

# 12 Congreso

Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras



**Propuesta de Ponencia  
Propuesta de Estatutos**



**Materiales para el debate**

Documentos aprobados por el Consejo Federal | 17.11.2016

[www.fe.ccoo.es](http://www.fe.ccoo.es)

**CCOO**  
enseñanza



## **XII Congreso Federación de Enseñanza de CCOO**

Documentos aprobados por el Consejo Federal | 17.11.2016



**XII Congreso Federación de Enseñanza de CCOO**

# **Índice**



## ÍNDICE PROPUESTA DE PONENCIA

|   |    |
|---|----|
| <b>1 El derecho a la educación</b> .....  | 9  |
| 1.1. Es necesario reconstruir el derecho a la educación .....                           | 9  |
| 1.2. Dar poder a las personas en la globalización neoliberal .....                      | 10 |
| 1.3. Dar poder a las personas en la producción exponencial de conocimiento .....        | 10 |
| 1.4. Educar para dar poder a la clase trabajadora .....                                 | 12 |
| 1.5. Cambiar el sistema educativo .....   | 12 |
| 1.6. Decidir sobre la educación .....   | 14 |
| 1.7. Los fines de la educación .....  | 15 |
| 1.8. Derechos educativos .....  | 15 |
| 1.9. La educación pública como corresponsabilidad .....                                 | 16 |
| <b>2 Las profesiones educativas en las etapas no universitarias</b> .....               | 19 |
| 2.1. La formación inicial .....   | 20 |
| 2.2. La formación continua, la investigación y la innovación .....                      | 22 |
| 2.3. Equipo y autonomía de los centros .....  | 23 |
| 2.4. La función pública .....   | 24 |
| 2.5. Propuestas de mejora .....   | 25 |
| <b>3 Jóvenes: aprendizajes y trabajos</b> .....   | 27 |
| 3.1. Jóvenes y pobres .....   | 27 |
| 3.2. Cambiar el mundo .....   | 28 |
| 3.3. Construir las soluciones .....   | 28 |
| 3.4. Estudiar para trabajar y ser ciudadanos .....                                      | 28 |
| 3.5. La formación a lo largo de la vida .....   | 29 |
| 3.6. La formación en alternancia .....  | 30 |
| 3.7. Propuestas educativas .....  | 31 |
| 3.8. Propuestas laborales en el sector educativo .....                                  | 32 |
| <b>4 El programa de acción sindical</b> .....   | 35 |
| 4.1. Por un nuevo marco de relaciones laborales más democrático .....                   | 35 |
| 4.2. Potenciar y articular la negociación en el ámbito educativo y socioeducativo ..... | 37 |
| 4.3. Recuperar derechos y mejorar las condiciones laborales .....                       | 38 |

|  |           |
|--|-----------|
| 4.4. Empleo estable y con derechos .....   | 42        |
| 4.5. La acción sindical internacional .....  | 44        |
| 4.6. Política de alianzas .....  | 45        |
| <b>5 Representatividad y legitimación en el sector educativo y socioeducativo .....</b>      | <b>47</b> |
| 5.1. La representatividad, fuente de legitimación .....                                      | 47        |
| 5.2. La importancia de las elecciones sindicales, un trabajo diario .....                    | 48        |
| 5.3. Propuestas para mejorar nuestra representatividad y legitimación .....                  | 48        |
| <b>6 La política de comunicación .....</b>   | <b>51</b> |
| 6.1. La política de comunicación .....   | 51        |
| 6.2. Estrategias de comunicación .....   | 52        |
| 6.3. Comunicación interna .....  | 53        |
| 6.4. Comunicación externa .....  | 54        |
| 6.5. Nuevas formas de participación .....  | 58        |
| 6.6. Comunicación y género .....   | 59        |
| <b>7 Las políticas organizativas .....</b>   | <b>61</b> |
| 7.1. Los órganos de dirección, coordinación y participación .....                            | 61        |
| 7.2. Por una política de reforzamiento organizativo .....                                    | 62        |
| 7.3. La afiliación: participación, extensión y crecimiento .....                             | 63        |
| 7.4. Recursos humanos. Permanentes sindicales .....  | 65        |
| 7.5. Servicios jurídicos y de asesoramiento .....  | 66        |
| 7.6. Área pública .....  | 67        |
| 7.7. Formación .....   | 67        |
| 7.8. Representación institucional .....  | 69        |
| 7.9. Mecanismos de solidaridad entre federaciones, sectores y estructuras de la FECCOO ..... | 69        |
| <b>8 Las políticas financieras y de transparencia .....</b>                                  | <b>71</b> |
| 8.1. Equilibrio entre gastos e ingresos .....  | 71        |
| 8.2. Eficiencia, racionalidad y autonomía en la gestión de los recursos .....                | 72        |
| 8.3. Mejora de la transparencia .....  | 72        |

