraprestación.

— Los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, materias de acceso al empleo, clasi-
— ficación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo,
35 favorecer en términos de igualdad entre mujeres y hombres la conciliación laboral, personal
— y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

— A nuestro Sindicato, por tanto, se nos plantea un reto importante: conseguir que se haga
— realidad en la negociación colectiva la adopción de medidas o planes de igualdad que
40 incorporen todas aquellas cuestiones necesarias para que la discriminación de las mujeres en
— nuestro sector deje de ser un hecho.

— No será una tarea fácil. Debemos tener en cuenta que muchos de los problemas laborales de
— las mujeres no son sólo los derivados de la discriminación de género: muchos de ellos, com-
45 partidos por los hombres, sobre todo los más jóvenes, responden a otras causas económicas,
— políticas o sociales que no podremos atajar con la exclusiva bandera de la Ley Orgánica para
— la Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres. Además, es necesario representar una impor-
— tante fuerza sindical para la consecución de mejoras en la negociación colectiva. Ahora bien,
— en nuestras manos está poner todos los recursos necesarios para llevarlo a cabo.

50

Objetivos

— • En primer lugar, el conjunto de la estructura sindical debe conocer a la perfección los
— nuevos derechos que en materia de conciliación de la vida laboral y familiar estipula la
55 Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, para difundirlos entre

- los trabajadores y trabajadoras, incluyéndolos en las plataformas reivindicativas, conseguir su apoyo, lograr imponerlos en la negociación de convenios y lograr que su utilización sea una práctica normalizada, sin restricciones empresariales. Debemos plasmarlos en los convenios colectivos que firme nuestra Federación, ya que facilita su conocimiento por parte de los trabajadores y trabajadoras y posibilita su superación en convenios posteriores. 5
- Debemos, además, recoger en nuestras plataformas reivindicativas la ampliación del permiso de paternidad –en la actualidad, de 15 días, algo que la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres dejó muy escaso–, lo que es imprescindible para conseguir igualar las condiciones de hombres y mujeres ante el mercado laboral. 10
 - La Federación de Enseñanza de CCOO promoverá la realización de planes de igualdad en todos los convenios que negocie, si se trata de convenios del ámbito de la empresa. Pero también promoverá que los convenios de ámbito superior a la empresa establezcan la obligatoriedad de que las empresas acogidas a ese convenio realicen planes de igualdad en su ámbito, puesto que la ley también establece esa posibilidad. 15
 - Un elemento fundamental en la negociación de planes de igualdad en las empresas es el diagnóstico de la situación, para lo cual, las empresas están obligadas a aportar toda la información pertinente. No podremos negociar un plan de igualdad si no partimos del conocimiento real de las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de la empresa en relación con todos los aspectos que conforman esas condiciones (acceso, formación, promoción, salarios, permisos...). No servirán, pues, planes que no se hayan realizado partiendo de ese diagnóstico, que será específico en cada empresa. 25
 - De la misma manera, las medidas que establezca el plan de igualdad deberán ser concretas y evaluables. De nada servirían declaraciones de intención de carácter general que no conlleven compromisos por parte de la empresa de actuaciones concretas para conseguir eliminar las discriminaciones de género y mejorar la participación de las mujeres en la empresa en cuestión. 30
 - Por otra parte, no podemos olvidar que, si bien no se trata de algo obligatorio, sí es muy importante el establecimiento de medidas de acción positiva, ya que, en la mayor parte de los casos, si no se establecen este tipo de medidas no se avanzará en la igualdad de los sexos en el ámbito laboral. La FE de CCOO exigirá a las empresas y Administraciones Públicas la realización de esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular la igualdad de género adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres. Por ejemplo, la obligación a las empresas de que un porcentaje de sus ofertas de empleo sean para mujeres, sobre todo en los casos de infrarrepresentación femenina, o de una oferta formativa especial para la promoción de las trabajadoras, ya que éstas parten de una situación de discriminación que no se resolverá con el mero trato igualitario. 40
 - Dedicaremos una atención especial a la incorporación a los convenios colectivos de cláusulas que desarrollen el tratamiento de las denuncias de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, procurando la diversificación en la tipificación de conductas y, por tanto, su sanción diversificada. Asimismo, deberá recogerse el establecimiento de cauces para la denuncia, la investigación del hecho y la decisión sobre la sanción adecuada, que cuenten con la participación de la representación sindical. 50
 - Promoveremos la creación de Comisiones de Igualdad en todos los convenios colectivos que negociemos. Su existencia y funcionamiento es esencial para el seguimiento y control de cuantas medidas se establezcan para corregir las discriminaciones de género y conseguir la mejora de la situación de las mujeres. 55

- • Por último, será un instrumento clave de la negociación del plan de igualdad de cada empresa que el conjunto de la plantilla de esa empresa sepa que se está abordando la realización de un plan de igualdad con el objetivo de que participen en la exposición de sus problemas, en la reclamación de medidas y en la propia evaluación del plan.

5

Medidas

- • Realización de cursos formativos en materia de igualdad entre hombres y mujeres, en todos los niveles de nuestra estructura organizativa. En especial, para el conocimiento de lo que la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres establece para el ámbito laboral y las actuaciones sindicales adecuadas.

10

- • Elaboración de materiales que ayuden a la formación, difusión y consulta del conjunto de nuestra afiliación y, en especial, de nuestros delegados y delegadas y permanentes sindicales.

15

- • Para negociar las medidas y los planes de igualdad, la FE de CCOO debe incluir en las plataformas del convenio colectivo y del acuerdo colectivo los objetivos y propuestas sindicales; garantizar la presencia equilibrada de mujeres en las mesas negociadoras y dotarse del asesoramiento especializado, a través de las Secretarías de la Mujer y de los servicios jurídicos del sindicato.

20

- • Establecimiento de un Plan de Igualdad de la Federación de Enseñanza de CCOO.

25 La aprobación de la Ley de Igualdad sitúa a la negociación colectiva ante un nuevo escenario que debe servir para impulsar de forma más generalizada la inclusión de medidas dirigidas a garantizar la igualdad efectiva en el ámbito laboral. Más medidas, en más materias y con más instrumentos para verificar su aplicación y actuar frente a la discriminación.

30 La Ley de Igualdad ha creado o mejorado derechos laborales que suelen abordarse en los convenios colectivos y en los acuerdos con las Administraciones Públicas, por lo que es necesario que éstos sean revisados y modificados en todo aquello que puedan estar desfasados con respecto a lo que estipula el Estatuto de los Trabajadores o las Leyes de la Función Pública. Esta revisión debe hacerse sin que la simple adecuación a la norma legal deba entenderse como una negociación sujeta a contraprestación. En la negociación de los convenios y acuerdos colectivos también se deben abordar aquellas medidas que la ley ha dejado para su concreción en manos de la negociación colectiva.

35

40 El elemento de mayor calado para avanzar en la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito laboral es el deber de negociar medidas y planes de igualdad en las empresas y Administraciones Públicas en el marco de los convenios colectivos y acuerdos colectivos que le sean de aplicación, adicional a la obligación de las empresas de eliminar cualquier práctica laboral con efectos discriminatorios hacia las mujeres.

45 El Plan de Igualdad deberá tener como objetivos generales los siguientes:

- • Facilitar la incorporación y permanencia de la mujer al trabajo a través de procedimientos de selección y formación inicial.
- • Garantizar la igualdad de posibilidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.
- • Equilibrar la presencia femenina o masculina en aquellos puestos donde exista una menor.

55

• Conciliar la ordenación del tiempo de trabajo para el personal con puestos de responsabilidad, mediante la adopción de medidas que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral.	— — — —
• Garantizar un sistema retributivo por todos los conceptos que no genere discriminación por razón de sexo.	5 — — —
Para negociar las medidas (incluidas las acciones positivas) y los planes de igualdad, la FE de CCOO debe incluir en las plataformas del convenio colectivo y del acuerdo colectivo los objetivos y propuestas sindicales; garantizar la presencia equilibrada de mujeres en las mesas negociadoras y dotarse del asesoramiento especializado, a través de las Secretarías de la Mujer y de los servicios jurídicos del sindicato.	— — — 10 — — —
Los derechos establecidos en los convenios colectivos afectan por igual al hombre y la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de un convenio o acuerdo podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo.	— — 15 — — —
Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra situación comparable.	— — 20 — — —
Se considera discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a la persona de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios o adecuados.	— — — 25 — — —
En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar directa o indirectamente por razón de sexo.	— — 30 — — —
La FE de CCOO exigirá a las empresas y Administraciones Públicas la realización de esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular la igualdad de género, adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.	— — — 35 — — —
En el caso de empresas de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá asimismo ser objeto de negociación en la forma en que determine la legislación laboral.	— — — 40 — — —
Los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, favorecer en términos de igualdad entre mujeres y hombres la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.	— — — 45 — — —
4. AVANZANDO EN LA IGUALDAD CONTRA LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO	— — 50 — — —
Después de la firma del protocolo de actuación entre la Confederación sindical de CCOO, el 17 de mayo de 2007, con la FELGTB (Federación Estatal de Lesbianas, Gays, Bisexuales y Transsexuales) es de obligado cumplimiento favorecer mecanismos concretos de actuación en torno a garantizar la igualdad de trato con respecto a los trabajadores y trabajadoras gays, lesbianas, bisexuales y transexuales.	— — — — 55 — —

— Aumentar la afiliación entre el colectivo e incorporar en nuestra cotidianidad sindical estrategias concretas que combatan la homofobia y transfobia.

— La igualdad legal para las personas de otras orientaciones sexuales es un hecho y hemos de ser capaces de adaptarnos a dichos cambios sociales interviniendo en aquellas situaciones que puedan suponer un perjuicio para trabajadores de la enseñanza lesbianas, gays, bisexuales y transexuales.

— Especial atención debe dirigirse hacia las personas transexuales, fundamentalmente mujeres transexuales que debido al largo proceso de reasignación de género, aún están sufriendo discriminaciones en el trabajo, imposibilidad de solicitar bajas por intervenciones quirúrgicas, dilatación del cambio de nombre registral, imposibilidad de reconocerse los mismos derechos que a otras personas e incluso en muchas ocasiones el despido laboral.

— Adaptar las actuaciones sindicales al establecimiento de medidas internacionales en torno a la necesidad de abordar sindicalmente las demandas específicas LGTB favoreciendo el intercambio de actuaciones, intervenir y participar activamente en el grupo IE-ISP.

20

5. EMPLEO ESTABLE Y DE CALIDAD

— La situación en el empleo y desempleo no es homogénea, ya que determinados colectivos padecen con mayor intensidad el paro y la precariedad laboral. Para modificar esta realidad y corregir las desigualdades existentes, la negociación colectiva sigue siendo una herramienta imprescindible que nos permite incidir eficazmente en la mejora de las condiciones de trabajo de todos los colectivos en todos los sectores educativos.

— España sigue manteniendo una tasa de temporalidad por encima de la media europea, también en el ámbito educativo, que afecta al sector público y al privado. Este dato nos indica que una parte muy significativa de las actividades permanentes se cubren con contratos temporales, en lugar de indefinidos, que se está utilizando de manera incorrecta la contratación temporal y que se están precarizando determinados tipos de empleo. En este contexto, el empleo es un objetivo prioritario en la negociación y en nuestras reivindicaciones.

35

— La problemática que entrañan el empleo y la contratación viene siendo una constante en la negociación de convenios y acuerdos. En la regulación de ambos aspectos, las fórmulas que se utilizan tienen operatividad y contenidos distintos. Tal es así que, a veces, las materias relacionadas con el empleo y la contratación recogen referencias convencionales y soluciones, en ocasiones, ineficaces, que se mantienen por inercia en el tiempo.

— Aunque las materias relacionadas con el empleo y la contratación se incorporan, cada vez más, a la negociación colectiva, siguen precisando de medidas compensadoras para superar, por un lado, la resistencia de las Administraciones educativas y empresas del sector a introducir cambios en estas materias y, por otro, la regulación a la baja de los mínimos fijados por la legislación vigente que pueden ser modificados en la negociación correspondiente.

— Los términos en los que se encuentran recogidas y articuladas estas materias se limitan a reproducir, en la mayoría de los casos, las disposiciones reglamentarias de referencia, sin explorar otras posibilidades que permitan avanzar hacia una mayor concreción y precisión de criterios y cláusulas que mejoren, realmente, las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras.

— Es preciso eliminar las resistencias a introducir cambios en los convenios y acuerdos. Debemos evitar el incremento del empleo precario y el incremento de contratación temporal en

todos los sectores de la enseñanza. Para ello, se requieren actuaciones sindicales, coordinadas y sostenidas en el tiempo, que permitan avanzar en la creación de empleo estable, reducción de la temporalidad, utilización adecuada de las modalidades de contratación, garantías de igualdad de trato para todos los colectivos y distintas formas de empleo, y en la reducción de los procesos de externalización y subcontratación de actividades.

5

Las peculiaridades del ámbito de la enseñanza hacen precisa la implicación de las Administraciones educativas como primeras responsables en el cuidado de la estabilidad y la calidad laboral y en la regulación y control de la contratación. En muchas ocasiones son las propias Administraciones educativas, en el momento de optar por un modelo de gestión, las que inducen al empleo precario. Así, en sectores como el primer ciclo de infantil, escuelas de música, reforma juvenil y protección de menores, ocio y tiempo libre..., que son públicos para los usuarios, la gestión se deja en manos privadas. En vez de optar por empleo público o el pago delegado, se opta por un pliego de condiciones, sin ninguna exigencia de tipo laboral. Las empresas concursantes ajustan al máximo su oferta, traduciéndose posteriormente el ahorro que obtiene la Administración mediante la elección de la oferta más barata, en una mayor precariedad de los trabajadores. Además, la Federación de Enseñanza de CCOO exigirá a la autoridad laboral competente actuaciones en el control del fraude y abusos en la contratación

10

15

20

Para avanzar en un empleo estable y de calidad, hemos de incidir en los siguientes aspectos básicos:

- Comprometer a las Administraciones educativas y empresas del sector en la promoción del empleo estable, en la reducción de la temporalidad, en la utilización responsable de la contratación y en el tratamiento adecuado de los procesos de externalización y subcontratación.
- Extender actuaciones concretas, en las Administraciones y empresas del ámbito educativo, que garanticen la igualdad de trato de los distintos tipos de empleo y de todos los colectivos, sobre todo de los que padecen un mayor riesgo de discriminación laboral y dificultades de inserción en el mercado de trabajo.
- Reivindicar y reducir, de manera efectiva, el tiempo de trabajo como medida de creación de empleo y de mejora de las condiciones laborales.

25

30

35

Propuestas estratégicas de actuación

El mayor tratamiento del empleo y la contratación en los convenios y acuerdos es un dato positivo, pero aún existen deficiencias en cuanto a la distribución de materias, su articulación y contenidos. Por esto, las plataformas negociadoras han de incorporar una batería de propuestas prioritarias para llevar a los diferentes ámbitos de negociación.

40

• *Para crear e incrementar el empleo*

45

- Reducir y reordenar el tiempo de trabajo.
- Reducir la temporalidad.
- Garantizar convocatorias de ofertas públicas de empleo, con carácter anual.
- Promocionar en el acceso al empleo a los colectivos con mayores dificultades de inserción laboral.
- Disminuir la jornada laboral para personas mayores de 55 años.

50

55

- Regular planes de anticipación de la jubilación para determinados colectivos y aplicación efectiva de la jubilación parcial en el empleo público.

- **• Para mejorar su estabilidad y calidad**

- 5 — Generar compromisos concretos de mantenimiento de puestos de trabajo durante la vigencia del convenio o acuerdo.

- Utilizar adecuadamente las modalidades de contratación.

- 10 — Promocionar la contratación indefinida como puerta de entrada al empleo.

- Evitar el fraude en la contratación temporal.

- 15 — Establecer límites a la contratación temporal.

- Concretar compromisos de conversión de empleo temporal en fijo.

- Regular el trabajo a tiempo parcial.

- 20 — Fomentar y garantizar la igualdad de trato para todos los colectivos y diferentes formas de empleo.

- Limitar y reducir la externalización y subcontratación de actividades.

- 25 — Exigir de las Administraciones educativas que cuando no opte por la creación de empleo público, realice un control efectivo de los fondos públicos. Cuando exista financiación pública gestionada por entidades privadas, el control del gasto debe realizarse mediante el pago delegado o sistemas de conciertos, como único método que garantiza dicho control al mismo tiempo que la estabilidad y calidad del empleo.

- 30 — **• Para fomentar y mejorar la participación de la RLT**

- Utilizar activamente los derechos de información.

- 35 — Establecer mecanismos e instrumentos de intervención para realizar un seguimiento y control de lo acordado y evaluar los resultados.

- Fijar las consecuencias de incumplimiento sobre lo pactado.

- 40 — Denunciar el incumplimiento de la legalidad.

- 45 **6. LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES: DERECHO A LA SALUD DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS**

— No podemos desdeñar los avances que se han originado tanto en la aplicación de la normativa en prevención de riesgos como, sobre todo, en la concienciación de la cultura preventiva en el interno de nuestra organización. En los últimos años han aumentado los recursos
50 y las actividades en materia de prevención de riesgos laborales en el sector educativo por el efecto de la negociación que se ha visto reflejado en los acuerdos firmados a tal efecto en las diferentes comunidades autónomas.

55 No obstante, siguen persistiendo los problemas por la orientación y la calidad de la preven-

ción que se lleva a cabo realmente; la aplicación de la normativa no ha dado respuesta a las singularidades del sector y en la mayoría de las situaciones se ha convertido en una actividad más burocrática que preventiva. La reforma del Reglamento de Enfermedades Profesionales (2007) no ha cubierto las expectativas de reconocimiento de las enfermedades relacionadas con el trabajo.

Ante esta situación, la FE de CCOO se plantea como objetivos:

- Exigir a la Administración educativa el derecho de los trabajadores y las trabajadoras a recibir una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Hacer visibles las enfermedades relacionadas con el trabajo que no se reconocen: las provocadas por la exposición a sustancias tóxicas, las relacionadas con los factores psicosociales (derivadas de la mala organización del trabajo) y las osteomusculares.
- Exigir mayor representación de los trabajadores y las trabajadoras en la participación para la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo.

Nuestras actuaciones van dirigidas a intervenir sobre el origen, las malas condiciones laborales, que provocan los riesgos y los daños en los trabajadores y trabajadoras.

- Atender las desigualdades en salud laboral que se originan en los colectivos expuestos a peores condiciones de empleo y de trabajo, exigiendo el diseño de actividades preventivas pensando en las diferencias y desarrollando acciones que tengan en cuenta las especificidades.
- Impulsaremos la constitución de las Comisiones Sectoriales de Salud Laboral en los convenios colectivos.
- Exigir el cumplimiento de la Ley de Prevención en las competencias de los Comités de Seguridad y Salud como los órganos en los que se desarrollan el diálogo y la participación de los trabajadores y las trabajadoras en esta materia e impulsando la negociación para el aumento de sus competencias.
- Forzar a la Administración educativa y empresarios a la realización de la evaluación de todos los riesgos, no sólo los de seguridad, y la puesta en marcha de la vigilancia de la salud.
- Exigir a la Administración educativa que hagan efectivo el derecho de sus trabajadores y trabajadoras a recibir protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, cumpliendo la normativa de prevención de riesgos laborales, mejorando la eficacia y calidad de las actividades preventivas.

10 CONGRESO

FEDERACIÓN DE ENSEÑANZA DE CCOO

**La mejora de la organización
y participación en el sindicato.
La federalidad y corresponsabilidad**

CAPÍTULO 1

AMPLIAR LA COOPERACIÓN, LA CORRESPONSABILIDAD Y LA EFICACIA PARA ASEGURAR LA FEDERALIDAD

La evolución de la estructura del Estado español, desde la Constitución del 78, con las últimas modificaciones estatutarias ha supuesto un importante cambio de las relaciones económicas, políticas, administrativas, sociales y laborales del Gobierno de España con los Gobiernos de las comunidades autónomas. La traslación de esta transformación en las competencias de gobierno la hemos venido realizando en un proceso de adaptación interno, tanto en el ámbito confederal como federal, que debemos consolidar para dar respuesta a las nuevas exigencias y retos que se nos plantean.

La diversidad de los colectivos integrados en los distintos territorios supone, por un lado, la toma de sus propias decisiones políticas válidas para ese territorio, pero también la intervención en las decisiones generales en pie de igualdad. Ante este reto nuestro sindicato tiene que ser capaz de articular un discurso social útil en los ámbitos autonómicos, estatal y supranacional. La consecuencia inmediata de este planteamiento nos lleva a dotarnos de una configuración que supere la confrontación entre los poderes de los distintos ámbitos, para profundizar en el concepto de una ciudadanía que disfrute de mayor equidad y sea depositaria de más derechos sociales.

Se trata de ser eficaces en la configuración de un orden social basado en identidades y estructuras políticas, económicas y sociales que disponen de centros claros de autoridad y poder, incluso de competencias compartidas. La modificación y traslación, en gran parte, de los ámbitos de decisión tanto en la planificación de las políticas educativas como en las relaciones contractuales hacen necesaria la permanente adaptación de nuestra organización a esa nueva realidad.