## ÍNDICE PROPUESTA DE ESTATUTOS

|   |    |
|---|----|
| <b>DEFINICIÓN DE PRINCIPIOS</b> .....   | 77 |
| Reivindicativo y de clase .....   | 77 |
| Unitario .....  | 77 |
| Democrático e independiente .....   | 78 |
| Participativo y de masas .....  | 78 |
| De hombres y mujeres .....  | 78 |
| A favor de la diversidad afectivo sexual .....  | 78 |
| Sociopolítico .....   | 79 |
| Internacionalista .....   | 79 |
| Pluriétnico e intercultural .....   | 80 |
| <b>I.DEFINICIÓN DE LA FEDERACIÓN DE ENSEÑANZA</b> .....   | 81 |
| Artículo 1. Definición y ámbito de actuación de la Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras (FECCOO) .....     | 81 |
| Artículo 2. Estatutos y reglamentos .....   | 82 |
| Artículo 3. Domicilio social .....  | 82 |
| Artículo 4. Emblema .....   | 82 |
| Artículo 5. Ámbito territorial .....  | 82 |
| Artículo 6. Ámbito profesional .....  | 83 |
| Artículo 7. Afiliación internacional .....  | 84 |
| <b>II. AFILIACIÓN. DERECHO Y DEBERES</b> .....  | 85 |
| Artículo 8. Derechos de los afiliados y afiliadas .....   | 85 |
| Artículo 9. Deberes de los afiliados y afiliadas .....  | 86 |
| Artículo 10. Medidas disciplinarias .....   | 87 |
| <b>III. ESTRUCTURA DE LA FEDERACIÓN DE ENSEÑANZA DE CCOO</b> .....  | 89 |
| Artículo 11. Configuración de la Federación de Enseñanza de CCOO .....  | 89 |
| Artículo 12. Derechos y deberes de las federaciones de Enseñanza de nacionalidad, región o comunidad autónoma ..... | 90 |
| Artículo 13. Secretaría de la Mujer e Igualdad. ....  | 92 |
| Artículo 14. Responsabilidad de la FECCOO .....   | 93 |



|  |     |
|--|-----|
| <b>IV. ÓRGANOS DE DIRECCIÓN, COORDINACIÓN Y REPRESENTACIÓN DE LA FECCOO</b> .....                      | 95  |
| Artículo 15. Órganos de dirección, coordinación y cargos de representación de la FECCOO .....          | 95  |
| Artículo 16. El Congreso Federal .....   | 95  |
| Artículo 17. Las conferencias federales .....  | 97  |
| Artículo 18. El Consejo Federal .....  | 97  |
| Artículo 19. La Comisión Ejecutiva Federal .....   | 99  |
| Artículo 20. El Comité Federal .....   | 101 |
| Artículo 21. Secretario o Secretaria General de la FECCOO .....  | 103 |
| Artículo 22. Incompatibilidades de los miembros de los órganos de dirección de la FECCOO .....         | 104 |
| <b>V. ÓRGANOS DE GARANTÍAS Y CONTROL</b> .....   | 107 |
| Artículo 23. La Comisión de Garantías de la FECCOO .....   | 107 |
| Artículo 24. La Comisión de Control Administrativo y Finanzas .....                                    | 108 |
| <b>VI. ACCIÓN SINDICAL</b> .....   | 109 |
| Artículo 25. Principios generales de la acción sindical de la FECCOO .....                             | 109 |
| <b>VII. ÓRGANO DE PRENSA, FUNDACIONES, SERVICIOS TÉCNICOS Y PATRIMONIO DOCUMENTAL</b> .....            | 111 |
| Artículo 26. Órgano de prensa de la FECCOO .....   | 111 |
| Artículo 27. Fundaciones de la FECCOO .....  | 111 |
| Artículo 28. Servicios técnicos de asesoramiento, asistenciales y otros de la FECCOO .....             | 111 |
| Art. 29. Patrimonio documental de la FECCOO .....  | 111 |
| <b>VIII. FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN</b> .....   | 113 |
| Artículo 30. Principios de la actuación económica .....  | 113 |
| Artículo 31. Patrimonio y administración .....   | 114 |
| Artículo 32. Balance y Presupuesto de la FECCOO .....  | 115 |
| Artículo 33. Obligaciones de las organizaciones integradas en la Federación de Enseñanza de CCOO ..... | 115 |
| Artículo 34. Personal con vínculo laboral de la FECCOO .....   | 115 |
| Artículo 35. Personal con vínculo asociativo sindical de carácter no laboral de la FECCOO .....        | 116 |
| <b>IX. DISOLUCIÓN DE LA FEDERACIÓN DE ENSEÑANZA DE CCOO</b> .....                                      | 117 |
| Artículo 36. Disolución de la FECCOO .....   | 117 |
| <b>ANEXO A QUE HACE REFERENCIA EL ARTÍCULO 21.B)</b> .....   | 119 |

**XII Congreso Federación de Enseñanza de CCOO**

## **Propuesta de Ponencia**



# 1 El derecho a la educación

1

## 1.1. Es necesario reconstruir el derecho a la educación

2

En España, las reformas legales y el recorte presupuestario en educación han supuesto una pérdida de condiciones laborales, pero también una pérdida del propio derecho a la educación, especialmente para las personas con menos recursos y más dificultades.

3

Al mismo tiempo, en todo el mundo se debate sobre la educación del futuro. La educación vive las grandes tensiones sociales, culturales, económicas, laborales, políticas, técnico-científicas, medioambientales y energéticas que cambian nuestra forma de relacionarnos, nuestra percepción de la justicia, nuestras aspiraciones al conocimiento. En este contexto es necesario recuperar derechos perdidos, pero también definir nuevos derechos educativos.

4

No se puede pensar un mundo mejor y posible sin hacerlo en la educación, pero los discursos sobre ésta están llenos de contradicciones.

5

Por un lado, la educación aparece como solución casi mágica a multitud de problemas sociales, laborales, económicos. No es razonable delegar la responsabilidad política de las personas adultas en la generación futura, que ya se habrá educado, y resolverá los problemas... dentro de unos años. La lucha contra el cambio climático, el conflicto capital/trabajo, el trato desigual a las mujeres, por señalar algunas grandes cuestiones, son un problema adulto ahora. La educación es necesaria pero no suficiente.

6

Por otro lado, se impone con facilidad el discurso catastrofista de que estamos a la cola de Europa. Aunque nuestro sistema arrastra carencias, tampoco es un discurso realista. Es necesario reivindicar la enorme dignidad de los centros educativos españoles, que han conseguido un avance muy notable en un periodo de tiempo históricamente razonable. Hay que valorar el sobresfuerzo de las personas que trabajamos en la educación, que ha retrasado y paliado el desajuste político y presupuestario de los últimos años. No es verdad que la educación española esté anclada en el siglo XIX, aunque la LOMCE lo intente.

7

Sin dejarnos confundir, pues, debemos pensar qué educación queremos después de la LOMCE, de las reformas universitarias y de los recortes. El conocimiento acumulado sobre el hecho educativo, en todas sus perspectivas, permite analizar el sistema y sus implicaciones sociales con cierto rigor y ajustar las propuestas sobre las formas y las condiciones. Queremos educar mejor, pero, sobre todo, queremos una educación más justa, y esto es un acto político.

8

## 9 **1.2. Dar poder a las personas en la globalización neoliberal**

- 10 Uno de los factores de desigualdad educativa que no hemos considerado suficientemente es la quiebra comunitaria que se produce a causa del nomadismo laboral. Las empresas se deslocalizan de la misma forma que se deslocaliza la mano de obra. Las técnicas, los productos, las empresas, los puestos de trabajo se hacen más temporales y móviles. Las sociedades, en su sentido de comunidad estructurada, con una cultura, una identidad, una ética de reciprocidad y apoyo mutuo, se resienten. La movilidad laboral conlleva movilidad escolar. La matrícula viva se incrementa, incluso mientras disminuye la población.
- 11 De los estudios sobre rendimiento escolar del alumnado migrante se desprende que el alumnado inmigrado tiene peor rendimiento que el nativo de su país de acogida y, lo que es incluso más injusto, tiene peor rendimiento que el alumnado de sus países de origen. Es decir, sin una red social y cultural de referencia, el estudiantado sufre una clara desventaja en todos los sistemas educativos. Esta conclusión es demoledora, porque el capitalismo global aspira, y lo está consiguiendo en buena parte, a que la mayoría de empleados y empleadas sean móviles, dispuestos a la transformación, adaptables. Por ello, estos procesos de desarraigo social y cultural tienden a extenderse progresivamente al conjunto del alumnado.
- 12 Estos procesos se sustentan en valores sociales dominantes: la pérdida de valor de lo público, la competencia entre escuelas por "sus clientes", el tratamiento "individualizado" y clasificador de alumnos y alumnas. Estos valores explican buena parte de los problemas de convivencia y de acoso escolar, que intentan resolverse desde el "diagnóstico" y el "tratamiento" individual, sobre todo reactivo y reparador.
- 13 El aprendizaje y la educación, para ser satisfactorios, precisan de un fortalecimiento de la sociedad, de las redes culturales y sociales que nos unen y nos enriquecen mutuamente. Los buenos lugares en la red social son los nodos bien relacionados con muchos nodos, que a su vez están conectados con muchos nodos más a través de sendas transitables. La propia dinámica del capitalismo ha convertido nuestras escuelas en nodos potencialmente riquísimos en diversidad, pero con conexiones a comunidades rotas o de aluvión.
- 14 El sistema educativo, si no quiere ser parte del problema y contribuir a la quiebra social, debe comprometerse en la solución y, por lo tanto, proponerse como un eje de la construcción comunitaria, como nodo de nodos en la red cultural. El empoderamiento de nuestro alumnado para que pueda dibujar su horizonte de futuro y luchar por él, pasa por construir una red social que le dé cobijo, identidad, lealtad mutua, la posibilidad de una ética.
- 15 Por eso, el derecho a la educación es más que el derecho a la escolarización, y la responsabilidad pública se extiende sobre el ecosistema educativo.

## 16 **1.3. Dar poder a las personas en la producción exponencial de conocimiento**

- 17 El progreso científico, cultural, técnico, que se produce de forma exponencial y que se difunde de manera casi instantánea por vías digitales, pone en aprietos al sistema educativo y

a la educación misma en su sentido antropológico. La escuela ilustrada, con su concepto de enciclopedia como currículum, con sus connotaciones de accesibilidad y certeza universales, ya no tiene posibilidades de realización en el mundo de hoy. Debemos considerar algunos retos que en este momento ya existen sabiendo que, en una progresión exponencial y parcialmente azarosa, en poco tiempo, la situación habrá cambiado.