En definitiva, debemos adaptarnos necesariamente al desarrollo del modelo de nuestra Constitución en este amplio periodo democrático. Por tanto, el papel de la Federación Estatal no se limita a una mera participación en políticas institucionales, sino que tiene que profundizar en la interlocución social y educativa ante los respectivos departamentos ministeriales o ante las respectivas patronales del sector. Ante la aparición y dispersión de materias y programas nuevos con una menor vinculación con las políticas del Gobierno de España, cada vez son mayores los espacios que corresponde gestionar en los ámbitos autonómicos.

En la práctica, los Estatutos de Autonomía forman parte del desarrollo constitucional ya que sirven para completarlo, por eso hablamos del Estado de la Autonomías. Suponen el reconocimiento formal de la descentralización llevado a cabo a través del gobierno referenciado en un territorio. El modelo de Estado-Nación ha sido superado en sus capacidades de control en el concierto internacional por la globalización, pero en el interno por su propia realidad competencial. Sin embargo, todo este movimiento coincide con una mayor desigualdad de rentas entre clases sociales dentro de una comunidad autónoma tanto o más grave que las diferencias que podemos constatar entre comunidades autónomas.

1. LA COHESIÓN INTERNA, LA FEDERALIDAD Y EL TRABAJO COOPERATIVO ENTRE LAS ORGANIZACIONES

Una vez descrita la realidad política y administrativa constatamos que la misma condiciona la negociación colectiva y, por lo tanto, la estructura de nuestra organización y su necesaria

- adaptación. Ya lo venimos haciendo desde que nos dotamos de secciones y comisiones federales que, pese a no tener capacidad ejecutiva, están asumiendo la tarea de definir el interés general y de elaborar un discurso común a todos los territorios en los diversos sectores y áreas de trabajo, que los órganos de dirección acaban ratificando. La evolución en la configuración del Estado, la asunción de competencias por las comunidades autónomas y la articulación de la negociación colectiva han ido condicionando la estructura de nuestra organización.
- A medida que las competencias autonómicas fueron creciendo en el sector educativo, vimos necesario dotarnos de unos órganos (las secciones federales o comisiones federales) que aun sin tener capacidad ejecutiva cubrían este papel de definir el interés general y de elaborar un discurso común a todos los territorios en los diversos sectores y áreas de trabajo, que los órganos de dirección acaban ratificando.
- 15 La idea central que ha de determinar la acción de la dirección sindical estatal es la del acuerdo entre las partes, acuerdo del que han de nacer las políticas educativas, las propuestas reivindicativas y las iniciativas sociales de la Federación de Enseñanza de CCOO. La dirección sindical tiene que gestionar el acuerdo entre y para las Federaciones Territoriales.
- 20 Debemos avanzar en la definición de competencias y en la adecuación de nuestros órganos de participación, de coordinación y de gobierno a la nueva realidad del Estado de las autonomías.
- Independientemente de que haya ámbitos de negociación de empresa, locales, comarcales, provinciales, autonómicos o nacionales, los órganos de gobierno de la Federación de Enseñanza han de ser los responsables de que los intereses y derechos de los trabajadores y trabajadoras sean defendidos con la misma intensidad y bajo el mismo prisma reivindicativo y negociador; este es el espíritu que inspiró el EBEP, nuestra propuesta de convenios generales, estatutos..., puesto que entendemos que la federalidad es la base que sustenta corresponsablemente la defensa de los intereses de la ciudadanía y, consecuentemente, de nuestros representados, afiliados y votantes.
- 30 Tendremos que actuar ante la diversidad legislativa manteniendo posiciones comunes y compartidas en la defensa de los derechos de los ciudadanos y ciudadanas —únicos sujetos del derecho al servicio público— y de los trabajadores y trabajadoras que lo prestan, nuestro fundamental instrumento para la transformación social.
- 35 La Federación Estatal tomará las decisiones que le competan referentes a las políticas educativas y sindicales de ámbito estatal y se preocupará de establecer las líneas generales de actuación que faciliten la negociación articulada en las comunidades autónomas. Para garantizar esta tarea federal se promoverá la participación corresponsable de los órganos de dirección territoriales únicos encargados de diseñar, aprobar y ejecutar sus respectivas políticas territoriales.
- 40 Indudablemente hemos de perfeccionar, adaptar y cohesionar nuestros órganos de debate, reflexión y decisión, pero siempre considerando que el interés general y colectivo ha de prevalecer ante la particularidad, pese a que ésta favorezca eventualmente a algún territorio o colectivo. Nuestra perspectiva confederal ha de mantenerse para garantizar la calidad del servicio educativo y las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras.
- 50 En consecuencia, la Comisión Ejecutiva y el Consejo Federal han de tener como objetivo fundamental el mantener la coherencia de nuestras definiciones, de nuestra negociación colectiva y de nuestro sistema organizativo. Esto lo harán teniendo en cuenta el trabajo y la opinión de los órganos de dirección, elaboración y participación sectoriales y territoriales de los que nos dotamos estatutariamente.
- 55

2. LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA Y LOS CAUCES DE LA PARTICIPACIÓN (DELIMITACIÓN DE LOS ÁMBITOS Y FORMAS DE PARTICIPACIÓN, DEBATE Y DECISIÓN)

Cada órgano de dirección o participación de la FE de CCOO tiene definidas sus funciones, sus competencias y sus ámbitos de intervención. Tenemos bien clarificada la vinculación de la FE de CCOO en la Confederación Sindical de CCOO, en sus órganos de dirección a través de los estatutos. Una vez aprobados éstos corresponde a la FE de CCOO estudiar sus necesidades organizativas y adecuar la composición, las funciones y funcionamiento de los órganos de participación y dirección sindical de modo que respetando nuestra vinculación a la Confederación adecuemos nuestra organización a nuestra realidad, para que nuestro trabajo sindical sea coherente, participativo y efectivo, para ser agentes permanentes y protagonistas en la transformación social y laboral.

En un marco de descentralización de competencias tan real como constitucional e irreversible, la Federación debe ejercer algunas funciones básicas: coordinar, dirigir y liderar la negociación colectiva, atender la función de central y emisora de datos y estudios educativos y sindicales, apoyar a las federaciones más pequeñas o a los colectivos más desatendidos, trabajar en la construcción colectiva del discurso educativo (sindical, laboral, social, pedagógico) con la aspiración de liderarlo en toda España, representar al conjunto de las federaciones en el plano internacional, nacional y en la Confederación.

Tanto la Federación de Enseñanza Estatal como todas las Federaciones Territoriales dedicarán una especial atención al colectivo de personas jóvenes dedicando en la medida de sus posibilidades una persona exclusiva a juventud, con recursos económicos y materiales. Es necesario cambiar el modelo sindical para hacer más atractivo el sindicato a los jóvenes así como la manera de participación, el lenguaje utilizado, simplificar los mensajes, lenguaje directo con consignas cortas y directas. Del mismo modo hay que reflexionar sobre la búsqueda de nuevas formas de participación, reuniones más dinámicas, más cortas.

2.1. De los órganos de dirección, para la dirección y para la coordinación

El **Congreso** Federal es el órgano que determina la estrategia general, la actividad sindical, la política de organización y finanzas y la política internacional de la FE de CCOO, elige la Secretaría General y la Comisión Ejecutiva Federal, aprueba los Estatutos Federales y sus modificaciones con las mayorías cualificadas que se determinan en cada caso. Está compuesto por las delegaciones que las distintas Federaciones Territoriales eligen en sus congresos y por los miembros de la Comisión Ejecutiva.

Los congresos de las Federaciones Territoriales centran su actividad en el ámbito territorial correspondiente y adoptan las decisiones que son de aplicación en el mismo. Eligen sus delegaciones y aportan sus conclusiones a los congresos de ámbitos superiores.

La **Secretaría General** es un órgano unipersonal que es elegido en el congreso. En los estatutos vienen descritas sus competencias. No obstante, la función más importante es el mantener cohesionada a la organización, el gobernar siempre buscando la convergencia de posiciones, el consenso.

La Comisión Ejecutiva propondrá al Consejo Federal la convocatoria de la **Conferencia** Federal, que es el órgano para debatir y establecer una determinada posición con relación a cuestiones específicas o generales de especial interés para la política sindical de la FE de CCOO. Está compuesta, al igual que el Congreso, por las personas elegidas en cada Federación Territorial proporcionalmente a la afiliación a la que representan.

- El **Consejo** Federal es el máximo órgano de dirección entre congresos para decidir sobre la política general de la Federación de Enseñanza. Lo conforma una representación proporcional de los territorios y la propia Comisión Ejecutiva. Como todos los órganos de dirección dispone de su propio reglamento de composición y funcionamiento. Se reúne al menos dos veces al año con carácter ordinario. Es convocado por el Secretario General a propuesta de la Comisión Ejecutiva, decidirá las líneas de trabajo de la Federación en aplicación de las directrices sindicales aprobadas en el Congreso Federal. Sus decisiones corresponderán a ámbitos generales con afectación en todo el Estado y aquellas que correspondan a los ámbitos de intervención internacionales y se aplican al igual que las decisiones congresuales por todos los órganos de dirección del sindicato en toda la estructura federal de la Federación de Enseñanza.
- Los Consejos Federales territoriales decidirán las líneas de trabajo de su federación en aplicación de las directrices sindicales aprobadas en su congreso territorial y las que les correspondan en el desarrollo de las conclusiones del Congreso Federal de la Federación de Enseñanza y del Consejo Federal de la Federación de Enseñanza.
- El **Comité Federal** abordará aquellos asuntos que le someta a debate la Comisión Ejecutiva Federal o se propongan desde alguna de las Comisiones Ejecutivas territoriales. Será convocado por la Secretaría General de la Federación de Enseñanza de CCOO de conformidad con su reglamento de funcionamiento.
- El Comité Federal debe ser un órgano especialmente llamado a fomentar la cooperación y la cohesión interna, y la Comisión Ejecutiva, formando parte del mismo, debe preocuparse y esforzarse para cumplir dicha función.
- El Comité Federal deberá deliberar, entre otros, sobre los siguientes temas:
 - Desarrollo de las leyes orgánicas de educación.
 - Desarrollo de la Formación Profesional.
 - La financiación del sistema educativo.
 - La política internacional de la Federación.
 - Las líneas fundamentales y los criterios básicos de los desarrollos legislativos autonómicos en materia educativa.
- Las conclusiones no serán vinculantes; pero gozarán, en todas las estructuras, de la relevancia propia de un órgano que integra a los máximos representantes de la gestión y el gobierno de la Federación. En los supuestos de sostenerse diversas posiciones en el seno del Comité Federal, tras los oportunos debates y propuestas, un tercio de sus miembros podrá proponerle al Secretario General la convocatoria de un Consejo Federal extraordinario.
- Los comités que se constituyan en las correspondientes Federaciones Territoriales establecerán los temas a debate para su respectivo ámbito y procederán del mismo modo que el Comité Federal.
- La **Comisión Ejecutiva** de la FE de CCOO es el órgano de dirección que lleva a la práctica las decisiones y directrices adoptadas por el Comité, el Consejo y el Congreso federales. Además, pone los medios necesarios y adopta las decisiones oportunas para el cumplimiento de las líneas de trabajo y las conclusiones de los mismos. Su objetivo fundamental es mantener la coherencia de nuestras propuestas y de nuestra negociación colectiva y de nuestro sistema organizativo. Esto lo hace teniendo en cuenta el trabajo y la opinión de los órganos de dirección de los territorios y de nuestras secciones federales que también representan el

sentir de los territorios y que han de ser un órgano fundamental de asesoramiento de la misma. Será convocado por la Secretaría General. La **Comisión Ejecutiva Federal** se organizará por áreas de trabajo que agruparán a las distintas secretarías y responsabilidades específicas.

Las Comisiones Ejecutivas de las federaciones autonómicas son elegidas en sus respectivos congresos territoriales, son los órganos de dirección de sus ámbitos respectivos, adoptan las decisiones oportunas para el cumplimiento de las líneas de trabajo y las conclusiones de su Congreso, de su Consejo y en su caso de su Comité. Al mismo tiempo, y por el mismo principio de corresponsabilidad y federalidad, son órganos de participación y asesoramiento para el Consejo Federal y para la Ejecutiva Federal Estatal, a la vez que ejecutores de la aplicación de los acuerdos que de ellos emanan. en aquellas cuestiones que han trascendido el ámbito territorial de su federación regional o de nacionalidad.

La **Comisión Permanente de la Ejecutiva** o **Secretariado** atenderá la dirección y las decisiones cotidianas entre reuniones de la Comisión Ejecutiva. Es nombrada por la Comisión Ejecutiva a propuesta de la Secretaría General. Se constituye a propuesta de la Secretaría General por lo que es opcional su constitución tanto para la FE de CCOO como para cada una de las Federaciones Territoriales. Está compuesta por la Secretaría General, que la preside, y por los responsables de las áreas que a su vez son miembros del Comité Federal. Es el órgano para la gestión de los acuerdos adoptados por la Comisión Ejecutiva Federal y por tanto dará cuenta de su gestión ante la misma. Será convocado por la Secretaría General. Del mismo modo procederán las correspondientes Federaciones Territoriales.

2.2. Órganos de participación y apoyo a la dirección

Las **Secciones Federales** son estructuras para la participación y el debate en la acción sindical. Al igual que las **Comisiones Federales** que son estructuras de participación y de debate en las secretarías y responsabilidades transversales. Ambas, Secciones y Comisiones, proponen a la Comisión Ejecutiva Federal y Ejecutivas Territoriales las conclusiones y propuestas del sector o área correspondiente.

Las Secciones Federales y las Comisiones Federales se hacen cargo de las políticas sectoriales, con funciones claramente propositivas en sus deliberaciones y en la traslación de sus propuestas a la Comisión Ejecutiva Federal y Ejecutivas territoriales, de forma que cuando sean aprobadas, tengan el mandato de cumplimiento para toda la Federación.

Las Secciones y las Comisiones Federales pueden dotarse de grupos de trabajo específicos, para profundizar en el trabajo y en la elaboración de propuestas específicas más detalladas. Sus conclusiones han de ser vistas y refrendadas por la Sección o Comisión Federal correspondiente que las elevará para su aprobación a la Comisión Ejecutiva Federal. Cada Sección o Comisión Federal elaborará un acta de los acuerdos adoptados que se trasladan a la Comisión Ejecutiva.

La composición de las Secciones y Comisiones Federales y de los grupos de trabajo que emanan de ellas debe ser objeto de la correspondiente normativa o reglamento de funcionamiento, que será aprobado por la Comisión Ejecutiva Federal, y que garantizará su mejor operatividad y elaboración participada.

El eje horizontal ha de ser el de la coordinación de la Acción Sindical de la Federación, es el que garantiza que no se producen contradicciones entre las políticas que defendemos entre sectores próximos y que tampoco se producen entre las concreciones de la Acción Sindical en las Federaciones Territoriales. Toda nuestra Acción Sindical atenderá a la consolidación de nuestros principios y estrategias para la igualdad entre hombres y mujeres, y debe incorporar también la intervención directa de los jóvenes en todos los procesos.

— 2.3. Ámbitos de intervención y acción sindical

— Nuestra Federación organiza su intervención y su acción sindical en diferentes ámbitos de actuación, para distintos colectivos de profesionales que trabajan en centros y servicios de una
5 amplia variedad empresarial y administrativa.

— Resulta complicado mantener una estructura común en todo el Estado por la amplia diversidad territorial y funcional expuesta, aunque hemos de aplicarnos en el objetivo de determinar la atención sobre los mismos colectivos de trabajadores y trabajadoras en todo el Estado.

10 — En este proceso continuo de adaptación de nuestra organización sectorial para la mejor atención en la mejora de las condiciones de trabajo convenimos en establecer una primera agrupación que englobaría a toda la Educación Superior y la Investigación: Universidades Públicas, Universidades Privadas, Centros de Investigación, empresas y servicios en el campus
15 universitario, empresas y fundaciones con participación de la universidad como empresa principal y las Enseñanzas Artísticas Superiores.

— Situamos en el ámbito de la Educación Superior y la Investigación cuatro subsectores en las Universidades Públicas (PDI-F, PDI-L, PAS-F, PAS-L) y dos subsectores en las Universidades Privadas (PDI, PAS). Disponemos de tres niveles de negociación: estatal, autonómico y de universidad. En el ámbito estatal la Mesa Sectorial de Universidades negocia
20 temas de carácter general y los del PDI funcionario al ser un cuerpo de funcionarios estatal, y las correspondientes Comisiones Negociadoras de los convenios colectivos de ámbito estatal.

25 — La estructura organizativa estatal se conforma con la Secretaría de Educación Superior e Investigación dirigida por la persona que nombre la Secretaría General de la Federación de Enseñanza de CCOO, y contará con las personas responsables de cada uno de los subsectores que se organicen para las tareas correspondientes de ámbito estatal. La Sección Federal tiene
30 que organizarse atendiendo a criterios de proporcionalidad y representatividad territorial (afiliación/delegados sindicales).

— La estructura organizativa territorial (en el ámbito autonómico) debe responder a la gran diversidad de este sector. Encontramos Federaciones Territoriales que han optado por tener un
35 Convenio Único para todos los laborales (PAS y PDI) y otras han optado por dos convenios. Encontramos a su vez federaciones con varias universidades privadas y centros de investigación privados y públicos, mientras otras federaciones apenas tienen presencia de estos últimos centros. Por ello hemos de dotarnos de una estructura que permita la adaptación a estas
40 realidades en los ámbitos autonómicos. En las Federaciones Territoriales con varias universidades se creará el Secretariado Interuniversitario de la Federación Territorial CCOO con la finalidad de coordinar toda la negociación en este ámbito y adoptar las decisiones que consideren adecuadas para la dirección de la negociación colectiva.

— Desde el Secretariado se impulsará la creación de todas las mesas de negociación autonómicas y en su caso la revisión y adaptación al EBEP de las existentes, tratando de asegurar
45 la participación tanto de las universidades como de la Administración. Se ha de constituir una Mesa General de Negociación en cada comunidad autónoma contando con la representación y participación de los delegados y delegadas elegidas en las Universidades Públicas. En el ámbito de cada universidad hemos de distinguir entre universidades con
50 comité único para los laborales (PDI y PAS) y universidades en las que existen dos comités. En cada universidad se deberán crear los ámbitos de negociación en función de su realidad adaptando las Mesas de Negociación a las nuevas competencias del EBEP y promoviendo mesas de negociación donde no se habían constituido todavía. Procederemos a la adaptación de las Ejecutivas de las Secciones Sindicales a las estructuras organizativas interuniversitarias y de las Federaciones de los territorios con el fin de mejorar la coordinación en
55

el sector de la Educación Superior y la investigación y, a su vez, con el resto de sectores de la Federación.

El ámbito de la Educación Superior y la Investigación está afectado por una amplia variedad de normas legales y una diversa incidencia de directivas, acuerdos, recomendaciones, resoluciones, etc., así como por el dinámico proceso de implantación que produce la nueva Educación Superior Europea (Proceso Bolonia). Por ello, se establecerá un asesoramiento especializado *ad hoc* que permita afrontar los nuevos retos desde una perspectiva eficaz, eficiente y óptima. Si a esto unimos la complejidad en la elaboración de cualquier análisis comparativo nacional, europeo o mundial (que ayudaría a la acción sindical), parece imprescindible contar con un gabinete de estudios especializado y una sección para la elaboración de las políticas sectoriales en la Educación Superior y la Investigación. Es necesario disponer de instrumentos adaptados para la intervención sindical, también en el ámbito internacional, para la Educación Superior y la Investigación con webs sectoriales y una red de enlaces amplia, adaptación a textos en distintos idiomas (mínimo inglés) sobre todas las actividades en las que estemos trabajando con la Internacional de la Educación.

Otra agrupación ordena la actividad sindical para los trabajadores y trabajadoras de las empresas y centros de trabajo de titularidad privada en los niveles educativos anteriores a la Universidad, nos referimos a Centros de enseñanza reglada sostenidos total o parcialmente con fondos públicos, Centros de enseñanza reglada sin concierto educativo, Centros de enseñanza y formación no reglada, Autoescuelas, Colegios mayores y Escuelas Hogar, Centros de Educación Infantil, Centros de Educación Especial, Centros de formación y academias de peluquería y estética, Centros de Artes Aplicadas y Música, Escuelas y Conservatorios municipales o privados de música y enseñanzas artísticas, Centros de reforma juvenil y protección de menores, Centros de servicios y desarrollo de actividades socioeducativas, culturales, asistenciales y de ocio y tiempo libre, Centros de Atención Especializada a personas con discapacidad y Centros Especiales de Empleo.

También organizamos a los trabajadores y trabajadoras de los centros educativos públicos en niveles anteriores a la universidad dedicados a las tareas educativas. Siempre hemos distinguido, y conviene mantener este criterio, entre personal docente de estos centros públicos de enseñanza y el personal de los servicios educativos y complementarios para su mejor atención sindical en la Federación de Enseñanza. Nos referimos por tanto a los Centros Públicos de Educación Infantil, Centros Públicos de Educación Primaria, Centros de Educación Secundaria y Bachillerato, Centros de Enseñanza de Régimen Especial (Escuelas de Adultos, Deportivos, Escuelas Oficiales de Idiomas), Centros de Formación Profesional, Centros de Educación Especial, Enseñanzas de régimen especial (Enseñanzas Artísticas, Deportivas, Escuelas Oficiales de Idiomas), Centros y Servicios de Orientación Escolar.