Es absurdo seguir añadiendo páginas al currículum. Debemos asegurar algunos saberes comunes, escogidos para que nadie sea menos que nadie. A la vez, hay que ofrecer oportunidades para que cada persona prospere en saberes diversos, capaces de ofrecerle oportunidades vitales y laborales. La escuela inclusiva reclama la diversidad en el acceso, igual que respeta la diversidad en los resultados educativos. Nuestra sociedad no necesita remesas de personas que sepan las mismas cosas, ni ajustadas a una normalidad excluyente. 18

La complejidad de los saberes ya solo puede ser abordada de forma colectiva. La capacidad de trabajo colaborativo aparece como una necesidad insoslayable. 19

El saber relevante desde el punto de vista económico es el conocimiento nuevo. Por ello, el desarrollo de la creatividad se vuelve fundamental. 20

Se vuelve imprescindible el escepticismo. No podemos creer toda la información circulante. La metacognición, la destreza en caminos diversos de construcción del conocimiento, de verificación, la elaboración de criterio político y ético sobre los problemas reales son algunos objetivos que deben formar parte del currículum común. 21

El *big data* educativo ha empezado a funcionar. Los datos de menores deben ser especialmente protegidos. Como en los de salud, hacen falta protocolos de control y privacidad. El aprendizaje y la evaluación individual virtuales, dirigidos por algoritmos, se están proponiendo ya como negocio global, en la medida en que avanza la capacidad de computación de los ordenadores y se desarrolla la inteligencia artificial. La capacidad de las grandes corporaciones de la educación no debería suplantar las decisiones políticas democráticas sobre la educación. 22

La robotización supone retos laborales que conciernen directamente a la formación. La UE, con la estrategia de Lisboa, en el año 2000, pensó que serían necesarias muchas personas altamente cualificadas para 2020. El mundo del trabajo no muestra, en 2017, esta realidad. Parece que muchas menos personas muy cualificadas serán suficientes, porque el uso de alta tecnología se ha hecho tremendamente fácil. Existe la tendencia a limitar el acceso a la educación superior cada vez más, como sucede en la legislación española de los últimos años. En cambio, la necesidad de formación de alto nivel parece cada vez más necesaria para desenvolverse y actuar con responsabilidad ciudadana. El mundo de la sobreinformación es también el mundo de la ignorancia. De todo el saber existente, cada persona desconoce una mayor parte. 23

Se pone en evidencia la necesidad de las personas de renovar sus propios conocimientos a lo largo de la vida. No tendrá sentido que la educación a lo largo de la vida se produzca en sistemas paralelos, formal, laboral, no formal... y esto obliga a pensar en la financiación del 24

conjunto de la educación postobligatoria.

## 25 **1.4. Educar para dar poder a la clase trabajadora**

26 La educación y el sistema educativo se configuran como espacios de confrontación política.

27 El sistema educativo segrega al estudiantado. Se sabe bien la distribución diferencial por poder adquisitivo. Se conocen los mecanismos que producen escuelas gueto, donde se acumula alumnado extranjero, gitano, con muy bajo capital cultural y en situación de pobreza. Los procesos de escolarización y la doble red que permite la no gratuidad del sistema operan a favor de la segregación y ésta dificulta los procesos educativos.

28 El control del currículum de la educación básica es otro elemento fundamental de selección. La selección escolar favorece la progresión en el sistema de aquellas personas que tienen un capital cultural compatible con el currículum.

29 Hemos analizado muchas veces la invisibilización de las mujeres y de los saberes asociados al cuidado y al bienestar. El currículum y la práctica escolar siguen reproduciendo estereotipos de género invisibilizando y discriminando a las personas LGTBI. La educación afectiva sexual sigue siendo un tabú. Del mismo modo, la educación básica y el bachillerato ignoran los saberes del trabajo, que es inexistente incluso en el currículum de economía. La educación para la ciudadanía, que sirve para la formación política y la convivencia democrática, se ha suprimido. Hay mucha cultura y mucho arte fuera del currículum escolar. Dentro, se naturaliza la desigualdad social por la vía de la selección escolar.

30 Pero el sistema escolar es contradictorio, lucha contra sí mismo, porque también, a través de su capacidad para reconstruir conocimiento y cultura -nunca se clona saber de una mente a otra-, contiene la posibilidad real de ayudar a la emancipación humana.

31 CCOO es un sindicato de clase. En la pugna entre el papel reproductor de las desigualdades y el papel emancipador del sistema, nos posicionamos en las propuestas emancipadoras, en la justicia educativa y la cohesión social.

## 32 **1.5. Cambiar el sistema educativo**

33 Para esto, el sistema debe evolucionar, transformarse hacia un sistema inclusivo y cooperativo, que fomente que nos construyamos de forma personal, diversa, única, pero con el mismo valor y la misma responsabilidad solidaria. Esto no puede hacerse sin cambios en la organización y en las metodologías, pero tampoco sin cambios en la estructura, los recursos y el gobierno del sistema.

34 Para cambiar el sistema, el discurso neoliberal de los años 90, que llegó a España una década más tarde, promovió la introducción de dispositivos de medición de resultados en la administración educativa. La novedad de ese discurso fue que atribuyó el fracaso del alumnado al mal desempeño del profesorado. En este relato, se afirmaba que la información

sobre los resultados mejoraría la calidad de la demanda educativa y crearía relaciones de competencia entre escuelas, cosa que redundaría en la calidad del "producto" educativo.

Después de 20 años de experiencias, ya sabemos que medir no mejora los resultados, sino que empequeñece el currículum, ya que se refuerza el aprendizaje que es objeto de evaluación y no otro. 35

Sabemos que la competencia entre escuelas, lejos de mejorar la calidad del conjunto del sistema, fortalece la desigualdad, la segmentación y la inequidad, particularmente en la educación obligatoria. 36

Los resultados de las mediciones, asumidos por los medios de comunicación con gran repercusión, tienen un enorme impacto político que no se condice con la relativa solidez técnica que tienen algunos de los instrumentos utilizados ni con la capacidad de dichos medios para interpretar correctamente las informaciones. El efecto desmoralizador de la difusión de los resultados supera la capacidad movilizadora para mejorarlos. 37

También aprendimos que debemos distinguir claramente la diferencia que existe entre satisfacer demandas y necesidades. La capacidad de demanda está desigualmente distribuida y, si las políticas educativas se limitan a satisfacer las demandas, se tiende a dejar a cada uno en el lugar que le permite su capacidad de demandar. Por lo tanto, la competencia entre escuelas, lejos de mejorar la calidad del conjunto del sistema, fortalece la desigualdad, la segmentación y la inequidad, particularmente en la educación obligatoria. 38

El sistema educativo debe ser un sistema que evoluciona, que aprende. Un sistema que incorpora la reflexión, la investigación, la transferencia de conocimiento y la innovación en su funcionamiento ordinario, con la participación de sus actores y la vinculación a la investigación universitaria. La evaluación adquiere entonces contexto, sentido y rigor, pero también humildad. 39

La complejidad humana, la incertidumbre, el conflicto político y social no se puede reducir nunca a decisiones solamente técnicas. En muchas ocasiones, las exhaustivas exposiciones de datos pretenden presentar decisiones políticas como si no lo fueran. 40

La educación inclusiva debe dar cabida a toda la amplia gama de aspectos de la identidad personal y de las relaciones humanas y sociales que nos hacen diferentes. La primera tarea de una educación inclusiva es la de posibilitar la visibilización de la diversidad como característica humana. La educación inclusiva debe tener en cuenta las diferentes realidades sociales, culturales, étnicas, afectivas, lingüísticas, de clase social, de identidad y/o expresión de género, de orientación sexual, que conforman interseccionalmente a las personas, así como a los grupos humanos. 41

Debe atender muy especialmente a un elemento fundamental de la identidad, debe reconocer la diversidad sexual, las diversas formas de vivir, de sentir y de orientar el deseo, el amor y el afecto hacia las otras personas, la diversidad familiar y las nuevas estructuras familiares. Debe considerar la diversidad de expresiones de la feminidad o la masculinidad y de las expresiones de ruptura de esa impuesta dicotomía social, de ese binarismo de género, 42



y entender que todas ellas son muestras de una rica variedad que nos hace personas únicas e iguales.

## 43 1.6. Decidir sobre la educación

- 44 Ya no tiene sentido un sistema fijado hasta sus últimos detalles por leyes exhaustivas, que después son cambiadas por otras leyes igualmente exhaustivas. Esto es lo que ha hecho la legislación impulsada por el Partido Popular, pero han conseguido la implantación más caótica, desigual e irregular de la historia, y no solo por falta de presupuesto. Es difícil andar contra la historia. Entonces, ¿quién debe decidir sobre el sistema educativo?
- 45 Nos preocupa la creciente influencia de organismos internacionales como la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), la Organización Mundial del Comercio (OMC) o el Banco Mundial (BM) en la definición de una agenda educativa global. En ningún caso estos entes están controlados desde los poderes públicos, ni dan cuentas ante la ciudadanía. Como resultado, se produce una restricción de los espacios para las políticas educativas democráticas.
- 46 A la vez, se desarrollan mercados internacionales para la educación y el aprendizaje. Esto es importante porque, en una gran parte, los sistemas educativos estaban desmercantilizados, y se están convirtiendo progresivamente en materia de comercio internacional. De este modo, el derecho a la educación se transforma. Un derecho de ciudadanía, por definición inherente en condiciones de igualdad para cualquier ser humano, se convierte en un derecho mercantil, aquel que se obtiene a través de un contrato específico, con un determinado precio. La brecha adquisitiva se convierte en brecha educativa, y progresivamente en exclusión de la economía del conocimiento.
- 47 Estas políticas se expanden a través de tratados internacionales, en su momento el Acuerdo General sobre Comercio de Servicios (AGCS) que promovió la Organización Mundial del Comercio (OMC), o en este momento el Tratado Transatlántico de Comercio e Inversiones (TTIP), el Acuerdo sobre Comercio de Servicios (TISA) y el Acuerdo Integral de Economía y Comercio (CETA). Estos tratados tienen un objetivo común y principal: eliminar las barreras al comercio internacional. Esto significa que los poderes públicos locales o nacionales no pueden proteger sus propios servicios ni a las empresas locales, es decir, no pueden desarrollar las políticas para las que han sido elegidos. En nuestro país, como en muchos otros, la firma de estos tratados se utiliza para justificar la retirada del Estado (se considera una "barrera a la libre competencia") en materia de decisión educativa. La oferta educativa más demandada, enseñanza superior, idiomas o reciclaje profesional, se está transfiriendo a proveedores privados.
- 48 No son las únicas organizaciones que ejercen como *lobby*. Multitud de fundaciones, vinculadas a patronales educativas, a empresas tecnológicas o incluso a la banca u otros sectores productivos, han desembarcado en la producción de discurso educativo, de desarrollos pedagógicos, de *software* y de *hardware* educativos. Todas ellas tienen ideología política y persiguen intereses, pero muchas no publican el origen de su financiación, ni sus pretensiones comerciales, ni los fines de sus campañas.