Por último, hemos de referirnos al personal de los Servicios Educativos y Complementarios de estos Centros Educativos Públicos que agrupa a los trabajadores y trabajadoras con contratación laboral o funcionarial acogidos a los Convenios Únicos de la Administración General del Estado (AGE), de comunidades autónomas o Leyes de Función Pública de su respectiva comunidad.

Entre el PSEC tenemos, por una parte, el personal de atención directa al alumnado que desempeña tareas de gestión, diagnóstico, rehabilitación, educación, valoración de condiciones de vida y ambientales del alumnado, apoyo y atención, dirigidas al establecimiento de programas individuales o colectivos mediante las técnicas adecuadas según su formación, y asumiendo los objetivos planificados en el proyecto educativo del centro. Por otra parte, el resto del personal que desempeña tareas de servicios dentro de los centros educativos o bien personal de servicios complementarios dentro de la comunidad escolar. Así agrupamos personal técnico de apoyo a la escolarización del alumnado (Infantil 0-3, alumnado con necesidades educativas especiales, orientación...), logopedas, fisioterapeutas, personal de vigilan-

— cia, control, cocina, mantenimiento y limpieza, personal administrativo, personal de servicios
— complementarios (comedores escolares, residencias, transporte, aulas matinales, actividades
— extracurriculares).

5 Toda esta ordenación para la intervención y acción sindical la hacemos efectiva para todas las
— Federaciones Territoriales de modo que hemos de incorporar a la Federación de Enseñanza
— aquellos colectivos de trabajadores y trabajadoras que puedan encontrarse todavía ubicados
— en otras organizaciones de CCOO.

10 Debemos ser capaces de generar una organización que promueva el hecho de compartir reu-
— niones, espacios y decisiones de acción sindical entre los colectivos que están en los mismos
— centros de trabajo y donde comparten incluso mesas de negociación. Vamos a conformar una
— estructura organizativa más flexible y más cooperante entre sectores. En definitiva, debemos
— disponer de una organización sectorial, puesto que una función importante es la coordina-
15 ción de la negociación colectiva. Este modelo alcanzará la mayor utilidad cuando sea com-
— partido desde la Federación Estatal y por todas y cada una de las federaciones territoriales.

Objetivos

20 La Ejecutiva, el Comité y el Consejo son órganos para el debate y decisión de estrategias sin-
— dicales en el conjunto de la FE de CCOO. Son órganos con competencias definidas por nues-
— tros estatutos. Ahora bien, debemos asegurar que sean instituciones operativas, más ágiles
— y sobre todo que cumplan el papel que el Congreso les asigna.

25 La Comisión Ejecutiva Federal debe adoptar y dar a conocer a las Federaciones Territoriales
— las decisiones que le correspondan en los asuntos que son comunes, básicos y compartidos
— por toda la Federación en todos los territorios; del mismo modo tiene que asumir y garanti-
— zar la coordinación y la transferencia de acuerdos, propuestas e iniciativas de las Federacio-
— nes Territoriales para su difusión, conocimiento y buenas prácticas.

30 Es necesario que le demos formalidad a las reuniones y a las decisiones que las Secciones o
— Comisiones Federales han de elevar a la Comisión Ejecutiva Federal. Lejos de pretender una
— burocratización de su funcionamiento, hemos de dotarlas de mayor transparencia y evitar po-
— sibles conflictos derivados de interpretaciones diversas y de competencias.

35

Actuaciones

— • El Consejo Federal elaborará un reglamento y un protocolo de funcionamiento de las
— Secciones Federales para hacer efectiva la participación sectorial y de las áreas de tra-
40 bajo y su asesoramiento a los órganos de gobierno. Cada Sección o Comisión Federal
— elaborará un acta-informe de los acuerdos adoptados que se trasladan a la Comisión
— Ejecutiva.

— • El Consejo se renovará asegurando la proporcionalidad de la representación territorial
45 en relación con los datos de afiliación revisados y actualizados a 30 de enero de cada
— año, y en las federaciones Territoriales se procederá a las adaptaciones necesarias para
— asegurar la representación sectorial y territorial según la configuración del ámbito res-
— pectivo de intervención.

50 • Cada uno de los órganos de dirección dispondrá de su propio reglamento en el que se
— contemplan, al menos: los cometidos, su composición, las competencias que le son pro-
— pias, la periodicidad de sus reuniones y el régimen de las convocatorias ordinarias y ex-
— traordinarias, todo ello respetando las normas y acuerdos de este Congreso Federal, los
— Estatutos de la FE de CCOO y las normas y estatutos de la Confederación Sindical de
55 CCOO y lo acordado en los documentos congresuales.

• Estos órganos de dirección han de convocarse con suficiente antelación, con orden del día claro y concreto. Cada punto del orden del día tiene que acompañarse del soporte documental suficiente para que puedan tomarse decisiones sobre cada propuesta.	— — — —
• La Comisión Ejecutiva Federal propondrá al Consejo Federal un protocolo para la toma de decisiones definiendo qué materias se reservan a cada ámbito (estatal, territorial y sectorial), y el procedimiento a seguir para las consultas a los territorios y sectores.	5 — — —
• La Comisión Ejecutiva Federal propondrá al Consejo Federal el Reglamento de constitución y funcionamiento de las Secciones Sindicales de la FE de CCOO. El reglamento establecerá, al menos, los tipos de secciones sindicales y sus criterios de composición.	10 — — —
• La Comisión Ejecutiva Federal propondrá al Consejo Federal el Estatuto del Permanente Sindical.	— — 15 — —
3. LA COORDINACIÓN CON OTRAS FEDERACIONES DE CCOO Y EN EL ÁREA PÚBLICA	— — —
3.1. El Área Pública	20 — —
La experiencia de estos cuatro años nos confirma el acierto de nuestra decisión de configurar un espacio de cooperación entre las federaciones del Área Pública en el que debatir y acordar aquellas cuestiones que conforman el interés general de todas las personas y organizaciones que trabajan en o para las Administraciones, tanto porque son directamente trabajadores de las mismas como los que trabajan indirectamente por medio de las fórmulas más diversas: conciertos en Educación, convenios en sanidad, subvenciones, contrataciones, subcontratas, trabajadores autónomos...	25 — — — — — —
Simultáneamente también la experiencia de estos años ha puesto de manifiesto problemas estructurales y de concepción orgánica de trabajo de las distintas federaciones que conformamos el Área Pública: conflictos de adscripción afiliativa, de distribución de centros, contradicciones en nuestra acción sindical, que nos han llevado a enfrentamientos en el propio quehacer sindical y ante nuestros afiliados...	30 — — — — — 35
Conscientes de todo ello hemos de marcarnos unos objetivos y actuaciones que nos permitan avanzar en la cooperación entre las federaciones que la integramos, que respetando nuestra respectiva independencia nos permita avanzar y llegar a acuerdos en lo común.	— — — — —
La Federación de Enseñanza de CCOO no considera adecuado proceder a realizar ningún tipo de proceso de fusión con otras federaciones sindicales de CCOO. Disponemos de estructuras sindicales europeas e internacionales consolidadas en dichos ámbitos que justifiquen sobradamente la necesidad de nuestra Federación Sindical con un carácter propio y claramente diferenciado de otras federaciones sindicales. En cualquier caso consideramos que todo proceso de fusiones federativas tiene que realizarse desde la reflexión colectiva y participada de la todas las Federaciones de rama que constituyen la Confederación Sindical de CCOO.	40 — — — — 45 — — —
La cooperación entre federaciones. - La FE de CCOO tras la redefinición de su ámbito de intervención sindical y profesional apuesta por fortalecer la cooperación y la coordinación de las políticas federales con otras federaciones de CCOO en la defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras.	— 50 — — —
La realidad cambiante del mundo laboral, nuevas categorías laborales en los centros educativos o de intervención socioeducativa, dispersión de titularidades de los mismos, centros edu-	— 55 —

— cativos ubicados y dependientes de empresas que no son del ámbito de la educación..., nos
— ha obligado a replantear nuestros ámbitos de intervención y por ende de la adscripción afi-
— liativa de los trabajadores y trabajadoras y de los centros de trabajo.

5 En consecuencia, los sectores que tradicionalmente hemos denominado “fronterizos” van a
— ir creciendo si no abordamos el problema. La clarificación por nuestra parte de nuestros ám-
— bitos de intervención sindical es un paso importante que nos debe permitir avanzar de
— forma coordinada en todos los territorios.

10 Con los trabajadores de estos colectivos: personal de servicios educativos y complementarios,
— sector de la discapacidad, sector de educación infantil, sector de menores..., se precisa la co-
— operación y colaboración con otras federaciones de rama, sin cuyo concurso no podríamos
— atender adecuadamente a los trabajadores. Al tiempo apostamos por la regulación de unas
— normas comunes para la resolución de conflictos entre federaciones así como un nuevo en-
15 cuadramiento afiliativo por actividades productivas y de servicios.

— En materia de negociación colectiva, sectores o empresas que se corresponden con el ámbito
— de actuación de varias federaciones, pueden tener el mismo convenio colectivo de aplicación,
— ya sea sectorial o de empresa. Por el contrario, en otras ocasiones, a un mismo sector o em-
20 presa le pueden ser de aplicación convenios colectivos distintos.

— Al impulso de las nuevas formas de organización empresarial y el importante desarrollo eco-
— nómico, en un escenario de creciente terciarización de la economía, la negociación colectiva
— se ha tornado más compleja y difícil de gobernar. Cuando no se ha convertido, abiertamente,
25 en fuente de conflictos entre organizaciones de la CS de CCOO que comparten o disputan
— el gobierno sindical del mismo espacio.

— Los problemas no sólo se manifiestan a la hora de la definición de los ámbitos de aplicación
— sino que también lo hacen, en ámbitos consolidados, a la hora de configurar las Mesas Ne-
30 gociadoras, definir plataformas reivindicativas, firmar el convenio o establecer comisiones pa-
— ritarias entre otros.

— En ausencia de instrumentos regulados para la solución interna de conflictos, no siempre han
— funcionado los mecanismos de cooperación interfederativa, cuando no han sido abierta-
35 mente rechazados. Estos conflictos que, afortunadamente, la mayoría de las veces se re-
— suelven internamente sin mayor complicación que el enfrentamiento puntual entre las di-
— recciones de las estructuras sindicales concernidas, sin embargo, en otras ocasiones se
— manifestaron formas de confrontación abierta que terminaron trasladándose a los trabaja-
— dores y trabajadoras del ámbito en cuestión, o acabaron dilucidándose en los tribunales con
40 el consiguiente deterioro de la imagen y debilitamiento de las capacidades del sindicato que
— esto conlleva.

— La necesaria cooperación entre federaciones se ve más necesaria cuando dos o más organi-
— zaciones federales acuerdan el gobierno compartido del mismo convenio colectivo, o cuando
45 algunas federaciones delegan en otras la gestión del convenio.

— **Objetivos**

— Clarificar el método de funcionamiento y de toma de decisiones de la estructura suprafede-
50 rativa.

— Adecuar el nombre de nuestra Federación a la nueva realidad que compone nuestra base afi-
— liativa, pasando a denominarse “Federación de Enseñanza y Servicios Socioeducativos” y ade-
— cuar nuestra organización y nuestro trabajo a esta nueva realidad.

55

La FE de CCOO hace una apuesta por la regulación dentro del ámbito confederal de CCOO del establecimiento de las normas o reglamento sobre resolución de conflictos de competencias en materia de negociación colectiva.

Actuaciones

La FE de CCOO promoverá la continuidad de la Estructura Suprafederativa del Área Pública como órgano de decisión para los acuerdos que corresponden al Área Pública en el ámbito estatal.

La Estructura Suprafederativa del Área Pública tiene que crearse en todos los ámbitos territoriales y sus reglamentos de funcionamiento se aprobarán por el Área Pública estatal.

Promoveremos la elaboración de un nuevo Reglamento del Área Pública en el que se considere la necesidad del voto cualificado para determinadas decisiones. Este reglamento servirá de base común para los que han de aprobarse en las respectivas Áreas Públicas de las federaciones territoriales.

En el Estatuto Básico del Empleado Público hemos establecido una nueva distribución de competencias negociables con las materias comunes a todas las Administraciones Públicas y las que corresponde a cada comunidad autónoma y/o mesa sectorial.

La FE de CCOO gestionará las decisiones que competen a los ámbitos generales desde el Área Pública a través de la Comisión Ejecutiva de la FE de CCOO, y la intervención y gestión de los acuerdos que tengan su ámbito en la comunidad autónoma se realizarán por la respectiva Comisión Ejecutiva de la FE de CCOO en su territorio.

La estructura del Área Pública en cada comunidad autónoma debe desarrollarse desde y con las especificidades que se den en cada ámbito territorial y por tanto tienen que gestionar sus propios retos y recursos; pero su estructura organizativa y su acción sindical no podrán entrar en contradicción con lo regulado y aprobado en el Área Pública del ámbito confederal.

El Consejo Confederal, a propuesta de la Ejecutiva Confederal, podrá también proponer la segregación de sectores correspondientes a una Federación Estatal para su encuadramiento en otra distinta, cuando por razones sindicales lo estime oportuno.

La FE de CCOO propondrá al resto de las federaciones un reglamento sobre resolución de conflictos de competencias en materia de ámbitos funcionales de negociación colectiva y concurrencia de convenios, que contenga al menos los siguientes elementos:

- a) Una Comisión Consultiva Confederal para la resolución de conflictos en materia de ámbitos funcionales de negociación colectiva.
- b) Cuando puedan intervenir dos o más federaciones de rama han de llegar a un acuerdo sobre la forma en que el sindicato interviene en la negociación y administración del mismo.
- c) En caso de desacuerdo la Ejecutiva Confederal será el órgano competente para determinar la forma en que el sindicato interviene en la negociación y administración del convenio colectivo.

Las federaciones estatales de rama y las organizaciones integradas en las mismas, con carácter previo a la adopción de iniciativas en relación con la promoción de nuevos ámbitos de negociación colectiva sin cobertura anterior, ampliación del ámbito funcional o territorial de unidades de negociación preexistentes o segregación de los mismos, y en particular cuando pue-

- dan afectar a la concurrencia de convenios colectivos, deberán recabar informe a la Comisión Confederal Consultiva para la resolución de conflictos en materia de ámbitos funcionales de negociación colectiva.

5 La Comisión Ejecutiva Federal propondrá al Consejo Federal el Estatuto del permanente y del delegado y la delegada sindical de la FE de CCOO, que regulará al menos el modelo de contrato para cada permanente sindical con relación de los derechos (formación, retribución, etc.) y los deberes (cumplir acuerdos de los órganos, horario de trabajo, etc.) que deben regularse. Este Estatuto indicará las normas de carácter básico y común para la FE de CCOO (Estatutal y territoriales) y aquello que queda disponible para su regulación en cada ámbito. El mismo Estatuto, con carácter básico, regulará el procedimiento en caso de incumplimiento del contrato por parte de la “empresa” y/o por parte del permanente sindical, delegado o delegada sindical.

15

4. LAS ELECCIONES SINDICALES. MEDIDAS ORGANIZATIVAS Y LEGISLATIVAS PARA CONSOLIDAR Y MEJORAR NUESTROS RESULTADOS ELECTORALES

20 La Federación Estatal con las federaciones Territoriales debemos asumir las EESS como un proceso permanente y de cómputo dinámico, y crear el Área Electoral para el seguimiento, planificación, extensión y promoción electoral, con responsabilidades concretas y plan de trabajo específico y evaluable que convierta las elecciones en una actividad permanente y cotidiana, no en una carga sobrevenida cada cuatro años, prestando con carácter permanente la atención y coordinación en todas las Federaciones Territoriales a las elecciones sindicales en todos los sectores. El Área Federal Electoral contará con una persona responsable nombrada que dirigirá y coordinará al grupo de trabajo federal de elecciones sindicales.

Los resultados electorales tienen mucho que ver con el trabajo desarrollado durante los cuatro años de mandato de los delegados y delegadas antes del siguiente periodo electoral. Por ello, deberíamos elaborar propuestas y estrategias que nos ayuden a preparar las próximas elecciones sindicales, asumiendo el carácter permanente del proceso electoral y haciendo un seguimiento continuado del proceso además de su planificación.

35 Debemos evitar concentrar todos nuestros esfuerzos únicamente en el momento que caducan el grueso de las actas, lo que nos ha conducido, en muchos casos, al agotamiento y a no atender suficientemente a las empresas blancas. Hay que realizar una mejor distribución de los recursos humanos existentes teniendo en cuenta, entre otros factores, el número de delegados y delegadas que tenemos que atender, los potenciales resultados electorales que podemos alcanzar en empresas blancas y los potenciales resultados que podemos restar a los demás sindicatos, aplicando una corrección en función de la extensión del territorio y de los objetivos planteados.

Nuestra Federación debe asumir las EESS como un proceso de cómputo dinámico, y crear el Área de seguimiento, planificación, extensión y promoción electoral, con responsabilidades concretas y plan de trabajo específico y evaluable que convierta las elecciones en una actividad permanente y cotidiana, no en una carga sobrevenida cada cuatro años, prestando con carácter permanente la atención y coordinación en todo el Estado a las elecciones sindicales en todos los sectores. Esta área tendrá como objetivos los siguientes:

50

- Hacer el seguimiento de todos los procesos electorales que caducan.
- Elaborar, junto con Acción Sindical, criterios de planificación sectorial y territorial.
- Coordinar el plan de trabajo en centros sin representación sindical, planteándolo como

un trabajo a medio y largo plazo (y no como en periodo electoral que se suele plantear a corto plazo), Buscando tanto sacar resultados de orden electoral como afiliación.	— — —
• Rendir informe al Consejo, por lo menos una vez al año, de la estructura respectiva, presentando el plan de trabajo y evaluando finalmente este trabajo electoral.	— — 5
• Coordinar la planificación y presentación a los órganos correspondientes del plan de trabajo de EESS para el periodo cuatrienal con un apartado específico para el periodo cumbre 2010-2011.	— — — — — — 10
	— — — — — — 15
CAPÍTULO 2	— — —
AUMENTAR LA PARTICIPACIÓN Y LA AFILIACIÓN EN EL SINDICATO	— — 20
<i>La afiliación. Aumentar la participación de la afiliación en el sindicato. Pautas para el trabajo organizativo y sistemático para ampliar y mantener la afiliación. Ampliar la participación de jóvenes, mujeres y los sectores emergentes.</i>	— — 25
ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN	— — 30
La capacidad de una organización sindical como Comisiones Obreras, con señas de identidad claras, principios y valores muy definidos, ha de estar puesta al día y poner los medios para acercarse a los trabajadores y trabajadoras, articulando un discurso sindical centrado que garantice y facilite su integración.	— — — — 35
Una vez más recordamos que la afiliación y la fidelización han sido, y seguirán siéndolo, elementos fundamentales de nuestro trabajo. La comunicación, la formación sindical, la formación para el empleo y el desarrollo de las nuevas tecnologías han sido elementos clave para su concreción en el proceso organizativo.	— — — — 40
Si en todas las organizaciones la base de su crecimiento y sostenibilidad está en la afiliación, en la Federación de Enseñanza quizá sea de los objetivos prioritarios. Nos encontramos con que el porcentaje de afiliación joven, menor de 30 años, es muy bajo, cierto es que la edad en la que los jóvenes acceden al puesto de trabajo cada vez se retrasa más y nuestra capacidad de incidencia es relativamente baja. Los tramos 30-44 y 45-64 concentran el mayor número de personas afiliadas. El primero de estos bloques aún tiene un recorrido profesional amplio, pero en el segundo nos encontramos con bolsas de afiliación que en pocos años accederá a la jubilación. Corremos, pues, peligro de ser una organización cada vez más envejecida.	— — — — — — 45
Pese a todo, la Federación de Enseñanza presenta en la actualidad un crecimiento afiliativo sostenido superior a las previsiones y una tasa de penetración afiliativa respecto a la población activa en el sector dos puntos superior a la media confederal; analizando más profundamente estos datos constatamos que el porcentaje de afiliación se concentra en mayor medida entre el personal docente de los centros públicos. La tasa de afiliación entre los trabajadores y trabajadoras de los centros privados es notablemente inferior.	— — — — — 50 — — — 55

— Asimismo, partiendo de nuestra visión intersectorial y no sectaria de la educación, es necesario avanzar en el incremento afiliativo tanto entre el personal docente como entre aquel que realiza servicios educativos complementarios no estrictamente curriculares.

5 — Sabemos que este incremento es fruto de nuestra acción sindical y los servicios que prestamos, también somos conscientes de que la decisión personal de afiliarse al sindicato está íntimamente relacionada con la cercanía de nuestra información en los centros de trabajo, de la coherencia de nuestras reivindicaciones y alternativas, de los acuerdos alcanzados, del asesoramiento que prestamos y –lo que muchas veces olvidamos– de la invitación a afiliarse.

10 — Asimismo hemos de analizar las razones por las que las personas afiliadas dejan de serlo; tenemos todavía un índice de rotación elevado, las causas son diversas, sobre las externas no podemos influir, pero sí podemos hacerlo mejorando el uso de los mecanismos de control y, sobre todo, optimizando la relación con el afiliado y sus necesidades.

15 — Especial atención dedicaremos a la participación de dicha afiliación, sin la cual no mantendremos la fuerza. La participación es esencial no sólo para medir la salud democrática de una organización, sino también para garantizar su cohesión así como su continuidad como primera fuerza sindical.

20 — Para ello, es necesaria la creación de estructuras estables en la formación de Equipos de Atención Sindical de carácter sectorial, en los que confluyan las tareas propias de una estructura para la intervención sindical (información, negociación colectiva, salud y seguridad, EESS...) y el asesoramiento en los centros de trabajo con un carácter más multidisciplinar.

25 — Esta dinámica de crecimiento debe reforzarse en los próximos años, aumentando la afiliación y la fidelidad de la misma al sindicato, evitando las bajas y reduciendo la rotación. Planteamos los siguientes puntos de actuación para los próximos años:

30

— **OBJETIVOS ORGANIZATIVOS**

— Una persona responsable estatal dirigirá el departamento de afiliación (secretaría o adjuntía), sus competencias serán:

35

— • Asegurará la correcta afiliación, datos personales, profesionales, sector, recaudación, etc.

—

— • Dirigirá el grupo federal de afiliación compuesto por los responsables de cada territorio.

40

— • Se encargará de la coordinación con la Confederación Sindical de CCOO.

—

— • Colaborará con el Área de Formación Sindical para que los permanentes tengan las suficientes competencias en el manejo de las aplicaciones informáticas de gestión de afiliación (UAR, SIGIS...).

45

— • Asegurará un mismo método de trabajo, transferencia de buenas experiencias, atenderá la heterogeneidad de los territorios, para disponer de un servicio central de datos de la afiliación para asegurarles el mismo servicio sindical.

—

50

— • Este departamento difundirá todos los servicios (de la Federación y los territorios), aprovechará los esfuerzos de unos territorios para trasladarlos a otros, incluso tareas compartidas. Es decir, actuará como un observatorio sobre afiliación, que nos permita identificar deficiencias y fortalezas en el trabajo sindical.

—

55

- Estudiará y planificará las necesidades de refuerzo organizativo en aquellos sectores y tramos de edad en los que la afiliación consolidada comienza a decrecer porque la atención y servicios que se le prestan son insuficientes o no les resultan ya atractivos.
- Intervendrá en el diseño de los Planes de Trabajo de los Equipos de Extensión y Atención Específica para que tengan entre sus preferentes líneas de trabajo el incremento y atención de la afiliación.

PROPUESTAS ESTRATÉGICAS: INCREMENTO Y MANTENIMIENTO DE LA AFILIACIÓN

1. Recoger en los planes de trabajo de todas las estructuras objetivos concretos y evaluables de afiliación, preferentemente en aquellos sectores y territorios donde se detecten lagunas afiliativas, crecimiento porcentual o en relación a la Encuesta de Población Activa (EPA) por debajo de las medias federales. Es decir, una mayor presencia del sindicato en los centros de trabajo. Hemos trascendido el modelo de campañas. Sin desestimar la importancia que han venido teniendo las campañas puntuales de afiliación, hemos de dar un paso más en cuanto a políticas de crecimiento afiliativo integradas en la acción sindical, concretándose en los centros de trabajo, de donde nace la afiliación. Esto significa que a partir de cada proceso concreto de afiliación, de cada propuesta de trabajo sindical, de cada proceso de movilización, de cada nuevo colectivo, tiene que venir acompañado de un planteamiento específico de desarrollo afiliativo y el correspondiente desarrollo organizativo.
2. Potenciar el crecimiento afiliativo mediante el apoyo y seguimiento de programas específicos, coordinando las tareas de recuperación de impagados y las campañas de atención y mantenimiento de la afiliación, Unidades de Atención Telefónica (UAT), llamada *puesta a disposición*, llamada *encuesta satisfacción*, campaña *delegados no afiliados...*
3. Favorecer la creación de protocolos que incluyan, en todas las actividades del sindicato, momentos para promover la afiliación, especialmente en acciones de formación, consulta, asesoría y acción sindical en centros. En resumen, hacer visible al sindicato en los cursos que organiza, en las jornadas en las que participa, en la orientación que facilita; en este aspecto la implicación de la red FOREM, CITE..., es imprescindible.
4. Incluir en los planes de trabajo de las distintas estructuras del sindicato la demanda de afiliación, como parte inherente de la visita a los centros de trabajo, la atención a la afiliación y la acción sindical, facilitando la formación de delegados, delegadas y todas aquellas personas que realicen atención directa, así como la elaboración de materiales relacionados con la extensión del sindicato. La red organizativa del sindicato ha de insistir en la invitación permanente a la afiliación, reforzando el mensaje que nos diferencia del resto de las organizaciones sindicales.
5. Establecer protocolos de acogida, atención y seguimiento de la nueva afiliación, diferenciando por sector, tipo de empresa, pública- privada, número de trabajadores, representación sindical, etc.; armonizar los criterios de protocolo en función de las peculiaridades de la afiliación de tal manera que todo el mundo conozca el itinerario sindical que tiene que llevar el nuevo afiliado o afiliada.
6. Potenciar una estrategia comunicativa que favorezca el debate y la participación de la afiliación desde las secciones sindicales, implicándola a través de los medios clásicos y las TICs en la aportación de contenidos y argumentos en la elaboración de Plataformas de Acción Sindical para la negociación colectiva. La participación es esencial no sólo para medir la salud democrática de una organización, sino también para garantizar su cohesión así como garantizar su continuidad como primera fuerza sindical.

- 7. Establecer como prioritaria la fidelización de la afiliación estableciendo una discriminación positiva clara frente a las personas no afiliadas, incrementando la cantidad y calidad de los servicios, especialmente los informativos, de asesoramiento y los jurídicos, siempre teniendo en cuenta que los cauces de información para los no afiliados son cada vez mayores y de acceso libre (webs de otros sindicatos, asociaciones, la propia administración...) y que hemos de tender a favorecer a la afiliación en rapidez y en el uso de las TICs.
- 8. Diseñar las oportunas estrategias para la incorporación al sindicato de delegados y delegadas no afiliados, impartiendo la formación sindical que facilite su labor de representante de los trabajadores en la empresa y haciendo especial hincapié en los centros de trabajo que no cuentan con referente afiliativo.
- 9. Asegurar la continuidad en la afiliación de todos aquellos compañeros y compañeras jubilados.
- 10. Coordinar la difusión de los servicios que se prestan desde CCOO a la afiliación, promoviendo la información sobre las ventajas que aporta la pertenencia al sindicato en cuanto a atención, consulta, asesoría jurídica, información, formación y acceso a otros servicios (seguros, viajes, cooperativas de viviendas...).
- 11. En cuanto al trabajo con jóvenes, estudiantes y personas en situación de búsqueda de empleo, promover y apoyar iniciativas sobre:
 - Difusión de información periódica sobre oposiciones, ofertas de interinidades y bolsas de trabajo. Oferta formativa para preparación de oposiciones, aproximación a la función docente y de los servicios complementarios, así como elaboración de materiales para oposiciones.
 - Ejecución de planes para promover la afiliación entre los estudiantes de Ciclos Superiores –FCT–, de últimos cursos de Educación, Máster de Secundaria..., ofertándoles la cuota reducida como personas demandantes de empleo a las que se les facilitará el acceso a formación homologada, información de las ofertas de trabajo, así como la participación en seminarios, jornadas y conferencias en los centros de estudio.
 - Incorporar como criterio para la participación la edad, como elemento de discriminación positiva en cuanto a la incorporación en las listas de candidaturas, porcentaje en cualquiera de las actividades del sindicato, representación en órganos con la obligatoriedad, siempre que se pueda, de incorporar en los diferentes órganos de dirección personas jóvenes.
- 12. Sobre la participación y afiliación de mujeres se propone la realización de:
 - Cursos específicos de formación en temas de igualdad de oportunidades.
 - Análisis del número de mujeres permanentes sindicales y en los órganos de dirección, para promover objetivos de incremento anual.
 - Estudio sobre la implantación y recursos de la Secretaría de la Mujer en los distintos territorios y promover su creación donde no haya.
 - Estudio comparativo por sexos y sectores de la afiliación para ver proporcionalidad o déficit y proponer medidas concretas para estimular la afiliación.
 - Análisis segregado por sexo en cualquier informe o estudio.

13. Realizar un estudio exhaustivo de sectores en expansión, especialmente los que se derivan del sector socioeducativo y de servicios complementarios, con el objeto de planificar estrategias de afiliación. Es necesario hacer un plan de trabajo específico en aquellos centros de trabajo o aquellos nuevos colectivos con menor representación sindical, como es la pequeña empresa, o aquellos centros en los que emergen nuevos colectivos de trabajadores y trabajadoras jóvenes o más precarizados. Allí en donde existen estos colectivos, más atomizados, desregulados o desprotegidos, es donde el sindicato debe establecer sus prioridades, como son jóvenes en prácticas, sectores socioeducativos..., sin que ello suponga el abandono de los sectores tradicionales de afiliación. 5
14. Favorecer la incorporación en la estructura organizativa a aquellos nuevos colectivos o sectores de donde poder aumentar la afiliación, jóvenes en prácticas en empresas y aquellos que puedan surgir. 10

CAPÍTULO 3

MEJORAR LA GESTIÓN DE NUESTROS RECURSOS HUMANOS Y ECONÓMICO-FINANCIEROS

1. LA GESTIÓN DE NUESTROS RECURSOS HUMANOS Y ECONÓMICO-FINANCIEROS VINCULÁNDOLOS A LOS OBJETIVOS SINDICALES Y A SUS RESULTADOS

La práctica de la solidaridad debe ser un eje fundamental de ámbito federal estatal en el ámbito de la gestión de recursos, tanto humanos como económico-financieros. Debemos establecer mecanismos que permitan corregir los desequilibrios que se presentan o se puedan presentar en los diferentes territorios. 30

La práctica de esta solidaridad debe basarse en la aportación de la Federación Estatal, de cada Federación Territorial y de los fondos FDOC (Fondo de Desarrollo Organizativo Confederal) a un fondo común económico-financiero y de recursos humanos, que será proporcional a los medios de los que se disponga en cada una de nuestras Federaciones Territoriales. 35

El Consejo Federal establecerá el porcentaje que deberán aportar cada Federación Territorial para el fondo de solidaridad que atenderá los desequilibrios existentes tanto humanos como económico-financieros en los distintos territorios. Igualmente, los territorios crearán un fondo de solidaridad similar para atender los desequilibrios entre sus sindicatos provinciales, comarcales o insulares, en su caso, que deberán ser gestionados y distribuidos, según el modelo que se presenta, desde sus órganos de dirección y gestión territoriales. 40

Los apoyos no deben basarse sólo en aportaciones económicas, sino que pueden materializarse a través de: planes de formación, visitas y atención sindical en zonas limítrofes, elaboración de cartelería, equipos de apoyo específicos itinerantes, etc. 45

La Ejecutiva Federal redistribuirá los recursos humanos y económicos entre las organizaciones y sectores que lo necesiten, según los criterios fijados por el Consejo Federal. 50

Para todo ello se hace necesario realizar un mapa de recursos de las Federaciones Territoriales y Estatal que especifique, entre otras cuestiones: número de liberaciones, de delegados y delegadas (con el número de horas de que disponen, el trabajo que realizan y el sector o sectores que atienden) y de personas contratadas. En dicho mapa de recursos, que deberá rea- 55

- lizarse de cada uno de los distintos ámbitos, deberá contemplarse segregado el personal “liberado” y el contratado y tanto por secretarías como por áreas y con indicación tanto de si desarrolla su labor a tiempo total o parcial. En relación al personal contratado deberá contemplarse igualmente la categoría profesional y el salario que perciben.

5

- En la medida de lo posible, nuestras Federaciones, Estatal y Territoriales, deberán ser autosuficientes en relación a sus cuadros sindicales, buscándose, siempre que sea posible, reducir el número de contrataciones ordinarias dados los acuerdos de “liberaciones” sindicales que se poseen tanto con las Administraciones Públicas como con las organizaciones patronales de enseñanza. Cuestión distinta ha de entenderse para las contrataciones circunstanciales derivadas de subvenciones y programas que suponen escaso esfuerzo económico. En cualquier caso, y en relación al personal contratado, será necesario disponer de un marco negociado de acuerdos de derechos sindicales de los distintos ámbitos territoriales que, como el resto de los aspectos relacionados con los recursos económico-financieros y de recursos humanos generales, deberá ser debidamente conocido por los órganos de dirección territoriales y estatal. A su vez deberá consensuarse entre las Federaciones Territoriales y Estatal un protocolo de contratación de nuevo personal que parta del debate, la reflexión y la correspondiente toma de decisiones colectiva y consensuada.

15

- Para contar con este mapa y mantenerlo permanentemente actualizado, se utilizarán las bases de datos confederales (SIGIS y UAR), siendo necesario que existan, en todos los ámbitos de la organización, personas formadas en estos sistemas informáticos y dedicadas a mantener actualizados estos datos.

20

- Igualmente, se realizará un mapa de necesidades de las Federaciones, Estatal y Territoriales, determinado por los siguientes factores: afiliación, número de trabajadores y trabajadoras, número de centros, dispersión geográfica, presencia del sindicato en los distintos sectores (referido tanto a afiliación como a resultados electorales), competencia de otras fuerzas sindicales y representación de las mismas, empresas sin actividad sindical, delegados y delegadas no afiliados, etc.

25

- La Federación Estatal contará con una persona responsable, que dirigirá el departamento de recursos humanos (secretaría o adjuntía) y, entre otras responsabilidades, tendrá la de elaborar un mapa de recursos totales de todas las Federaciones, Estatal y Territoriales. Junto a ello, elaborará una “hoja de ruta” de recursos que, partiendo del mapa real de recursos, proponga un modelo final que optimice nuestro actual modelo de organización económico-financiero y de recursos humanos. Se ha de tender a alcanzar un modelo eficiente y eficaz que permita mejorar nuestra organización e implementar su presencia en los distintos ámbitos de actuación que le competen.

30

- El mapa de recursos, que deberá ser dinámico, actualizará los cambios que se produzcan en tiempo real, trabajo que se realizará de manera coordinada por la persona responsable estatal del departamento de recursos humanos y que a su vez coordinará esta tarea con las personas responsables de los distintos territorios prestando de modo permanente su apoyo técnico a las mismas. De esta forma, coordinará un grupo federal de recursos humanos formado por responsables territoriales. Este grupo se encargará de realizar un mapa de necesidades que, mediante la aplicación de los criterios aprobados por el Consejo, servirá para efectuar la distribución de los recursos. Igualmente, dirigirá los posibles programas confederales que impliquen la incorporación de recursos humanos externos.

35

- La hoja de ruta federal de recursos, debidamente aprobada por el Consejo de la Federación Estatal, incluirá el mapa de la realidad de nuestra Federación que contemple información detallada de los recursos federales y territoriales, de modo que sea posible construir todas y cada una de sus propuestas desde el conocimiento y la solidaridad. Se trata, pues, de abordar un modelo de gestión realista, transparente, solidario y eficaz.

40

Así pues se hace necesario contar con criterios de distribución de recursos, solidaridad entre federaciones territoriales (Estatual y territorial), presentación de planes de trabajo con objetivos concretos que justifiquen la asignación de recursos... Será prioritario potenciar el aumento de la afiliación y su atención personalizada y colectiva, mejorar los objetivos electorales y posibilitar una mayor y mejor presencia en empresas que actualmente no cuenten con representación sindical, manteniendo a su vez la representación existente.

La Federación Estatal contará con una persona responsable que dirigirá el departamento de recursos económicos (secretaría o adjuntía). Este departamento ha de contar con un equipo de profesionales que aseguren la correcta gestión contable de la Federación Estatal y de las Federaciones Territoriales integradas en su CIF. La contabilidad de los territorios integrados debe realizarse desde la Federación Estatal siguiendo un protocolo establecido y consensuado que asegure los plazos de entrega de documentación y de cierre de ejercicios.

Este equipo técnico dispondrá su sede en Madrid y dependerá directamente del responsable del departamento de finanzas de la Federación Estatal. El responsable federal propondrá el presupuesto de la Federación Estatal y de las Federaciones Territoriales. Este equipo de responsables gestionará el presupuesto, las cuotas, las subvenciones, etc. El Consejo Federal, a propuesta de la Comisión Ejecutiva Estatal, arbitrará las medidas necesarias para que este equipo técnico realice las funciones para el que ha sido constituido.

La práctica de este fondo de solidaridad deberá contar con un trabajo planificado, que incluya objetivos, evaluación de resultados y propuestas de mejoras. Será igualmente necesario contar en este sentido con información clara y transparente de la gestión de este fondo de solidaridad económico-financiero y de recursos humanos en el que se incluyan los métodos de trabajo utilizados y los resultados de la evaluación, aspectos que deberán ser conocidos por todos los órganos de gestión y dirección dentro de nuestra organización. Así pues se potenciará, en la gestión de este fondo común, la información en tiempo suficiente a los órganos de dirección correspondientes de modo que se pueda analizar, reflexionar y decidir con todas las garantías posibles para toda la organización, la fijación de criterios político-sindicales de distribución de los gastos y de recursos humanos para que éstos estén debidamente consensuados.

Los criterios de distribución solidaria de recursos entre federaciones se concretarán partiendo de la valoración de planes de trabajo por objetivos que justifiquen la solicitud de recursos, y darán prioridad a aquellos que persigan: aumento de la afiliación, afiliación de delegados y delegadas no afiliados, objetivos electorales, presencia en centros y/o sectores con ausencia o déficit en representación y planes de atención a la afiliación, a los trabajadores y trabajadoras o de visitas a centros.

Las personas responsables de los distintos ámbitos de la organización serán los encargados de realizar la planificación, el seguimiento de los objetivos marcados, así como la evaluación de los convenios firmados, analizando resultados y proponiendo mejoras.

2. PRESTACIONES: ASESORAMIENTO Y FORMACIÓN

2.1. Servicios jurídicos

Los servicios jurídicos constituyen un elemento de primordial importancia en la acción sindical, pues las labores de asesoramiento a las estructuras del sindicato son básicas para la elaboración de plataformas y la negociación de acuerdos y convenios. Constituyen también un elemento de presión ante las Administraciones mediante la interposición de los correspondientes recursos ante normas injustas, arbitrarias o regresivas y posibilita el desarrollo de campañas de reclamaciones por parte de la afiliación y trabajadores o trabajadoras afectados.

— Siendo lo anterior un aspecto fundamental, no debe considerarse a un nivel menor el trabajo
— que en relación a estos servicios debe realizarse con la afiliación, ya que un derecho primordial de la misma es tener una atención sindical y, cuando proceda, jurídica de calidad en el
— menor tiempo posible.

5
— La diferencia de recursos disponibles por parte de las organizaciones federadas y la propia historia de nuestra organización han posibilitado que la dotación de servicios jurídicos de
— contrastada calidad sea una realidad en el ámbito laboral. Sin embargo, esta realidad no lo
— es tanto en los territorios con menores recursos económicos, y ello tanto en las Federaciones
10 Territoriales como en las uniones provinciales. Por ello debemos plantearnos como objetivo
— que en todas nuestras Federaciones Territoriales se pueda dar una adecuada respuesta a los
— asuntos de índole administrativo propiciando acuerdos, donde sea necesario, con las uniones territoriales.

15 Además, y como queda de manifiesto en esta ponencia en el apartado de acción sindical, en
— los próximos cuatro años tenemos el reto de afrontar una mejor organización sindical de los
— nuevos sectores educativos, pues son en ellos en los que hay una mayor incidencia del trabajo temporal y precario que requiere una adecuada atención sindical, atención que deberá
— incluir nuestros servicios jurídicos.

20
— Es necesaria una participación de todos los territorios en el Gabinete Jurídico Federal Estatal de modo que exista un conocimiento entre todos los Gabinetes Territoriales de los pleitos llevados a cabo y de las sentencias obtenidas para de este modo realizar un mejor servicio en la acción sindical. El Gabinete Jurídico Federal deberá crear, pues, un sistema ágil de documentación para lo que será necesario la corresponsabilidad de los territorios, permitiéndose
25 un adecuado uso de esta fuente de información y documentación.

— La puesta en marcha durante estos cuatro años de la Intranet del Gabinete Jurídico debe hacerse efectiva tanto a nivel federal como en el resto de los territorios, desarrollándose siempre una diferencia de trato “en positivo” entre los trabajadores y trabajadoras afiliadas y los
30 no afiliados.