|  |           |
|--|-----------|
| <b>1.7. Los fines de la educación</b>  | <b>49</b> |
| Las personas necesitamos más poder que nunca para gobernar nuestra vida ante un ecosistema enfermo, una sociedad desvertebrada, una economía irresponsable y un cambio exponencial en el corpus científico-técnico. No se trata de educar para que las personas sean adaptables, sino para que construyan su proyecto de futuro, personal y colectivo, con su propio criterio.   | 50        |
| Queremos que la educación tenga como objetivo dar más capacidad de pensamiento y de acción a las personas para que sean dueñas de su vida, de su bienestar y su futuro.  | 51        |
| Queremos que la educación contribuya a cohesionar las comunidades humanas a través de la igualdad, la solidaridad y el conocimiento.   | 52        |
| <b>1.8. Derechos educativos</b>  | <b>53</b> |
| CCOO se compromete en la ampliación de los derechos educativos de la ciudadanía:   | 54        |
| 1 El derecho a la educación es un derecho de ciudadanía, que debe ser garantizado por los poderes públicos.  | 55        |
| 2 El derecho a la educación comprende el acceso gratuito al sistema educativo. Se debe avanzar hacia la gratuidad partiendo del criterio de que nadie se quede sin la plaza escolar que necesita por motivos económicos.   | 56        |
| 3 El derecho a la educación requiere un currículum común que integre los distintos saberes necesarios para ejercer la ciudadanía responsable y una vida personal plena. Requiere también un currículum diversificado que permita a cada persona desarrollar oportunidades propias y valiosas para su vida y la vida común. La investigación, la creatividad y el trabajo cooperativo deben formar parte de los objetivos educativos. | 57        |
| 4 El derecho a la educación es el derecho a la educación inclusiva. La diversidad es un valor para el aprendizaje y la cooperación. La pluralidad es condición para la formación de criterio propio.   | 58        |
| 5 El derecho a la educación engloba la educación para la convivencia, la paz y el cuidado del ecosistema.  | 59        |
| 6 El derecho a la educación comprende el acceso a espacios y recursos adecuados, incluidos los dispositivos TIC y la conexión a la red.  | 60        |
| 7 El derecho a la educación implica el derecho a una comunidad educativa real y a un ecosistema educativo no segregador.   | 61        |
| 8 El derecho a la educación incluye el derecho al juego libre y al ocio educativo y creativo.  | 62        |
| 9 El derecho a la educación se debe extender a lo largo de la vida, en sincronía o en  | 63        |

alternancia con el trabajo.

- 64 10 El derecho a la educación incorpora el derecho a la participación en los proyectos y procesos de toda la comunidad educativa.
- 65 11 El derecho a la educación incluye la acogida, la orientación y el acompañamiento del alumnado, y cuando son menores, de sus familias. Este derecho implica el reconocimiento de títulos y acreditaciones en la UE, el desarrollo de la competencia pluriling-e y la reserva de plazas para la movilidad durante el curso escolar.
- 66 12 El derecho a la educación precisa del derecho a la compensación cuando se parte de situaciones de desventaja.

## 67 **1.9. La educación pública como corresponsabilidad**

- 68 ● La educación requiere la corresponsabilidad y la participación de la sociedad. Por ello reivindicamos un gobierno del ecosistema educativo democrático, basado en la distribución de competencias entre los poderes públicos y la propia comunidad educativa.
- 69 ● Consideramos imprescindible incrementar las competencias de las administraciones locales, que junto con sus comunidades educativas deben intervenir en:
- 70 ● La planificación de las plazas escolares, que incluye el número necesario, su ubicación en el territorio y la renovación de los edificios escolares para que se adecuen a las pedagogías coeducativas, activas, inclusivas, cooperativas e integrales que apoyamos.
- 71 ● El liderazgo de proyectos compartidos entre grupos de centros y entidades del territorio, para evitar la competencia y la segregación del alumnado, gobernados por consejos educativos.
- 72 ● El liderazgo para reordenar la actividad no lectiva, evitando redundancias, creando sinergias y abriendo oportunidades.
- 73 ● La promoción de la educación de los 0 a los 3 años.
- 74 ● La financiación pública de la educación debe aproximarse al 7 % del PIB.
- 75 ● Se deben auditar, en un periodo de cuatro años, las escuelas y entidades que prestan servicios educativos y que reciben fondos públicos para ello, para garantizar la rendición de cuentas y la garantía de la totalidad de los derechos educativos de su alumnado.
- 76 ● La formación para el trabajo debe contar con la corresponsabilidad de las empresas, que van a utilizar los saberes obtenidos en el sistema educativo para su propio beneficio. Así, las cotizaciones para la formación continua deben ser controladas por los agentes sociales y ser utilizadas íntegramente para financiar el derecho a la formación de los trabajadores y trabajadoras. Hay que negociar un aumento de la cotización por este concepto debido a la relevancia de la formación en la economía del conocimiento.

- El servicio de comedor escolar debe ser de oferta obligatoria, integrarse en el proyecto educativo y avanzar hacia la gratuidad. 77
- Propondremos a los sindicatos europeos la promoción conjunta de una Carta de Derechos Educativos para la UE, en la línea que expresamos en este documento. 78
- Es imprescindible derogar las leyes que han socavado el derecho a la educación. 79
- Hay que aprobar un plan de reparación de los principales daños causados que priorice la atención al alumnado con discapacidad y al alumnado pobre. 80
- Es necesario un plan para erradicar del sistema educativo los currículums y los materiales sexistas, para promover prácticas no discriminatorias y prevenir la violencia de género. 81
- Es urgente la creación de plazas de formación profesional de todos los niveles y la recuperación de las plazas universitarias suprimidas en los últimos cuatro años. 82