— 2.2. La formación

35 La formación es un derecho laboral básico de los trabajadores y trabajadoras, que en materia de negociación colectiva tienen para incorporarse y mantenerse en el puesto de trabajo, en una sociedad como la nuestra, llamada del conocimiento y en continua evolución, que nos
— lleva a plantearnos la formación a lo largo de nuestra vida, tanto a nivel laboral como personal, sirviendo como eje de promoción. Ha de ser una tarea que, ligada a la acción sindical,
40 amplíe y consolide la afiliación. La difusión y la información de nuestros planes formativos han de asegurar la participación de los trabajadores y trabajadoras, articulando procedimientos de detección de necesidades. Es una responsabilidad sindical ineludible.

— En correspondencia a los acuerdos de formación continua que venimos negociando en nuestro país, recibimos fondos económicos que nos permiten realizar formación subvencionada,
45 mayormente, para las personas que están en activo. Estos acuerdos son el llamado AFCAP (Acuerdo para la Formación Continua en las Administraciones Públicas), que se destina a los
— sectores, en activo, que dependen de cualquier Administración Pública. Otro acuerdo es el de la FTFE (Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo), destinado a los sectores dependientes de titularidad privada, donde se contempla la posibilidad de formar hasta un 40%
50 de personas en situación de desempleo, en este acuerdo debemos de consolidar y extender
— los derechos de los representantes legales de los trabajadores (RLT) en las empresas. Por último, y en mucha menor medida, se encuentra la subvención del MEC, que se destina casi
— en exclusiva a sus territorios dependientes y al personal docente en activo.

55

Las ayudas económicas tienen carácter anual y se ejecutan en todo el Estado. Basamos nuestra forma de trabajo en la participación, la cooperación y la comunicación, actuando con eficacia y transparencia en el uso de los recursos públicos. Es un objetivo prioritario mejorar algunos aspectos de los contenidos de estos acuerdos.

5

Los problemas relacionados con la calidad de la formación son debidos, por una parte, a la falta de recursos humanos y de formación básica y, por otra, a la falta de recursos técnicos, si bien la incorporación de plataformas informáticas va mejorando el proceso. Otro es la visión a corto plazo que nos imponen las convocatorias, de carácter anual, que nos sitúan en el plano de la gestión acuciante, faltando el tiempo para la reflexión hacia dónde queremos ir, para la evaluación de los resultados y adoptar estrategias de mejora a corto plazo. La formación de nuestros responsables, si bien en un principio es escasa y su movilidad es continua, ha de contar con una formación sindical básica adecuada, que les debemos de procurar para afrontar los problemas que se derivan no sólo de la gestión, sino de la elaboración y la evaluación de los planes formativos. Se ha de contar con la implicación del resto de la estructura federativa territorial, que suele adolecer. Es fundamental que todas las Federaciones Territoriales tengan en cuenta todo ello y se procure una estabilidad y una atención correspondiente. Desde la más estricta federalidad debemos de ofrecer en todos los territorios las mismas modalidades formativas. Es por ello que debemos de hacer un mayor esfuerzo en la coordinación con las Secretarías de Acción Sindical y de Política Educativa, entre otras, en todos los territorios. También se ha de velar por mejorar los servicios de la red FOREM, exigiendo el cumplimiento íntegro de los contratos realizados.

10

15

20

Se ha de constatar que somos líderes en la oferta formativa en el conjunto de los agentes sociales en los ámbitos educativos. En el actual periodo hemos cuádruplicado el volumen de nuestra oferta formativa. Pero es nuestro objetivo mejorar y ampliarla hacia colectivos que, al no estar subvencionados, no acabamos de atender, solamente en determinados territorios. Mediante la formación a distancia o presencial debemos de atender esta demanda.

25

Es función de las Secretarías de Formación de las Federaciones Territoriales en coordinación, si se requiere, con la Federación Estatal participar en las diferentes instituciones de formación, de los diferentes acuerdos de su comunidad autónoma, así como con la correspondiente Consejería de Educación y Universidades.

30

La certificación de las acciones formativas debe ser una garantía para todas las personas que las realizan en nuestros planes. Será prioritario para la FE de CCOO elaborar una serie de actuaciones que posibiliten su reconocimiento por todas las Administraciones. Tanto con el MEC, para que regule un sistema de reconocimiento entre todas las Consejerías de Educación, como con el Ministerio de Administraciones Públicas, que haga lo propio con el resto de Administraciones Públicas.

35

40

El actual proceso del Sistema Nacional de las Cualificaciones Profesionales es sumamente importante para la Federación de Enseñanza en dos sentidos: Por una parte, la Federación de Enseñanza tiene colectivos que están afectados por el Catálogo. Por lo que sería importante programar cursos informativos sobre las repercusiones que puede tener en la vida laboral de los y las trabajadoras. Y por otra parte nuestro trabajo de colaboración con la Confederación es fundamental en este apartado. Se ha de aprovechar al máximo el reciente decreto de acreditación para los colectivos menos formados y los llamados sectores emergentes y favorecer su certificación y promoción. Exigir de la Administración la puesta en marcha del proceso del reconocimiento y acreditación de la formación, de la experiencia laboral y de la formación no formal. Especial atención debemos de tener con el desarrollo de la formación en los centros integrados para poder impartirla en ellos.

45

50

55

CAPÍTULO 4

COMUNICACIÓN Y NUEVAS TECNOLOGÍAS

5

La acción sindical que debe desarrollar día a día nuestra organización sindical debe basarse, entre otras cuestiones, en unos canales de información y comunicación rápidos y adecuados. La información, además de un servicio a los trabajadores, se constituye así en un eje fundamental de difusión de nuestra actividad sindical, de participación y, a la postre, de extensión sindical.

15

El avance y casi universalización de las llamadas nuevas tecnologías de la información y la comunicación conlleva que una organización como la nuestra tenga que apostar ineludiblemente por su utilización.

20

El área de comunicación federal está consolidada desde hace tiempo, al igual que en una buena parte de las Federaciones Territoriales, pero seguimos teniendo carencias importantes en aquellas organizaciones con menor afiliación y capacidad organizativa. Debemos ser capaces de consolidar las Secretarías de Comunicación en todos los territorios suministrando apoyo federal, en formación y medios, a los territorios que lo necesiten.

25

La consolidación de dichas secretarías debe dar lugar a que los trabajadores puedan percibir mejor nuestro trabajo, a la vez que esta acción sindical se transforme en más afiliación, reforzamiento organizativo y extensión electoral.

30

La comunicación externa no se puede basar sólo en nuestra presencia en los medios de comunicación, generales y profesionales, sino que cada vez cobra mayor importancia la que realizamos desde nuestros propio medios y canales de comunicación (revista, boletines digitales, webs, folletos y libros).

35

La utilización de los ya no tan nuevos soportes de información y comunicación (páginas web, correos electrónicos, mensajes de texto) debe ser objeto de análisis para garantizar que el volumen de información y documentación que se genera llegue, en buenas condiciones, a los receptores adecuados y no a otros. La adecuación de los canales de información interna de los que dispone nuestra organización resulta clave a la hora de establecer planes de mejora de nuestra acción sindical.

40

1. LA COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA DEL SINDICATO. ESTRATEGIAS PARA MEJORAR LA COMUNICACIÓN INTERNA (EXTENDER LA INFORMACIÓN Y COORDINAR SU GESTIÓN –CANALES Y RESPONSABILIDADES–) Y EXTERNA

45

1.1. Comunicación interna

50

El gran volumen de información, de distinto valor, que se genera tanto en la Federación Estatal como en las Federaciones Territoriales hace difícil su transmisión, por los canales y protocolos adecuados, de forma que un abuso de la misma pueda conseguir el efecto contrario al deseado.

55

Nos dotaremos de un código de buenas prácticas en la comunicación interna de forma que la misma llegue a los sitios adecuados y evitemos que, como ocurre ahora, cualquier responsable federal o territorial pueda recibir el mismo documento por cuatro o cinco canales distintos. La responsabilidad tanto en la elaboración del código como en velar por su cum-

plimiento debe recaer en las áreas de organización y comunicación de las distintas organizaciones.

La Federación de Enseñanza de CCOO tiene que asegurar la fluidez de la comunicación sobre toda la información que generamos para que la misma llegue a todos los puntos de recepción que se acuerde con todas y cada una de las Federaciones Territoriales. De la misma manera los documentos o informaciones de las áreas estatales deberán dirigirse a los responsables territoriales de las mismas. Las organizaciones territoriales tienen que asegurar la difusión de las informaciones en su ámbito (sindicatos provinciales, comarcales, secciones sindicales y afiliados), salvo en aquellos sectores que por su funcionamiento tradicional tengan una red de información propia. Igualmente, los documentos o informaciones que llegan a los responsables de área territoriales deben canalizarse para que lleguen a todos nuestros delegados y delegas sindicales, a los afiliados y afiliadas, y a los trabajadores y trabajadoras en los centros de trabajo.

El boletín digital de organización se ha convertido en un elemento útil de información, de carácter fundamentalmente interna, tanto federal como confederal. Debemos dar el paso de mejorar su estructura y conseguir una periodicidad fija.

Por otra parte la descentralización del Estado, a la que se hace mención en el inicio de la ponencia, conlleva que cada vez sea mayor el número de normativas, acuerdos, convenios, que por su dispersión, en ocasiones, hace difícil su acceso tanto a la Federación Estatal como a las territoriales. Esta documentación debe ser conocida por toda la organización, pues en las distintas negociaciones suele ser un buen punto de partida el conocimiento de la realidad de otros ámbitos territoriales. Tenemos que ser capaces de mantener y ampliar la base documental que ahora existe en la página del Gabinete Jurídico de forma que pueda ser alimentada y utilizada por todas las organizaciones. En ese sentido la puesta a disposición de los acuerdos, convenios y pactos que suscribimos en las diferentes instancias deberá encontrarse debidamente ordenada y alimentada diariamente desde el centro de documentación federal con la colaboración de los territorios.

Asimismo esa descentralización obliga a una acción sindical cada vez más coordinada. El uso de las nuevas tecnologías (foros, chat, videoconferencias, trabajos en red...) debe adecuarse para la mejora y la simplificación de las tareas de coordinación.

La mejora de las estrategias de comunicación interna exige, a su vez, la extensión de la formación en el uso de las nuevas tecnologías al conjunto de miembros de la organización que sean susceptibles de su uso.

1.2. Comunicación externa

La importancia del sindicato en el ámbito educativo hace inevitable, a la par que necesaria, nuestra presencia en los distintos medios de comunicación, bien a partir de iniciativa propia, mediante notas de prensa o comunicados ante los medios o bien en respuesta a peticiones de los propios medios en declaraciones sobre aspectos del sector, propuestas normativas o actuaciones tanto de las Administraciones como de las patronales.

Esta actividad requiere la necesaria coordinación con las distintas áreas concernidas para canalizar la presencia de los distintos responsables en los medios y para publicitar nuestra visión sindical sobre los temas que se traten.

En muchos casos será también necesaria la preparación por las áreas y gabinetes correspondientes de documentación solvente y, en general, escueta que avale nuestras propuestas.

— La revista *TE* hace tiempo que está consolidada y nuestro objetivo debe ser su mejora permanente. Para ello, se creará un nuevo comité de redacción, al que pertenecerán los territorios de mayor tirada de la revista, que se reunirá, al menos, a principio de cada curso para definir y planificar las grandes líneas de la revista. Entre los retos y propuestas que afronte el

5 comité estará el equilibrio en el reparto de contenidos y páginas asignadas a territorios y Federación Estatal y otras innovaciones, como la opción de recibir la revista en formato digital para la afiliación, conducentes a modernizar su imagen y aumentar la efectividad de su impacto informativo. La ejecutiva estatal, a propuesta de la comisión federal de información, definirá las funciones del comité.

10 — La puesta en marcha de las diferentes páginas web por parte del conjunto de organizaciones territoriales, así como la federal, es ya una realidad. Sin embargo, la “homogeneización” de las diferentes plataformas web y la concreción de una cierta “imagen corporativa” serían tareas pendientes. En este sentido se establecerá un “protocolo de páginas web” común, con el objetivo de acordar normas de estilo, contenidos mínimos, imagen, diseño, estructura..., de las diferentes páginas web de nuestra organización.

— La producción de boletines digitales de las distintas áreas se ha generalizado, pero su periodicidad, salvo el boletín de carácter general, ha sido difusa. Entendemos que debemos llegar

20 a la elaboración de un único boletín externo, con información político-sindical de la Federación, con un formato más cercano al de los periódicos digitales, y que debiera tener una periodicidad mensual, sin que ello impida en algún momento, y por acontecimientos que así lo requieran, la realización de boletines extraordinarios.

25

2. RENTABILIZAR LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS PARA MEJORAR LA ACCIÓN SINDICAL

— El desarrollo y avance continuo de las nuevas tecnologías nos obliga a hacer una apuesta decisiva e impulsar de un modo definitivo su plena utilización en todos los ámbitos de nuestra

30 actividad y especialmente en nuestros procesos de comunicación interna y externa.

— En la comunicación interna el primer objetivo será racionalizar los sistemas de remisión y archivo de la información. En este ámbito es prioritario adoptar y fijar definitivamente un sistema informático integrado y compartido por el conjunto de la organización basado en las

35 aplicaciones desarrolladas por la Confederación que nos permita alcanzar mayores niveles de eficacia y potencie la utilización de herramientas informáticas avanzadas de comunicación, de gestión de la información y de trabajo compartido, evitando las multiplicidades de los envíos, el “abuso” de la mensajería y garantizando la máxima precisión y seguridad tanto de

40 remitentes como de destinatarios.

— En lo referente a nuestra proyección externa, el objetivo igualmente consiste en avanzar progresivamente hacia la utilización de una plataforma de comunicación común que, gestionada

45 autónomamente por cada organización, permita al mismo tiempo utilizar recursos compartidos y alcanzar el máximo grado posible de colaboración. Además de ofrecer una información al conjunto del sector, es un objetivo prioritario conseguir una comunicación fluida, preferente y eficaz con nuestros afiliados y afiliadas.

— Es preciso que la tecnología utilizada por la Federación de Enseñanza incorpore todos los avances tecnológicos y sea plenamente compatible con los sistemas confederales, entre otras cosas para posibilitar el acceso diferenciado de los afiliados a secciones específicas de acceso

50 restringido, lo cual a su vez ha de potenciar la interactividad y propiciar la utilización de Internet como un instrumento de prestación de servicios sindicales que introduzca valor añadido a su actual utilización como vehículo de transmisión de nuestra información.

55

Todo esto requiere por parte de la Federación de Enseñanza la creación de un departamento específico dotado de personas cualificadas en este campo y con participación de todos los responsables territoriales. Su misión fundamental es desarrollar una actividad permanente de actualización, formación y apoyo al conjunto de la organización. Este departamento implementará los nuevos sistemas y se ocupará de su mejora y renovación constante. Igualmente habría de garantizar dotar nuestros sistemas de los niveles adecuados en diseño, navegabilidad, accesibilidad, organización de los contenidos, interactividad, prestación de servicios y niveles de información diferenciados con acceso específico para afiliados y afiliadas de la Federación de Enseñanza.

5

10

En nuestro sector es mínimo el porcentaje de trabajadores y trabajadoras que no tengan acceso a los nuevos soportes (acceso a internet, correo electrónico, teléfono móvil), por lo que la utilización de estas herramientas es incuestionable.

En este último periodo se ha producido un importante avance en la utilización de las nuevas tecnologías en nuestra organización. Se ha generalizado la publicación de webs en todos los territorios contando con el apoyo de la estructura federal que ha ayudado en el diseño de plataformas informáticas de fácil uso para la mayoría de los cuadros sindicales, evitando la necesidad de personal cualificado para poder tener una presencia sistemática en la red. Se debe proseguir en este camino incrementando los servicios, dirigidos prioritariamente a la afiliación, que estas tecnologías permiten.

15

20

Para ello se deben mejorar las bases de datos de manera que cualquier afiliado o afiliada pueda tener información inmediata de cualquier información o iniciativa que le pueda ser de interés tanto en lo profesional como en lo sindical.

25

En esa misma dirección conviene potenciar el área de consultas, tanto federal como territorial, vía correo electrónico, para que cualquier duda, problema o solicitud de información de los afiliados pueda ser contestada en un plazo breve, bien por el mismo medio o por la atención directa de un delegado o delegada de su sector.

30

Acciones

35

- Establecer un protocolo de comunicación entre la Federación Estatal y las organizaciones federadas.
- Unificar los boletines digitales, manteniendo el de organización, con carácter interno para cuadros, elaborando uno de carácter general con toda la información federal. Deben tener una periodicidad fija.
- Ampliar la formación a los miembros de las organizaciones con mayor relación con los medios de comunicación.
- Dotarnos de unas bases de datos de afiliación, con actualización permanente, que permita que reciban la información prioritaria en el momento en que la generamos o accedemos a ella.
- Aumentar la coordinación de la Secretaría de Comunicación con las áreas y gabinetes para apoyar documentalmente, cuando sea preciso, nuestras comunicaciones externas.
- Reorganizar el comité de redacción de la revista *TE* que planifique y evalúe su funcionamiento y que establezca el equilibrio de páginas y temas definidos por la Federación Estatal y las Territoriales.

45

50

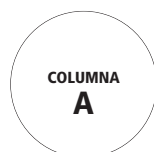
55

—	• Promover el uso de la edición digital para la afiliación y estudiar propuestas de innovación en el formato y contenidos de la revista.
—	
—	
5	• Ampliar y mejorar, de forma coordinada, la base de datos de normativa, estatal y autonómica, acuerdos y convenios.
—	
—	• Establecer un protocolo de páginas web potenciando la imagen corporativa y la homogeneización de las plataformas de comunicación.
—	
10	• Mejorar los servicios de consultas digitales a la afiliación adquiriendo compromisos de plazos en las respuestas.
—	
—	
—	
15	
—	
—	
—	
20	
—	
—	
—	
25	
—	
—	
—	
30	
—	
—	
—	
35	
—	
—	
—	
40	
—	
—	
—	
45	
—	
—	
—	
50	
—	
—	
55	

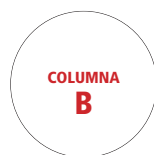
10 CONGRESO

FEDERACIÓN DE ENSEÑANZA DE CCOO

Estatutos



Estatutos de la Federación de Enseñanza de CCOO
aprobados en el 9º Congreso (27/29 de mayo de 2004)



Propuesta de modificación

COLUMNA A	COLUMNA B
ÍNDICE	
1. DEFINICIÓN DE PRINCIPIOS	
	2. ESTATUTOS
	5
	CAPÍTULO I. DEFINICIÓN DE LA FEDERACIÓN DE ENSEÑANZA Y SERVICIOS SOCIOEDUCATIVOS
Artículo 1.- Definición y ámbito de actuación de la Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras (FE de CCOO)	Artículo 1.- Definición y ámbito de actuación de la Federación de Enseñanza y Servicios Socioeducativos de Comisiones Obreras (FE de CCOO)
	10
Artículo 2.- Estatutos y Reglamentos	
Artículo 3.- Domicilio social	15
Artículo 4.- Emblema	
Artículo 5.- Ámbito territorial	
Artículo 6.- Ámbito Profesional	
Artículo 7.- Afiliación Internacional	20
	CAPÍTULO II. AFILIACIÓN. DERECHOS Y DEBERES
Artículo 8.- Derechos de los afiliados y afiliadas	
Artículo 9.- Medidas disciplinarias	25
	CAPÍTULO III. ESTRUCTURA DE LA FEDERACIÓN DE ENSEÑANZA Y SERVICIOS SOCIOEDUCATIVOS
Artículo 10.- Configuración de la Federación de Enseñanza de CCOO	Artículo 10.- Configuración de la Federación de Enseñanza y Servicios Socioeducativos de CCOO
	30
Artículo 11.- Derechos y deberes de la Federaciones de Enseñanza de Nacionalidad, Región o Comunidad Autónoma	Artículo 11.- Derechos y deberes de <i>las</i> Federaciones de Enseñanza y Servicios Socioeducativos de Nacionalidad, Región o Comunidad Autónoma
Artículo 12. Secretarías de la Mujer	
Artículo 13.- Responsabilidad de la FE de CCOO	40
	CAPÍTULO IV. FORMAS DE INTEGRACIÓN EN LA FEDERACIÓN DE ENSEÑANZA Y SERVICIOS SOCIOEDUCATIVOS
Artículo 14.- Integración en la FE de CCOO	
Artículo 15.- Formas especiales de asociación a la FE de CCOO	50
	CAPÍTULO V. ÓRGANOS DE DIRECCIÓN, COORDINACIÓN Y REPRESENTACIÓN DE LA FEDERACIÓN DE ENSEÑANZA Y SERVICIOS SOCIOEDUCATIVOS
	55

COLUMNA A	COLUMNA B
Artículo 16.- Órganos de dirección, coordinación y cargos de representación de la FE de CCOO	—
Artículo 17.- El Congreso Federal	—
Artículo 18.- Las conferencias federales	5
Artículo 19.- El Consejo Federal	—
Artículo 20.- La Ejecutiva Federal	—
Artículo 21.- El Comité Federal	—
Artículo 22.- Secretario o Secretaria General de la FE de CCOO	10
Artículo 23.- Incompatibilidades de los miembros de los órganos de dirección de la FE de CCOO	—
CAPÍTULO VI. ÓRGANOS DE GARANTÍAS Y CONTROL	15
Artículo 24.- La Comisión de Garantías de la FE de CCOO	—
Artículo 25.- La Comisión de Control Administrativo y Finanzas	—
CAPÍTULO VII. ACCIÓN SINDICAL	20
Artículo 26.- Principios generales de la acción sindical de la FE de CCOO	—
	25
	<i>CAPÍTULO VIII. ÓRGANO DE PRENSA, FUNDACIONES Y SERVICIOS TÉCNICOS</i>
	—
	30
Artículo 27.- Órgano de Prensa de la FE de CCOO	—
Artículo 28.- Fundaciones de la FE de CCOO	—
Artículo 29.- Servicios técnicos de asesoramiento, asistenciales y otros de la FE de CCOO	—
	35
	<i>CAPÍTULO IX. FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN</i>
	—
Artículo 30.- Patrimonio y administración	40
Artículo 31.- Balance y Presupuesto de la FE de CCOO	—
	—
	<i>CAPÍTULO X. DISOLUCIÓN DE LA FEDERACIÓN DE ENSEÑANZA Y SERVICIOS SOCIOEDUCATIVOS DE CCOO</i>
	45
	—
Artículo 32.- Disolución de la FE de CCOO	—
	50
ANEXO A LOS ESTATUTOS DE LA FE de CCOO	—
	—
	55

1. DEFINICIÓN DE PRINCIPIOS

La Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras (FE de CCOO) tiene como objetivo principal la defensa de los intereses laborales, profesionales y pedagógicos de las personas que trabajan en la enseñanza de todos los niveles educativos, y, en igual rango de prioridad, la defensa de una enseñanza de calidad, participativa, crítica y democrática, como instrumento dinamizador de una sociedad más justa y más libre y de una convivencia pacífica, tolerante y no discriminatoria. Está integrada como Federación de rama en la Confederación Sindical de CCOO, de acuerdo con los Estatutos de la CS de CCOO.

Por ello, la FE de CCOO ratifica los principios en que se basa el sindicalismo de la CS de CCOO que vienen definidos como preámbulo de los Estatutos de dicha Confederación.

Estos principios son los siguientes:

REIVINDICATIVO Y DE CLASE

Defiende las reivindicaciones de los trabajadores y las trabajadoras; en su seno pueden participar todos los trabajadores y trabajadoras sin discriminación alguna. Se orienta hacia la supresión de la sociedad capitalista y la construcción de una sociedad socialista democrática.

UNITARIO

La Federación de Enseñanza de CCOO mantiene 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 los trabajadores y trabajadoras. Proceso unitario cuyas formas definitivas no podemos prefigurar en la actualidad, y en esta dirección, la FE de CCOO se compromete a:

a) 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 formas cada vez más estables.

b) Promover y generalizar la construcción de formas unitarias de representación de los trabajadores y trabajadoras, a partir de las asambleas y los organismos que los propios trabajadores y trabajadoras elijan democráticamente.

DEMOCRÁTICO E INDEPENDIENTE

La independencia de la FE de CCOO se expresa y garantiza, fundamentalmente, por medio del más amplio ejercicio de la democracia y de la participación de los trabajadores y trabajadoras en la vida interna del sindicato. Las asambleas de afiliadas y afiliados, el funcionamiento

La Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras (FE de CCOO) tiene como objetivo principal la defensa de los intereses laborales, profesionales y pedagógicos de las personas que trabajan en la enseñanza de todos los niveles educativos **y en los servicios socioeducativos**, y, en igual rango de prioridad, la defensa de una enseñanza de calidad, participativa, crítica, democrática **e integradora**, como instrumento dinamizador de una sociedad más justa y más libre y de una convivencia pacífica, tolerante y no discriminatoria. Está integrada como Federación de rama en la Confederación Sindical de CCOO, de acuerdo con los Estatutos de la CS de CCOO.

La Federación de Enseñanza **y Servicios Socioeducativos** de CCOO mantiene 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 los trabajadores y trabajadoras. Proceso unitario, cuyas formas definitivas no podemos prefigurar en la actualidad, y en esta dirección, la FE de CCOO se compromete a:

democrático de todos los órganos de la Confederación y el respeto a sus decisiones tomadas por mayoría son la base de esta independencia, lo que nos caracteriza como sindicato asambleario. La FE de CCOO 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, y también de los partidos políticos.

PARTICIPATIVO Y DE MASAS

Considerando que la conquista de las reivindicaciones sociales y políticas de los trabajadores y trabajadoras exige protagonismo directo, la FE de CCOO se propone organizar a la mayoría de ellas y ellos a fin de incorporarles a la lucha por su propia emancipación. CCOO promoverá en todas sus estructuras la participación de la diversidad social existente entre la clase trabajadora.

DE HOMBRES Y MUJERES

La FE de CCOO tiene entre sus principios el impulsar y desarrollar la igualdad de oportunidades, así como combatir la discriminación que por razón de sexo se produzca. Para ello CCOO se propone: incorporar la igualdad de género a todos los ámbitos de la política sindical (transversalidad). Desarrollar acciones positivas en las relaciones laborales y condiciones de trabajo así como la consecución de una representación equilibrada de hombres y mujeres en todos los niveles, removiendo todos los obstáculos para alcanzar la proporcionalidad a la afiliación existente en todas las estructuras del sindicato.

SOCIOPOLÍTICO

Además de reivindicar la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de todos los trabajadores y trabajadoras, asume la defensa de todo aquello que les afecte como clase en la perspectiva de la supresión de toda opresión nacional y la explotación capitalista.

Asimismo, la FE de CCOO ejercerá una especial defensa de las reivindicaciones de las mujeres, jóvenes, personas discapacitadas, de la salud laboral, del medio ambiente y del pacifismo con el fin de eliminar cualquier forma de discriminación basada en el sexo u orientación sexual, la edad, la morfología física, psíquica o sensorial, la raza, el origen étnico, las convicciones políticas y/o religiosas, así como por cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Igualmente se propone potenciar la educación para la salud y el consumo; la educación ambiental; la coeducación y la educación para la tolerancia entre edades, razas, culturas y religiones.

La FE de CCOO, consecuente con la defensa que históricamente mantiene de los derechos nacionales y autonómicos de los pueblos de España:

Además de **exigir** la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de todos los trabajadores y trabajadoras, asume la defensa de todo aquello que les afecte como clase en la perspectiva de la supresión de toda opresión y explotación *especialmente si ésta se produce contra menores.*

Asimismo, la FE de CCOO ejercerá una especial defensa de las reivindicaciones de las mujeres, jóvenes, personas *con discapacidad*, de la salud laboral, del medio ambiente y del pacifismo con el fin de eliminar cualquier forma de discriminación basada en el sexo u orientación sexual, la edad, la morfología física, psíquica o sensorial (*la raza **quitar***), el origen étnico, las convicciones políticas y/o religiosas, así como por cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Igualmente se propone potenciar la educación para la salud y el consumo; la educación ambiental; la coeducación y la educación para la tolerancia **en todos los ámbitos.**

- Reconoce el derecho de autodeterminación de aquellos pueblos que lo deseen ejercitar a través de los mecanismos establecidos en la Constitución para su reforma.
- Apoya la plena consolidación de las autonomías nacionales y regionales, así como la plena solidaridad entre ellas.
- Y se define a favor del Estado federal.

La FE de CCOO defenderá en su práctica sindical los principios de solidaridad entre el conjunto de los trabajadores y trabajadoras, y en su funcionamiento interno se regirá por un espíritu solidario entre las diversas organizaciones de la CS de CCOO, adoptando una estructura organizativa consecuente con la realidad plurinacional del Estado español.

La FE de CCOO desarrolla su actividad en el marco legal de la Constitución española y lucha por su desarrollo progresivo, respetando la misma como expresión de voluntad democrática del pueblo español que en su día la aprobó.

INTERNACIONALISTA

Ante la esencia internacionalista de la clase trabajadora, la FE de CCOO afirma lo siguiente:

- a) Se establecerán y reforzarán las relaciones solidarias con todos los sindicatos de clase democráticos y representativos del mundo, a todos los niveles y con independencia de su afiliación a las confederaciones o federaciones mundiales existentes.
- b) La FE de CCOO colaborará con las Organizaciones Sindicales Internacionales y actuará en favor de la unificación del Sindicalismo Mundial.
- c) Apoyará dentro y fuera del país las reivindicaciones específicas de los emigrantes, así como de los trabajadores y trabajadoras extranjeros que trabajan en España.

De igual manera, la FE de CCOO se compromete a mantener de forma activa la solidaridad con los pueblos que luchan por las libertades democráticas y/o por el socialismo y con los refugiados y trabajadores y trabajadoras perseguidos por el ejercicio de sus derechos sindicales y democráticos.

- d) Potenciará la coordinación de los órganos de representación sindical de las empresas multinacionales.

PLURIÉTNICO E INTERCULTURAL

La FE de CCOO combatirá el racismo y la xenofobia y promoverá los valores del respeto, la tolerancia y la convivencia entre los miembros de las distintas etnias y pueblos. Esta actividad se desarrollará tanto entre sus afiliados y afiliadas como en su actividad laboral con el alumnado y el resto de la comunidad educativa. Asimismo, dentro del respeto a la pluralidad lingüística del Estado español y

c) Apoyará dentro y fuera del país las reivindicaciones específicas de los emigrantes, así como de los trabajadores y trabajadoras extranjeros que trabajan en España (pasar al apartado Pluriétnico e Intercultural)

c) De igual manera, la FE de CCOO se compromete a mantener de forma activa la solidaridad con los pueblos que luchan por las libertades democráticas y/o por el socialismo y con los refugiados y trabajadores y trabajadoras perseguidos por el ejercicio de sus derechos sindicales y democráticos.

*La FE de CCOO combatirá el racismo y la xenofobia y promoverá los valores del respeto, la tolerancia y la convivencia entre los miembros de las distintas etnias y pueblos. Esta actividad se desarrollará tanto entre sus afiliados y afiliadas como en su actividad laboral con el alumnado y el resto de la comunidad educativa. Asimismo, **defenderá dentro del respeto a la pluralidad lingüística***

al derecho que asiste a todo ser humano a poder servir-
se de su lengua materna, la FE de CCOO potenciará el
impulso de las diferentes lenguas vernáculas del Estado,
y trabajará para conseguir la dignificación social de las mis-
mas y su inclusión curricular en aquellos territorios don-
de se hablan.

Artículo 1.- Definición y ámbito de actuación de la Fede-
ración de Enseñanza de Comisiones Obreras (FE de
CCOO)

La FE de CCOO adopta la forma de organización sindical
al amparo de la Ley Orgánica 11/85, Libertad Sindical. La
FE de CCOO agrupa a sindicatos democráticos y de cla-
se de trabajadoras y trabajadores de la Enseñanza que des-
arrollen sus actividades en las distintas nacionalidades o
regiones del Estado español o sus instituciones en el ex-
terior y que aceptan su programa y respetan las formas
de funcionamiento interno que se definen en los presentes
Estatutos.

En concordancia con los principios enumerados ante-
riormente, la FE de CCOO se propone la transformación
democrática de la Enseñanza y la democratización de la
misma, mediante:

- La consecución de un sistema general de Enseñanza Pú-
blica, de calidad, gratuita desde los 0 años y obligato-
ria desde los 3 a los 18, pluralista, científica, laica, co-
educativa, igualitaria, arraigada en el medio sociocul-
tural y gestionada democráticamente. Este sistema será
financiado con fondos públicos y estará al servicio de
todos los españoles y españolas y ciudadanos y ciuda-
danas extranjeros residentes en España, sin discrimi-
naciones.
- 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 edu-
cación y particularmente a la formación profesional y
cultural permanente de los trabajadores y trabajadoras.
Asimismo, la Federación de Enseñanza de CCOO luchará

**ca del Estado español y al derecho que asiste a todo
ser humano a poder servirse de su lengua materna.**

*Apoyará dentro y fuera del país las reivindicaciones es-
pecíficas de los emigrantes, así como de los trabajadores
y trabajadoras extranjeros que trabajan en España (vie-
ne del apartado anterior).*

2. ESTATUTOS

CAPÍTULO I. DEFINICIÓN DE LA FEDERACIÓN DE ENSE- ÑANZA Y SERVICIOS SOCIOEDUCATIVOS

Artículo 1.- Definición y ámbito de actuación de la Fede-
ración de Enseñanza **y Servicios Socioeducativos** de Co-
misiones Obreras (FE de CCOO)

La FE de CCOO adopta la forma de organización sindical
al amparo de la Ley Orgánica 11/85, Libertad Sindical. La
FE de CCOO agrupa a sindicatos democráticos y de cla-
se de trabajadoras y trabajadores de la Enseñanza **y Servicios
Socioeducativos** que desarrollen sus actividades en las
distintas nacionalidades o regiones del Estado español o
sus instituciones en el exterior y que aceptan su progra-
ma y respetan las formas de funcionamiento interno que
se definen en los presentes Estatutos.

- 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 edu-
cación y particularmente a la formación profesional y
cultural permanente de los trabajadores y trabajadoras.
Asimismo, la Federación de Enseñanza **y Servicios So-**

especialmente contra cualquier forma de discriminación basada en el sexo, la orientación sexual, la edad, el origen étnico y las convicciones políticas o religiosas; ejercerá una especial defensa del medio ambiente y apoyará, dentro y fuera de España, las reivindicaciones específicas de las trabajadoras y trabajadores de la enseñanza en el exterior, así como las de los extranjeros que desarrollen su actividad profesional en el ámbito educativo en nuestro país.

Artículo 2.- Estatutos y Reglamentos

Estos Estatutos regulan el funcionamiento y la estructura de la FE de CCOO, los derechos y deberes de los afiliados y afiliadas así como los requisitos para adquirir dicha condición y su pérdida. Configuran, junto a los estatutos de la Confederación Sindical de CCOO y sus desarrollos reglamentarios, una normativa común básica que vincula a todas las organizaciones que integra la FE de CCOO y a su afiliación.

Los Reglamentos sindicales desarrollan y regulan los mandatos contenidos en los presentes Estatutos en aquellos aspectos de funcionamiento, relaciones sindicales y derechos y deberes aquí previstos. Obligan a todas las organizaciones y a los afiliados y afiliadas de la FE de CCOO.

Ante disposiciones en contrario, prevalecerá lo dispuesto en los Estatutos Confederales y sus Reglamentos y en segundo nivel los Federales. La Comisión de Garantías Federal será competente para resolver aquellos conflictos que pudieran suscitarse en y entre las Federaciones de nacionalidad, región o comunidad autónoma, los sindicatos de Ceuta y Melilla y la Federación del Exterior y el Consejo Federal, en el desarrollo de los preceptos estatutarios.

Los Estatutos y Reglamentos serán publicados para su general conocimiento.

Artículo 3.- Domicilio social

La Federación de Enseñanza de CCOO tendrá como domicilio social el de la Plaza de Cristino Martos número 4, 28015 Madrid. El Consejo Federal, a propuesta de la Ejecutiva Federal, podrá acordar el cambio a otro lugar.

Artículo 4.- Emblema

El emblema de la FE de CCOO son dos figuras humanas, una roja y otra gris, la primera de mayor tamaño que la segunda, que avanzan enlazadas por los hombros.

El diseño del emblema podrá ser modificado por el Consejo Federal a propuesta de la Comisión Ejecutiva Federal.

cioeducativos de CCOO luchará especialmente contra cualquier forma de discriminación basada en el sexo, la orientación sexual, la edad, el origen étnico y las convicciones políticas o religiosas; ejercerá una especial defensa del medio ambiente y apoyará, dentro y fuera de España, las reivindicaciones específicas de las trabajadoras y trabajadores de la enseñanza en el exterior, así como las de los extranjeros que desarrollen su actividad profesional en el ámbito educativo en nuestro país.

La Federación de Enseñanza **y Servicios Socioeducativos** de CCOO tendrá como domicilio social el de la Plaza de Cristino Martos número 4, 28015 Madrid. El Consejo Federal, a propuesta de la Ejecutiva Federal, podrá acordar el cambio a otro lugar.

El emblema de la FE de CCOO **es un rectángulo de fondo rojo con las letras CCOO en blanco y la palabra enseñanza debajo.**

Artículo 5.- Ámbito territorial

El ámbito de actuación de la FE de CCOO será el ámbito territorial del Estado español y los trabajadores y trabajadoras dependientes de la Administración, entes y organismos públicos que trabajen en el exterior.

Artículo 6.- Ámbito profesional

El ámbito profesional de la FE de CCOO es el de los trabajadores y trabajadoras de la Enseñanza, de cualquier nivel educativo y de administración y servicios, que ejerzan en la enseñanza pública o en la privada.

La FE de CCOO tendrá competencias sobre aquellas materias que afectan al menoscabo de la relación laboral o Funcional de los trabajadores y trabajadoras de la misma (conciertos educativos, privatización de Servicios Públicos).

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

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

También podrán afiliarse los becarios y becarias del tercer ciclo de la enseñanza superior que tengan algún tipo de relación laboral o contractual con la Universidad. Entendemos incluido dentro del concepto de personal de administración y servicios, con carácter general, a todo trabajador o a toda trabajadora que desarrollando su trabajo en la empresa privada, en cualquier nivel de la administración o en cualquier servicio que se preste para los diversos niveles de la enseñanza, mantenga una relación laboral directa con la empresa o administración educativa, o bien su relación se produzca a través de contratas, subcontratas, sociedades anónimas, empresas mixtas o fundaciones que cubran determinados servicios de la empresa o administración principal.

La FE de CCOO discutirá, en el seno del área pública confederal o en el diálogo con las federaciones afectadas, la afiliación de los trabajadores de administración y servicios para su encuadramiento definitivo si se produjese una controversia.

El ámbito profesional de la FE de CCOO es el de los trabajadores y trabajadoras de la Enseñanza **y los Servicios Socioeducativos independientemente de su nivel, titularidad y tipo de relación laboral.**

Asimismo, podrán afiliarse quienes, habiendo solicitado un puesto de trabajo en la Enseñanza **y en los Servicios Socioeducativos**, se encuentren en paro, y también los titulados y tituladas universitarias que no ejerzan en otra rama distinta a la de la Enseñanza **y de Servicios Socioeducativos**, y los parados y paradas por causa de despido o de reducción de plantillas de empresas de Enseñanza **y de Servicios Socioeducativos, o cualquier otra situación asimilable.**

Los trabajadores y trabajadoras autónomos que no tengan personas asalariadas a su cuenta también podrán afiliarse a la Federación. Igualmente, los miembros de cooperativas de Enseñanza **y de Servicios Socioeducativos.**

También podrán afiliarse los becarios y becarias del tercer ciclo de la enseñanza superior que tengan algún tipo de relación laboral o contractual con la Universidad. Entendemos incluido dentro del concepto de personal de administración y servicios, con carácter general, a todo trabajador o a toda trabajadora que desarrollando su trabajo en la empresa privada, en cualquier nivel de la administración o en cualquier servicio que se preste para los diversos niveles de la enseñanza **y servicios educativos**, mantenga una relación laboral directa **o indirecta** con la empresa o administración educativa, o bien su relación se produzca a través de contratas, subcontratas, sociedades anónimas, empresas mixtas o fundaciones que cubran determinados servicios de la empresa o administración principal.

Artículo 7.- Afiliación Internacional

La FE de CCOO está afiliada a la Internacional de la Educación (IE) y al Comité Sindical de la Educación (CSEE).

La afiliación o baja de la FE de CCOO en una organización de carácter internacional requerirá la aprobación del Congreso Federal por mayoría absoluta.

Los trabajadores extranjeros afiliados a sindicatos pertenecientes a la Internacional Sindical en su país de origen y que decidiesen afiliarse a la FE de CCOO tendrán reconocidos los derechos que afectasen a la antigüedad de afiliación.

Artículo 8.- Derechos de los afiliados y afiliadas

Además de los derechos y deberes contenidos en el artículo 10 de los Estatutos Confederales, todo afiliado tendrá derecho a recibir los Estatutos Federales, normas reguladoras de funcionamiento de los órganos de su sindicato, y su convenio o documento similar, para que quede informado de sus derechos y obligaciones, tanto en lo sindical como en lo laboral.

Artículo 9.- Medidas disciplinarias

La Federación de Enseñanza de CCOO asume, en ausencia de un reglamento específico aprobado por el Consejo, el Reglamento confederal de medidas disciplinarias, tanto para los afiliados como para los órganos.

Artículo 10.- Configuración de la Federación de Enseñanza de CCOO

La FE de CCOO forma parte de la Confederación Sindical de CCOO aceptando expresamente su Programa, sus Estatutos y la Política Sindical que se apruebe por sus órganos de dirección.

Las personas extranjeras afiliadas a sindicatos pertenecientes a la Internacional Sindical en su país de origen y que decidiesen afiliarse a la FE de CCOO tendrán reconocidos los derechos que afectasen a la antigüedad de afiliación.