## **2 Las profesiones educativas en las etapas no universitarias** 83

Todas las personas que trabajamos en educación hemos sufrido una pérdida muy notable de condiciones laborales y profesionales desde 2010. Los recortes salariales y los aumentos en las cargas de trabajo persisten. Se han perdido 43.100 puestos de trabajo. El empleo que se crea es temporal y a tiempo parcial. La capacidad de iniciativa profesional y toma de decisión colectiva en los centros educativos se ha visto socavada por ley. Las encuestas revelan que más de tres cuartas partes del profesorado desaprueban la LOMCE, el marco normativo básico. 84

Debemos tener en cuenta esta realidad para elaborar propuestas de futuro, a la vez que hemos de considerar los retos educativos propios de la sociedad global. 85

En primer lugar, nos preguntamos cómo se puede garantizar el derecho a saber en un contexto de crecimiento exponencial de la información disponible. La obsolescencia técnica da valor al conocimiento nuevo. ¿Cómo educar, entonces, para conocimientos que todavía no existen? ¿Cómo actualizarnos? ¿Cómo organizarnos? 86

En segundo lugar, ¿cómo se puede educar en un mundo individualizado, de éxodos, en quiebra comunitaria? 87

Y en tercer lugar, ¿cómo se puede conseguir que los resultados escolares no naturalicen las diferencias sociales? ¿Cómo lograr mayor justicia educativa? 88

Para conseguir estos retos debemos abordar estrategias para que el sistema educativo evolucione de manera continua y armónica y se convierta en un sistema que aprende. Para ello: 89

- El trabajo educativo se debe articular en equipos multidisciplinares, que actúen coordinadamente, de manera que la participación en la toma de decisiones garantice el compromiso de sus miembros. 90
- Las profesiones educativas han de ser altamente cualificadas. 91
- Las profesiones educativas tienen que contar con una formación continua potente y negociada, con base en el propio centro de trabajo y vinculada con el mundo universitario. Debe colaborar con su territorio y alcanzar una dimensión internacional. Han de incorporar la investigación y la innovación a la práctica ordinaria. 92
- Las profesiones educativas, orientadas tanto al alumnado como a su ecosistema 93

educativo, deberán ser cohesionadas con un "código ético".

94 La distancia entre las condiciones actuales y las que requerimos por dignidad profesional y necesidades del sistema es enorme. Nos proponemos recuperar derechos para construir las condiciones de las nuevas profesiones educativas. Las publicaciones sobre la docencia y los cambios que se deben abordar se han sucedido con frecuencia en los medios de comunicación y en los programas políticos. Más allá del acierto o el desacierto de las propuestas publicadas, constatamos que no cuentan con el criterio y la participación de los y las profesionales de la educación en su elaboración. Nos oponemos a las propuestas que justifican la falta de democracia en la toma de decisiones profesionales en los centros. Asimismo, reafirmamos nuestro derecho a la negociación colectiva y a la concertación social, es decir, nuestro derecho a influir en la misma configuración del sistema.

## 95 **2.1. La formación inicial**

96 El objetivo de que las profesiones educativas estén altamente cualificadas debe incluir al numeroso colectivo de profesionales que trabajan y participan en las tareas de apoyo al alumnado y en los servicios que se prestan en los centros educativos, ya que la práctica docente ha abandonado desde hace tiempo la concepción de la enseñanza como mera instrucción para concebirla enmarcada en el contexto específico de cada centro escolar, con la visión de una educación integral del alumnado.

97 Hay que partir, pues, de que las necesidades deben atenderse en los centros escolares y preguntarnos qué profesionales se requieren para desempeñar estas tareas. FECCOO apuesta por una mayor profesionalización de estos colectivos con la exigencia de titulaciones que respondan a sus necesidades, para lo cual proponemos un plan de recualificación profesional y una adaptación al alza de las categorías laborales. También es preciso incrementar los procesos de acreditación profesional como medio de valorar la experiencia laboral.

98 La formación inicial básica de estos profesionales de la educación debe incluir conocimientos específicos sobre el funcionamiento de los centros educativos y sus órganos de representación, conocimientos básicos de pedagogía y preparación para una educación inclusiva. La formación específica de los distintos colectivos debe considerar:

99 ● Atención a la infancia. La FECCOO ha trabajado para que los profesionales que atienden esta etapa educativa tengan una preparación pedagógica adecuada a las necesidades de la infancia a través del magisterio en educación infantil y de ciclos de grado superior en educación infantil. La FECCOO ha participado en los procesos de acreditación profesional para la obtención de este grado superior para todo el personal que ya prestaba sus servicios en esta etapa educativa.

100 ● Personal mediador entre los centros escolares y las familias: integrador/a social, asistente/a social, etc. Estas profesiones cuentan con sus respectivos grados universitarios.

101 ● Personal de atención a la salud: enfermera/o, fisioterapeuta, etc. Son profesiones

reguladas por ley.