CAPÍTULO II. AFILIACIÓN. DERECHOS Y DEBERES

Además de los derechos y deberes contenidos en el artículo 10 de los Estatutos Confederales, **la afiliación es un acto voluntario sin otras condiciones que la aceptación y práctica de los objetivos señalados en la Declaración de Principios, las que establecen los ámbitos profesionales en el artículo 6 de estos Estatutos y, en general, las obligadas por el respeto a los presentes Estatutos y demás normas y resoluciones del Consejo Federal acordadas que los desarrollen.**

La afiliación tendrá derecho a **conocer** los Estatutos Federales **y Confederales**, normas reguladoras de funcionamiento de los órganos de su sindicato y su convenio o documento similar, para que quede informada de sus derechos y obligaciones, tanto en lo sindical como en lo laboral, **facilitándole el acceso a los mismos en el momento de su afiliación efectiva.**

La Federación de Enseñanza **y Servicios Socioeducativos** de CCOO asume en ausencia de un reglamento específico aprobado por el Consejo el reglamento Confederal de medidas disciplinarias, tanto para los afiliados como para los órganos.

CAPÍTULO III. ESTRUCTURA DE LA FEDERACIÓN DE ENSEÑANZA Y SERVICIOS SOCIOEDUCATIVOS**Artículo 10.- Configuración de la Federación de Enseñanza y Servicios Socioeducativos de CCOO**

La FE de CCOO agrupa a las Federaciones de nacionalidad, región o comunidad autónoma y del Exterior. Dichas federaciones, que pueden adoptar los nombres de Federación Sindical de Comisiones Obreras de Enseñanza, Federación de Enseñanza, Sindicato Regional de Enseñanza o Sindicato de Comisiones Obreras de Enseñanza del ámbito territorial correspondiente o cualquier otro que así determinen en sus congresos y que asegure la identificación con la FE de CCOO, son las siguientes:

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

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 de Navarra se integra en la Federación de Euskadi.

Artículo 11.- Derechos y deberes de la Federaciones de Enseñanza de Nacionalidad, Región o Comunidad Autónoma

Las Federaciones de Enseñanza de nacionalidad, región o comunidad autónoma son parte integrante de la FE de CCOO a la vez que lo son de las respectivas confederaciones o uniones de su ámbito territorial, y están integradas por los sindicatos provinciales, comarcales o insulares.

El sindicato provincial, comarcal o insular es la estructura sindical y organizativa fundamental, a partir de la cual se van conformando las estructuras que integran la FE de CCOO.

La FE de CCOO agrupa a las Federaciones de nacionalidad, región o comunidad autónoma y del Exterior. Dichas federaciones, que pueden adoptar los nombres de Federación Sindical de Comisiones Obreras de Enseñanza **y Servicios Socioeducativos**, Federación de Enseñanza **y Servicios Socioeducativos**, Sindicato Regional de Enseñanza **y Servicios Socioeducativos** o Sindicato de Comisiones Obreras de Enseñanza **y Servicios Socioeducativos** del ámbito territorial correspondiente o cualquier otro que así determinen en sus congresos y que asegure la identificación con la FE de CCOO, son las siguientes:

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

*El Sindicato de Navarra se integra en la Federación de Euskadi.***(suprimir).**

Artículo 11.- Derechos y deberes de la Federaciones de Enseñanza **y Servicios Socioeducativos** de Nacionalidad, Región o Comunidad Autónoma

Las Federaciones de Enseñanza **y Servicios Socioeducativos** de nacionalidad, región o comunidad autónoma son parte integrante de la FE de CCOO a la vez que lo son de las respectivas confederaciones o uniones de su ámbito territorial, y están integradas por los sindicatos provinciales, comarcales o insulares.

Las Federaciones de nacionalidad, región, comunidad autónoma, del Exterior y los sindicatos están representados en los órganos estatales de la FE de CCOO en la forma prevista para cada órgano en los presentes Estatutos y en la ponencia de organización vigente. — 5

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 las uniones regionales o confederaciones en la forma que cada organización en concreto determine. Los derechos y deberes de las Federaciones de nacionalidad, región o comunidad autónoma son los siguientes: — 10

1. Tienen autonomía administrativa para dotarse de los órganos y servicios que estimen oportunos para el mejor cumplimiento de sus funciones. — 15
2. Tienen autonomía de gestión económica y de patrimonio en sus ámbitos de actuación, sin más limitaciones que el cumplimiento de los Estatutos y de los acuerdos que en estas materias se adopten por los órganos competentes de la Federación. — 20
3. Tienen el deber y el derecho de participar en la elaboración de la política sindical de la FE de CCOO 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. — 25
4. Dentro del respeto a los Estatutos y a la política sindical de la FE de CCOO, las Federaciones de nacionalidad, región o comunidad autónoma y del Exterior tienen autonomía para elaborar y aplicar la política sindical en su respectivo ámbito. — 30
5. Las Federaciones de nacionalidad, región o comunidad autónoma y del Exterior agrupadas en la FE de CCOO aceptan sus Estatutos y son copartícipes de su programa y de la política sindical de la Federación aprobada por su Congreso y Consejo, su política de administración y finanzas y su política internacional. — 35
6. Las Federaciones de nacionalidad, región o comunidad autónoma y del Exterior aceptan expresamente la actuación de la Comisión de Garantías de la FE de CCOO en sus ámbitos de actuación respectivos, así como las medidas disciplinarias que por los órganos estatutarios pudieran imponerse. — 40

Los representantes legales de la Federación Estatal y de las Federaciones de nacionalidad, región o comunidad autónoma, los sindicatos de Ceuta y Melilla y la Federación del Exterior serán, a todos los efectos, sus secretarías o secretarios generales en el ámbito de su competencia y durante la vigencia de su mandato. — 50

Tendrán los poderes y facultades legales que se les reconozca en los Estatutos. Si, entre Congreso y Congreso, el Secretario o la Secretaria General de cualquier organización federada a la FE de CCOO dimitiese o falleciese podrá elegirse de nuevo por mayoría absoluta en el Conse- — 55

jo de la organización correspondiente hasta el congreso ordinario o extraordinario convocado a tal efecto si así lo decidiera el órgano de dirección mencionado.

Las organizaciones integradas en la FE de CCOO, tienen el mismo régimen de incompatibilidades que la Federación de Enseñanza.

Artículo 12. Secretarías de la Mujer

En todas las estructuras de CCOO se constituirán Secretarías de la Mujer, que estarán compuestas por las mujeres afiliadas interesadas en llevar adelante esa tarea. Su responsable formará parte de la Comisión Ejecutiva de la estructura sindical de que se trate. Tendrán asegurados medios humanos y financieros para poder realizar el trabajo de forma efectiva. Sus objetivos y funciones son:

- Fomentar y desarrollar en el sindicato una conciencia de la realidad social diferenciada de las mujeres.
- Participar en el diseño de la política global y de la acción sindical del sindicato, asesorando, orientando e informando en los temas relativos a la discriminación de las mujeres.
- Contribuir a la creación de un marco de expresión de las mujeres dentro del sindicato que permita el desarrollo de propuestas y alternativas para conseguir la igualdad de trato entre trabajadoras y trabajadores.
- Propiciar el cauce que permita una mayor y más fácil integración de las mujeres a las estructuras del sindicato, propiciando su afiliación.
- Desarrollar programas y medidas de Acción Positiva orientados al logro de la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.
- Velar por la aplicación de medidas orientadas a promover la proporcionalidad en los órganos de dirección y demás ámbitos de la estructura sindical.
- Articular la relación entre el sindicato y las distintas organizaciones que luchan por la liberación de las mujeres, en especial las del movimiento feminista.
- Auspiciar la intersectorialidad de los temas de la mujer en todos los ámbitos del sindicato, en colaboración con el resto de las Secretarías.

Artículo 13.- Responsabilidad de la FE de CCOO.

1. La FE de CCOO no responderá de los actos y obligaciones contraídas por las organizaciones listadas en el artículo 10 de los presentes Estatutos, si éstas no hubieran cumplido los acuerdos que en materia financiera y patrimonial hayan adoptado los órganos competentes de la FE de CCOO. Tampoco responderá si tales organizaciones se han excedido de sus recursos económicos autónomos, sin conocimiento y aprobación expresa de los órganos de la FE de CCOO competentes.

2. La FE de CCOO no responderá de la actuación sindical de las Federaciones de nacionalidad, región o comunidad autónoma y organizaciones en éstas integradas, adoptados por las mismas en el ámbito de sus respecti-

vas competencias, salvo en los supuestos previstos en los artículos 26 (acción sindical) de estos Estatutos en los que haya mediado intervención de los órganos de la FE de CCOO.

3. La CS de CCOO no responderá de las actuaciones de sus afiliados o afiliadas cuando éstas lo sean a título personal y no representativas del sindicato, todo ello con independencia de las medidas sancionadoras que la CS de CCOO pudiera adoptar respecto a su afiliado.

Artículo 14.- Integración en la FE de CCOO.

La solicitud de integración en una federación de un sindicato de Enseñanza o de una organización sectorial en la FE de CCOO deberá ser instada a la Comisión Ejecutiva de la misma y posteriormente aprobada por el Consejo Federal.

La integración en la FE de CCOO por parte de cualquier organización sindical supondrá la aceptación de los principios, programas, estatutos, política sindical y política internacional de la misma.

Artículo 15.- Formas especiales de asociación a la FE de CCOO.

Las organizaciones sindicales que así lo deseen podrán establecer formas especiales de asociación con la FE de CCOO.

El acuerdo de asociación deberá ser aprobado por el Consejo Federal a instancias de la Comisión Ejecutiva 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.

Artículo 16.- Órganos de dirección, coordinación y cargos de representación de la FE de CCOO.

Los órganos de dirección de la FE de CCOO son:

- El Congreso Federal.
- La Conferencia Federal.
- El Consejo Federal.
- La Ejecutiva Federal.

Los órganos de coordinación de la FE de CCOO son:

3. La FE de CCOO no responderá **ni respaldará las** actuaciones de sus afiliados o afiliadas cuando éstas lo sean a título personal y no representativas del Sindicato, todo ello con independencia de las medidas sancionadoras que la FE de CCOO pudiera adoptar respecto a su afiliado o afiliada.

Artículo 14.- Integración en la FE de CCOO.

La solicitud de integración en una federación de un sindicato de Enseñanza o de una organización sectorial en la FE de CCOO deberá ser instada a la comisión Ejecutiva de la misma y posteriormente aprobada por el Consejo Federal.

La integración en la FE de CCOO por parte de cualquier organización sindical supondrá la aceptación de los principios, programas, estatutos, política sindical y política internacional de la misma. (**SUPRIMIR TODO EL ARTÍCULO**).

Artículo 15.- Formas especiales de asociación a la FE de CCOO.

Las organizaciones sindicales que así lo deseen podrán establecer formas especiales de asociación con la FE de CCOO. El acuerdo de asociación deberá ser aprobado por el Consejo Federal a instancias de la Comisión Ejecutiva 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 (**SUPRIMIR TODO EL ARTÍCULO**).

CAPÍTULO IV. ÓRGANOS DE DIRECCIÓN, COORDINACIÓN Y REPRESENTACIÓN DE LA FEDERACIÓN DE ENSEÑANZA Y SERVICIOS SOCIOEDUCATIVOS

a) El Comité Federal.

El cargo de representación de la FE de CCOO es el Secretario General o la Secretaria General con las funciones y competencias de dirección que se expresan en el artículo 22.

En todos los órganos de la Federación de Enseñanza la representación de mujeres será como mínimo proporcional al número de afiliadas y en aquellas que el número de afiliadas sea mayoritaria, la representación será, como mínimo, del 50%. Para lograrlo, las candidaturas deben guardar dichas proporciones.

Artículo 17.- El Congreso Federal

El Congreso Federal es el máximo órgano deliberante y decisorio de la FE de CCOO.

a) Composición: El Congreso Federal, una vez fijado el número de delegados y delegadas, estará compuesto por el Secretario o Secretaria General, la Ejecutiva Federal y los y las representantes de las Federaciones de nacionalidad, región o comunidad autónoma, los sindicatos de Ceuta y Melilla y la Federación del Exterior, en proporción a las cotizaciones acumuladas en los cuatro años naturales anteriores a la convocatoria del Congreso. Los delegados y delegadas al Congreso Federal serán elegidos según normativa que regule la convocatoria y funcionamiento del mismo.

b) Funcionamiento:

1. El congreso ordinario se convocará cada cuatro años.

2. El congreso extraordinario podrá ser convocado cuando así lo apruebe el Consejo Federal por mayoría **absoluta** o las organizaciones territoriales que sumen, al menos, dos tercios de los cotizantes.

3. Los congresos ordinarios serán convocados con seis meses de antelación, las ponencias y documentos que sirvan de base para la discusión se enviarán con tres meses de antelación; el reglamento y el informe general, con un mes, y las enmiendas en el plazo que se establezca en las normas de convocatoria del Congreso.

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 en los apartados de definición de principios y definición de la Federación, que requerirán mayoría de dos tercios.

5. La normativa de convocatoria, composición y funcionamiento del Congreso será establecida por el Consejo Federal.

6. Se articularán los procesos congresuales de forma que primero se celebrará el Congreso Federal mediante asambleas congresuales y con posterioridad los congresos ordinarios de las organizaciones federadas.

b) *El Secretariado o Comisión Permanente de la Ejecutiva Federal (añadir).*

El cargo de representación de la FE de CCOO es el *Secretario o Secretaria* General con las funciones y competencias de dirección que se expresan en el artículo 22 de los Estatutos Federales.

En todos los órganos de la Federación de Enseñanza **y Servicios Socioeducativos** la representación de mujeres será como mínimo proporcional al número de afiliadas y en aquellas que el número de afiliadas sea mayoritaria, la representación será, como mínimo, del 50%. Para lograrlo, las candidaturas deben guardar dichas proporciones.

c) Funciones del Congreso Federal.

1. Determinar la **estrategia** general, la actividad sindical, la política de organización y finanzas y la política internacional de la FE de CCOO.

2. Aprobar y modificar el programa de la FE de CCOO.

3. Aprobar y modificar los Estatutos de la FE de CCOO.

4. Aprobar la composición del Consejo Federal.

5. Elegir al Secretario o Secretaria General de la FE de CCOO. mediante sufragio libre y secreto.

6. Elegir la Comisión de Control Administrativo y Finanzas y la Comisión de Garantías de la FE de CCOO. mediante sufragio libre y secreto.

7. Elegir la Ejecutiva Federal mediante sufragio libre y secreto.

8. Decidir por acuerdo de 4/5 del Congreso sobre la disolución de la FE de CCOO. y/o su fusión con otra organización sindical.

9. Reconocer el carácter de corriente sindical.

9. Reconocer el carácter de corriente sindical (**SUPRIMIR**).

10. Todas las organizaciones de carácter territorial celebrarán su congreso.

Artículo 18.- Las conferencias federales

Entre congreso y congreso y cuando, a propuesta de la Ejecutiva Federal, se considere oportuno por el Consejo Federal, podrán convocarse conferencias Federales para debatir y establecer la posición de la FE de CCOO con relación a cuestiones específicas o generales de especial interés para la política sindical de la F. E. de CCOO en la línea de lo aprobado en los congresos federales. Los acuerdos adoptados tendrán carácter de decisiones para el conjunto de la FE de CCOO y no podrán contradecir los acuerdos aprobados por el Congreso Federal.

En cada convocatoria específica realizada por el Consejo Federal se establecerán los criterios de asistencia y funcionamiento de la conferencia, participando el Consejo Federal y al menos tantos delegados y delegadas como miembros del Consejo Federal. Los delegados y las delegadas se elegirán en su estructura respectiva.

Artículo 19.- El Consejo Federal

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

a) Composición. El Consejo Federal estará compuesto por:

1. La Ejecutiva Federal, incluido el Secretario o la Secretaria General de la FE de CCOO.

2. El resto estará compuesto por los representantes de las Federaciones de nacionalidad, región o comunidad autónoma, los sindicatos de Ceuta y Melilla y la Federación del Exterior en proporción a la afiliación fijada para el reparto de miembros del último congreso. Dicha composición podrá actualizarse bianualmente por el Reglamento del Consejo Federal con los criterios de cotizaciones de los cuatro años anteriores.

El Consejo Federal es el máximo órgano de dirección y representación entre *congresos sucesivos*.

Los secretarios o secretarías generales de las Federaciones de nacionalidad, región o comunidad autónoma, los sindicatos de Ceuta y Melilla y la Federación del Exterior son miembros del Consejo Federal y forman parte de la cuota de delegados y delegadas que les corresponda. Asimismo formará parte del Consejo Federal el Secretario o Secretaria del Sindicato de Navarra dentro de la cuota de delegados y delegadas de la Federación de Euskadi. El resto de delegados y delegadas serán elegidos en su respectivo consejo necesariamente y con arreglo a las previsiones establecidas en el art. 11 de los Estatutos de la CS de CCOO. El Consejo Federal, a propuesta de la Ejecutiva Federal o por un tercio del mismo, incorporará a sus reuniones, con voz pero sin voto, a miembros de la FE de CCOO cuya presencia o asesoramiento considere oportunas, por su responsabilidad en determinados servicios o comisiones de carácter permanente o temporal.

b) Funcionamiento:

1. El Consejo Federal será convocado por la Ejecutiva 2 veces al año, al menos, con carácter ordinario y, con carácter extraordinario, cada vez que lo solicite un tercio de los miembros del Consejo Federal. En este último caso, deberá realizarse en un plazo no superior a quince días, incluyendo en el orden del día el motivo de la convocatoria.

2. Las resoluciones y decisiones del Consejo Federal se adoptarán por mayoría simple, salvo en los casos previstos en los presentes estatutos.

3. La incorporación o sustitución de miembros del Consejo se dará a conocer al propio Consejo Federal y al Secretario o Secretaria General.

El Consejo Federal, en el plazo de 6 meses, definirá claramente las causas de las revocaciones.

c) Funciones:

1. Discutir y decidir sobre la política general de la FE de CCOO entre dos congresos sucesivos y controlar su aplicación por la Ejecutiva.

2. Convocar el Congreso Federal. Aprobar las normas que regulan el proceso congresual previo y **proponer** el reglamento de funcionamiento del Congreso **así como las ponencias**.

Los principios y reglas establecidos en dichas normas y reglamentos deben ser respetados y observados por las respectivas normas y reglamentos de que se doten las organizaciones integradas en la FE de CCOO.

3. Aprobará anualmente el presupuesto de gastos e ingresos a propuesta de la Ejecutiva Federal.

4. Aprobar la integración, asociación y otras formas específicas de vinculación sindical de las federaciones, sindicatos provinciales, comarcales o insulares y organizaciones sindicales que así lo soliciten.

5. Conocerá anualmente los informes sobre sus activida-

Asimismo formará parte del Consejo Federal el Secretario o Secretaria del Sindicato de Navarra dentro de la cuota de delegados y delegadas de la Federación de Euskadi (suprimir).

El Consejo Federal, en el plazo de 6 meses, definirá claramente las causas de las revocaciones (cambio de lugar: pasar tras el punto c) 6 de este mismo artículo).

des elaborados por las Comisiones de Control Administrativo y Finanzas y por la Comisión de Garantías.

6. El Consejo Federal, por mayoría absoluta, podrá revocar y/o elegir a los miembros de la Ejecutiva Federal, entre congreso y congreso, siempre y cuando no superen un tercio del total de sus componentes, ni suponga la ampliación de su número inicial en más de un 10 por 100.

7. Aprobar **por mayoría absoluta** los siguientes reglamentos:

a) El Reglamento de funcionamiento del Consejo Federal y las reglas básicas de funcionamiento de los órganos de dirección.

b) El Reglamento que desarrolle el artículo sobre medidas disciplinarias y el artículo de medidas disciplinarias a los órganos de organizaciones integradas en la CS de CCOO.

c) El Reglamento de funcionamiento de la Comisión de Garantías y de la Comisión de Control Administrativo y Finanzas.

d) Los que el propio Consejo Federal, en el desarrollo de la política sindical, considere convenientes.

e) Un reglamento de permanentes sindicales común a todas las estructuras.

f) Adaptar los reglamentos citados en el artículo 29,c,10 de los Estatutos de la Confederación, si se considerara necesario y en la medida que éstos lo permitan.

8. Convocar las conferencias federales.

9. El código de utilización de los Derechos Sindicales y Estatuto del Delegado y de la Delegada.

10. El Reglamento de funcionamiento de la Comisión de Garantías y de la Comisión de Control Administrativo y Finanzas.

11. El Reglamento de desarrollo del art. 17.5 sobre la Sección Sindical.

12. Cuantas otras competencias se le asignen en estos estatutos.

Artículo 20.- La Ejecutiva Federal

La Ejecutiva Federal es el órgano de dirección de la FE de

6. El Consejo Federal, por mayoría absoluta, podrá **elegir y revocarlos, en su caso, a nuevos miembros** de la Ejecutiva Federal, entre congreso y congreso, siempre y cuando no superen un tercio del total de sus componentes, ni suponga la ampliación de su número inicial en más de un 10 por 100.

El Consejo Federal, en el plazo de 6 meses, definirá claramente las causas de las revocaciones (cambio de lugar: viene del punto b) 3 de este mismo artículo).

8. Convocar las conferencias federales **(cambiar de lugar: tras es actual punto 11).**

g) El código de utilización de los Derechos Sindicales y Estatuto del Delegado y de la Delegada (cambiar de lugar: sería el apartado g) del punto 7).

h) El Reglamento de funcionamiento de la Comisión de Garantías y de la Comisión de Control Administrativo y Finanzas (cambiar de lugar: sería el apartado h) del punto 7).

i) El Reglamento de desarrollo del art. 17.5 de los Estatutos Confederales, sobre la Sección Sindical (cambiar de lugar: sería el apartado i) del punto 7).

8. Convocar las conferencias federales **(nueva ubicación).**

9. Cuantas otras competencias se le asignen en estos estatutos **(cambiar la numeración).**

CCOO que lleva a la práctica las decisiones y directrices adoptadas por el Consejo Federal y el Congreso. Funcionará colegiadamente convocada por el Secretario o la Secretaría General o por una tercera parte de sus componentes.

a) Composición.

El Congreso Federal fijará su número y elegirá a sus componentes a propuesta de la comisión de candidaturas y de conformidad con el Reglamento del Congreso.

Se asegurará un tiempo mínimo de cuatro años de afiliación para poder ser miembro de la Ejecutiva Federal.

La Comisión Ejecutiva creará cuantas secretarías, áreas, departamentos, comisiones o grupos de trabajo estime convenientes para el mejor desarrollo de las funciones que tiene encomendadas. Las resoluciones y propuestas que emanen de los mismos requerirán la aprobación de la Ejecutiva, previa a llevarse a la práctica.

Elegirá los responsables de área y secretarías de entre sus miembros para atender la dirección y decisiones cotidianas entre reuniones de la Ejecutiva Federal.

Potenciará la creación de las Secretarías de la Mujer en las organizaciones territoriales e impulsará las que ya existen. Las Secretarías de la Mujer se integrarán en los órganos de dirección respectivos con plenos derechos.

b) Funcionamiento.

Los miembros de la Ejecutiva Federal podrán participar, delegados por la misma, en las reuniones de cualquiera de los órganos de las organizaciones agrupados en la FE de CCOO, de lo que serán informadas las estructuras intermedias.

Con el fin de garantizar su funcionamiento regular la Ejecutiva tendrá un reglamento interno.

c) Funciones de la Ejecutiva Federal:

1) Llevar a la práctica las decisiones adoptadas por el Consejo Federal y el Congreso.

2) Asegurar la dirección permanente de la actividad de la FE de CCOO, llevando a la práctica las decisiones del Consejo Federal, asegurando la dirección diaria de la FE de CCOO, deliberando y tomando decisiones sobre cuestiones urgentes entre reuniones del Consejo Federal.

3) Asegurar la organización y funcionamiento de todos los servicios centrales de la FE de CCOO.

4) Seleccionará, contratará y cesará al personal técnico y administrativo de los Servicios Centrales de la FE de CCOO, y, en su caso, a los permanentes sindicales.

Nombrar y cesar al personal técnico y administrativo de los servicios centrales de la FE de CCOO.

La Comisión Ejecutiva creará cuantas secretarías, áreas, departamentos, comisiones o grupos de trabajo estime convenientes para el mejor desarrollo de las funciones que tiene encomendadas. Las resoluciones y propuestas que emanen de los mismos *no serán ejecutivos hasta que sean asumidos como propios por la Ejecutiva Federal.*

4) Seleccionará, contratará y cesará, **motivadamente**, al personal técnico y administrativo de los Servicios Centrales de la FE de CCOO y, en su caso, a los permanentes sindicales.

Nombrar y cesar al personal técnico y administrativo de los servicios centrales de la FE de CCOO (suprimir, está repetido).

5) Coordinar las actividades del Consejo Federal, del Comité Federal, de las áreas de trabajo, de las secretarías, de las secciones federales, de las comisiones federales y de los servicios técnicos de la FE de CCOO.

6) Mantener contactos periódicos con todas las Federaciones territoriales.

7) Llevar la responsabilidad de las publicaciones centrales oficiales de la FE de CCOO.

8) Nombrar y cesar a los miembros de los órganos de dirección de las sociedades y servicios dependientes de la FE de CCOO.

9) Conocer la situación patrimonial y financiera del conjunto de organizaciones federadas, así como recabar información a las entidades financieras sobre los activos y pasivos de las mismas.

La Comisión Ejecutiva responderá ante el Congreso, al término de su actuación, y ante el Consejo Federal entre congreso y congreso.

Artículo 21.- El Comité Federal

Es el órgano para la dirección y coordinación federal compuesto por los miembros de la Ejecutiva Federal, y por los secretarios y secretarías generales de las organizaciones federadas que se relacionan en el artículo 10 (más el de Navarra, por ser una Comunidad diferenciada) en los que concurren las máximas responsabilidades en la dirección de la Federación.

Este órgano participará en la elaboración de propuestas de política sindical y organizativa de carácter estratégico y evaluará sus resultados y aplicación.

Preparará las reuniones del Consejo Federal y mantendrá una periodicidad al menos bimestral en sus reuniones.

Artículo 22.- Secretario o Secretaria General de la FE de CCOO.

a) Es quien representa legal y públicamente a la FE de CCOO. Actúa bajo el acuerdo colegiado del Consejo Federal y de la Ejecutiva Federal, siguiendo el principio de dirección y representación colectivas y tiene como misión la de cohesionar e impulsar las funciones de dichos órganos. Tendrá las facultades que la ley le otorga, como representante legal y público de la FE de CCOO.

b) Tendrá las facultades legales que expresamente se reconocen en el anexo de los presentes Estatutos. En el reglamento de funcionamiento de la Ejecutiva Federal se podrá regular la forma de ejercer estas facultades.

c) Podrá delegar, y revocar, las funciones y facultades que le reconocen los presentes Estatutos en los miembros y órganos competentes de la FE de CCOO.

d) En caso de ausencia **de amplia duración**, la Ejecutiva Federal, colegiadamente, asumirá las funciones reconocidas

8) Nombrar y cesar, **motivadamente**, a los miembros de los órganos de dirección de las sociedades y servicios dependientes de la FE de CCOO.

La Comisión Ejecutiva responderá ante el Congreso, al término de su actuación y ante el Consejo Federal *entre congresos*.

(más el de Navarra, por ser una Comunidad diferenciada) (suprimir).

al Secretario o Secretaria General durante el período que dure la ausencia.

e) Si entre congreso y congreso el Secretario o la Secretaria General de la FE de CCOO dimitiese o falleciese, se procederá a una nueva elección por mayoría absoluta en el Consejo Federal. Su mandato alcanzará hasta el siguiente congreso ordinario o hasta el congreso extraordinario convocado para la elección de un Secretario General o de una Secretaria General, si así lo decide el órgano de dirección mencionado.

f) Presidirá las reuniones de la Ejecutiva Federal, y las del Consejo Federal, así como las del Secretariado o Comisión Permanente de la Ejecutiva Federal y los del Comité Federal.

g) Presentará el informe al Congreso Federal en nombre del Consejo Federal, e informes periódicos a los Consejos Federales en nombre de la Ejecutiva Federal, salvo que se adopte otro acuerdo para sesiones concretas.

h) No podrá ser reelegido o reelegida por más de dos mandatos consecutivos, ampliable a un tercero excepcionalmente

Artículo 23.- Incompatibilidades de los miembros de los órganos de dirección de la FE de CCOO.

La condición de miembro de la Ejecutiva Federal de la FE de CCOO o de responsable directo de una secretaría federal, en función de las tareas que ello conlleva, será incompatible con el desempeño de las siguientes funciones:

- Alcalde, alcaldesa, concejal o concejala.
- Miembro de las Cortes Generales (Congreso de los Diputados y Senado).
- Miembro de los Parlamentos de las comunidades autónomas y del Parlamento Europeo.
- Miembro del Gobierno del Estado o de los Gobiernos de las comunidades autónomas.
- Miembro de Juntas Generales y/o instituciones provinciales.
- Cualquier cargo de designación directa por parte del Gobierno del Estado, o de alguna de las administraciones o empresas públicas.

- Secretario o secretaria general de un partido político.
- Responsable directo de una secretaría o área de trabajo permanente en un partido político.
- Candidato o candidata a alguno de los cargos públicos señalados anteriormente.

Ser responsable de una secretaría federal de la FE de CCOO, formar parte de una ejecutiva o ejercer una secretaría general serán incompatibles con responsabilidades directas en otras organizaciones no federales de la CS de CCOO.

- Cualquier cargo de designación directa **o de confianza** por parte del Gobierno del Estado, o de alguna de las administraciones o empresas públicas, **Organismos Públicos, Agencias y demás Entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de cualquiera de las Administraciones Públicas, Universidades, etc.**

Las organizaciones de la Federación establecerán un régimen de incompatibilidades similar al previsto en estos Estatutos señalando en cualquier caso incompatibilidades entre:

Secretario o Secretaria General de Federación de nacionalidad o región, del Exterior, provincia o comarca o insular con ser diputado o diputada, senador o senadora en las Cortes Generales, diputado o diputada autonómico, alcalde o alcaldesa, o concejal o concejala.

Será incompatible ser candidato o candidata 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 de las administraciones o empresas públicas con ser Secretario o Secretaria 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 o Secretaria General de una Federación de nacionalidad, regional o provincial con tener responsabilidades directas en órganos de dirección no federales de la CS de CCOO.

VI. ÓRGANOS DE GARANTÍAS Y CONTROL

Artículo 24.- La Comisión de Garantías de la FE de CCOO

1. La Comisión de Garantías es el órgano supremo de control de las medidas disciplinarias internas, tanto de carácter individual sobre los afiliados y afiliadas como de carácter colectivo sobre las organizaciones.

Interviene, asimismo, en cuantas reclamaciones le presenten los afiliados y afiliadas o las organizaciones integradas en la FE de CCOO sobre violación de los principios de democracia interna reconocidos en los estatutos. Lo cual generará, en su caso, las oportunas exigencias de responsabilidad ante los órganos de dirección federales.

2. La Comisión de Garantías será elegida, siempre en número impar, por el Congreso Federal y estará compuesta al menos por cinco miembros titulares y dos miembros suplentes, que no podrán ser, a su vez, miembros de los órganos ni de la FE de CCOO ni de las organizaciones integradas en ella. Los miembros electos en congreso mantendrán sus cargos (salvo fallecimiento o dimisión) hasta el siguiente congreso, en el que presentarán un balance de su actuación durante ese período que se publicará en los órganos de expresión de la Federación.

Anualmente elaborará un informe que presentará al Con-

Será igualmente incompatible el desempeño de un cargo de confianza de las administraciones o empresas públicas, **Organismos Públicos, Agencias y demás Entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de cualquiera de las Administraciones Públicas, Universidades, etc.**, con ser Secretario o Secretaria General o desempeñar puestos de responsabilidad en los órganos de dirección de las estructuras sindicales de estas administraciones o empresas públicas.

CAPÍTULO V. ÓRGANOS DE GARANTÍAS Y CONTROL

sejo Federal, que se publicará en los órganos de expresión de la Federación.

3. En el supuesto de fallecimiento, dimisión o incapacidad física o psíquica de algún miembro titular de la Comisión de Garantías pasará automáticamente a ocupar la vacante temporal o definitiva un miembro suplente. Si la vacante fuera definitiva, el miembro pasará a ser titular. En el caso de que la Comisión de Garantías llegara a tener menos de cinco miembros titulares, las vacantes que, por cualquier circunstancia, se puedan producir entre congreso y congreso serán cubiertas con carácter provisional hasta un nuevo congreso mediante elección por el Consejo Federal.

4. Las resoluciones de la Comisión de Garantías resuelven en última instancia dentro de la Federación y deberán dictarse en un plazo máximo de dos meses.

5. Contra las resoluciones de la Comisión de Garantías de la FE de CCOO se podrá entablar recurso, en el plazo máximo de un mes, ante la Comisión de Garantías de la CS de CCOO.

6. La Comisión de Garantías Federal se dotará de un reglamento, que aprobará el Consejo Federal, para su funcionamiento y relaciones con las otras Comisiones de Garantías constituidas.

7. Los órganos sindicales y la afiliación de Ceuta y Melilla y la Federación del Exterior podrán recurrir en primera instancia a la Comisión de Garantías Federal.

8. La Comisión de Garantías es un órgano sindical facultado para elaborar propuestas y sugerencias de carácter estatutario, funcional y teórico a los órganos de dirección de la FE de CCOO.

9. La Comisión de Garantías no es un órgano sindical consultivo.

10. Se requerirá un tiempo mínimo de cuatro años de afiliación para poder ser miembro de la Comisión de Garantías.

Artículo 25.- La Comisión de Control Administrativo y Finanzas

La Comisión de Control Administrativo y Finanzas, elegida por el Congreso Federal, estará compuesta por cinco miembros, cuya función es la de controlar el funcionamiento administrativo y financiero de los órganos de la FE de CCOO; sus miembros no formarán parte de los órganos de la FE de CCOO ni de las organizaciones confederadas.

Tendrán derecho a auditar a cualquier organización federada en colaboración con la Comisión de Control correspondiente, así como solicitar cualquier tipo de información contable o administrativa que considere necesaria para desarrollar su labor en cualquier ámbito federal.

3. En el supuesto de fallecimiento, dimisión, **desaparición** o incapacidad física o psíquica de algún miembro titular de la Comisión de Garantías pasará automáticamente a ocupar la vacante temporal o definitiva un miembro suplente. Si la vacante fuera definitiva, el miembro pasará a ser titular. En el caso de que la Comisión de Garantías llegara a tener menos de cinco miembros titulares, las vacantes que, por cualquier circunstancia, se puedan producir entre congreso y congreso serán cubiertas con carácter provisional hasta un nuevo congreso mediante elección por el Consejo Federal.

7. Los órganos sindicales y la afiliación de Ceuta y Melilla y la Federación del Exterior podrán recurrir en primera instancia a la Comisión de Garantías Federal (**suprimir**).

Coordinará su actuación con la Comisión de Garantías si, como consecuencia de algún procedimiento abierto en la organización, fuese necesaria la actuación de ambas preservando cada comisión su ámbito competencial.

Revisará los estados de cuentas federales y su adecuación a las normas contables en su momento aprobadas, y controlará el funcionamiento administrativo federal.

Elaborará anualmente un informe que se presentará al Consejo Federal. Someterá al Congreso Federal correspondiente el balance de su gestión.

La Comisión de Control Administrativo y Finanzas se dotará de un reglamento, que será aprobado por el Consejo Federal, para su propio funcionamiento y para coordinar las relaciones con las Comisiones de Control constituidas.

Las organizaciones federadas deberán contar con su correspondiente Comisión de Control Administrativo y Finanzas. Para la cobertura de vacantes se seguirá el procedimiento establecido para la Comisión de Garantías.

VII. ACCIÓN SINDICAL

Artículo 26.- Principios generales de la acción sindical de la FE de CCOO.

La acción sindical de la FE de CCOO se acuerda por los órganos de dirección confederales. La iniciativa de la acción sindical corresponde a cada organización en su ámbito y la desarrolla de acuerdo con las orientaciones fijadas por la CS de CCOO.

Deberán ser consultadas y debatidas previamente por el Consejo Federal y, en su defecto, por la Ejecutiva Federal de la CS de CCOO:

a) Aquellas propuestas de Acción Sindical que, por su trascendencia y repercusión, puedan afectar al desarrollo de la FE de CCOO, a su implantación entre los trabajadores y las trabajadoras o puedan suponer una variación de la política sindical de la misma.

b) Aquellas que afecten gravemente a servicios públicos esenciales de repercusión estatal.

Artículo 27.- Órgano de Prensa de la FE de CCOO.

El medio de expresión y difusión de la Federación de Enseñanza de CCOO es la revista *Trabajadores de la Enseñanza (T.E.)*, bajo la responsabilidad del Consejo Federal y dotada de un Consejo Editorial. Toda la afiliación de las organizaciones integradas en la FE de CCOO recibirán esta publicación, así como los suplementos de carácter sectorial

CAPÍTULO VI. ACCIÓN SINDICAL

Deberán ser consultadas y debatidas previamente por el Consejo Federal y, en su defecto, por la Ejecutiva Federal de la FE de CCOO.

CAPÍTULO VII. ÓRGANO DE PRENSA, FUNDACIONES Y SERVICIOS TÉCNICOS

o territorial que se publiquen. Asimismo, la revista *TE*: será lugar de debate y reflexión. Se promoverán desde sus páginas la expresión de las problemáticas sindicales y laborales y de las opiniones distintas que coexistan en el seno de la CS de CCOO.

Artículo 28.- Fundaciones de la FE de CCOO.

La FE de CCOO ha creado y podrá crear fundaciones con las finalidades y objetivos declarados en su acta fundacional. Se establecerán estrechos vínculos entre las fundaciones y la FE de CCOO para poder cumplir mejor las finalidades previstas.

Artículo 29.- Servicios técnicos de asesoramiento, asistenciales y otros de la FE de CCOO.

La FE de CCOO, en la forma que considere oportuna, dispondrá de los servicios técnicos, de asesoramiento y asistenciales, así como de los medios que estime necesarios de índole editorial, distribución cultural, ocio, etc., para personas afiliadas y no afiliadas, estableciéndose los criterios diferenciados que se consideren oportunos para unas y otras.

Artículo 30.- Patrimonio y financiación.

Los recursos y bienes de la FE de CCOO estarán integrados por:

Los recursos y bienes propios de la FE de CCOO y de cada una de las organizaciones confederadas en la misma, que están integrados por:

1. La parte proporcional de las cuotas de la afiliación que les resulte de aplicación. Su importe, periodificación y formas de abono se determinarán por el Consejo Federal.
2. Las donaciones y legados a favor de las mismas por el capital que acumule a lo largo de su gestión.
3. Las subvenciones que puedan serle concedidas, así como los ingresos procedentes de acuerdos sindicales, incluidos los no dinerarios derivados de las leyes y convenios en vigor. Los ingresos o gastos por representación sindical en instituciones públicas u organizaciones privadas, aún cuando aquélla se ejerza mediante representación nominal delegada.
4. Los bienes y valores de que sean titulares y sus rentas.
5. Cualesquiera otros recursos obtenidos de conformidad con las disposiciones legales y preceptos estatutarios.
6. Todos los bienes muebles e inmuebles adquiridos, donados o legados a la FE de CCOO o a cada una de las organizaciones confederadas.

Para la gestión de los servicios y actividades establecidos en los presentes Estatutos, podrá solicitar y obtener subvenciones finalistas de las Administraciones Públicas.

CAPÍTULO VIII. FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN

Para la gestión de los servicios y actividades establecidos en los presentes Estatutos, podrá solicitar y obtener subvenciones finalistas de las Administraciones Públicas **na-**

Artículo 31.- Balance y Presupuesto de la FE de CCOO
Anualmente el Consejo Federal, a propuesta de la Comisión Ejecutiva, conocerá la cuenta de ingresos y gastos y aprobará el balance de situación y el presupuesto y líneas de actuación de la FE de CCOO en materia de finanzas.

Igualmente, conocerá los balances, cuentas de resultados y presupuestos de conjunto de las Federaciones de Enseñanza de nacionalidad, región o comunidad autónoma y del exterior.

Artículo 32.- Disolución de la FE de CCOO

La FE de CCOO podrá disolverse por acuerdo de los 4/5 de los votos de los delegados y delegadas al 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 FE de CCOO, sus bienes muebles e inmuebles y recursos en general, quedarán integrados en el patrimonio de la CS de CCOO, salvo resolución en contrario de los órganos de la CS de CCOO.

Disposición Final.- Quedan sin efecto los Estatutos de todas las organizaciones territoriales integradas en la Federación de Enseñanza de CCOO.

ANEXO A LOS ESTATUTOS DE LA FE de CCOO

El Secretario o la Secretaria 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 ahorros, cajas oficiales, bancos incluso el de España y sus sucursales, haciendo todo cuanto la legislación y prácticas bancarias permitan.

Seguir, abrir y cancelar cuentas y libretas de ahorro, cuentas corrientes y de crédito y caja de seguridad. Librar, acep-

cionales y/o comunitarias.

Igualmente, conocerá los balances, cuentas de resultados y presupuestos *del* conjunto de las Federaciones de Enseñanza **y Servicios Socioeducativos** de nacionalidad, región o comunidad autónoma y del exterior.

CAPÍTULO IX. DISOLUCIÓN DE LA FEDERACIÓN DE ENSEÑANZA Y SERVICIOS SOCIOEDUCATIVOS DE CCOO

tar, 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.	5
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.	10
Administrar, en los más amplios términos, bienes muebles e inmuebles, hacer declaraciones de edificación y plantación, deslindes, amojonamientos, agrupaciones y segregaciones. 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.	15
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 traspasos 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.	20
Podrá delegar las funciones y facultades que reconocen los presentes Estatutos en los miembros y órganos competentes de la Federación.	25
En caso de ausencia de cualquier índole, la Ejecutiva Federal, colegiadamente, asumirá las funciones reconocidas al secretario o secretaria general durante el periodo que dure la ausencia.	30
	35
	40
	45
	50
	55