- Personal de apoyo y atención a la diversidad, alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo: educadores, educadoras, fisioterapeutas, ayudantes o auxiliares técnicos educativos (ATE); para las dos primeras se requiere en el acceso una formación específica, grados universitarios. En la categoría profesional de ATE no se exige formación específica, solamente bachillerato; proponemos ciclos de grado superior. 102
- Personal administrativo, de vigilancia, control de los centros educativos. Exigiremos formación profesional de la respectiva categoría, con adaptación a los requerimientos educativos. 103
- Monitores escolares, aulas matinales, comedor, actividades extracurriculares. Proponemos un plan de recualificación, que garantice su capacitación como educadores, con la creación de un ciclo de formación profesional específico y procesos de acreditación profesional de su experiencia laboral. 104
- Personal de servicios, limpieza, cocina. Trabajaremos para que todas estas profesiones cuenten con la exigencia de su respectivo ciclo; como ejemplo al personal de cocina ya se le pide ciclos de grado medio o superior en función de su categoría; esta exigencia permitiría una mejor en su cualificación profesional. 105
- La formación inicial del profesorado de todos los niveles educativos debe reforzar: 106
  - La preparación para la educación inclusiva. 107
  - La preparación que permita la investigación y la innovación educativa. 108
  - La preparación en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación. 109
  - El conocimiento de idiomas, de su didáctica y de la competencia plurilingüe. 110
  - La formación específica en gestión de grupos, promoción de la convivencia democrática y resolución e intervención de conflictos. 111
  - El conocimiento actualizado científico-técnico de alto nivel. 112
  - El conocimiento sobre los procesos de construcción de conocimiento. 113
  - La reflexión sobre la propia educación y sus fines. 114
  - La preparación para la toma de decisiones colaborativa y el trabajo en equipo. 115

Los programas electorales de diversos partidos han recogido iniciativas de mejora de la formación inicial del profesorado inspiradas en la figura del médico interno residente (MIR) que supondrían un período de prácticas de uno o dos años, de carácter laboral y selectivo. 116



**117** Las propuestas se fundamentan principalmente en que una buena preparación teórica no presupone de manera directa una práctica docente de calidad. Esto ocurre de manera análoga en la mayor parte de las profesiones, que requieren aprendizajes específicos en cada puesto de trabajo, y que mejoran con la experiencia. De manera general, los mecanismos para afrontar esta dificultad se basan en incluir prácticas tuteladas en los programas de estudio, en una formación específica y un acompañamiento en la incorporación al puesto de trabajo, y en el desarrollo de la formación continua.

**118** Los procesos de acceso a la empresa privada ya incluyen la posibilidad de contrato en prácticas y el acceso a la función pública docente también contempla un período de prácticas selectivo. ¿Qué valor añadido aportaría, entonces, el MIR educativo? Para la FECCOO es suficiente mejorar las prácticas y el acompañamiento de entrada al centro de trabajo y asegurar una buena formación continua. No es necesario precarizar el empleo durante un año o dos.

## **119 2.2. La formación continua, la investigación y la innovación**

**120** La formación continua debe convertirse en una actividad laboral ordinaria que conecte a los profesionales de la educación con la universidad para hacer cursos de actualización científica y establecer vínculos que les permitan incorporarse a la investigación pedagógica; que establezca cooperación de la universidad con la escuela para asegurar la evaluación rigurosa y enriquecedora de la innovación, así como su difusión. La formación continua se tiene que internacionalizar.

**121** Para que exista un sistema de formación a lo largo de la vida como derecho de ciudadanía, es imprescindible que el profesorado sea el primer sujeto de formación a lo largo de la vida.

**122** Para que el sistema se actualice científica y tecnológicamente, la formación continua de alto nivel es preceptiva.

**123** Para que el sistema procure la equidad y mejora de los resultados educativos, sin los bandazos normativos habituales, con solidez y rigor, se debe construir la I+D+i de la educación.

**124** En un sistema que incorpora la investigación, las evaluaciones de procesos, organizaciones, proyectos, política, metodologías y resultados se orientan a la mejora, adquieren rigor en los criterios y permiten la rendición de cuentas. Este paso de la "evaluación" como examen y selección y valedora de la "categoría" y la "normalidad" a las "evaluaciones" como parte de los procesos de aprendizaje y de innovación es valioso porque aporta flexibilidad, funcionalidad y equidad al sistema educativo.

**125** En este momento, la formación continua del profesorado es un fraude. El 0,7 % de cotizaciones para formación generan una financiación finalista para garantizar un derecho laboral. Es necesaria la negociación colectiva para organizar el sistema de forma adecuada al mundo globalizado y que el dinero se gaste efectivamente en formación continua.

## 2.3. Equipo y autonomía de los centros

126

Las políticas educativas emanadas desde la OCDE postulan que los elementos claves para la mejora educativa son la autonomía de centros y el desempeño del profesorado.

127

El sindicato, de acuerdo con su concepción de la educación como derecho fundamental y servicio público, defiende un modelo de autonomía que garantice el equilibrio entre la capacidad de decisión de los centros para elaborar proyectos educativos propios y proyectos institucionales de carácter colectivo. La FECCOO ha defendido la autonomía pedagógica y organizativa de los centros, ya que permite una mayor intervención de la comunidad educativa en la toma de decisiones y favorece la participación social, profesional y familiar en la tarea colectiva de la educación.

128

No compartimos el modelo de autonomía y gestión que se están generalizando con las políticas neoliberales. En primer lugar, porque es ofensivo para el profesorado descontextualizar el trabajo cotidiano en los centros de las políticas responsables de una desinversión bestial, una arquitectura decimonónica, un *hardware* desigual, una gobernanza sin administraciones locales, un modelo segregador y el currículum de la LOMCE. En segundo lugar, porque el ejercicio de la autonomía que la FECCOO entiende como refuerzo de la democracia, en el modelo neoliberal se sustenta sobre la desprofesionalización del profesorado y la responsabilización de la dirección de los centros. El consejo escolar ya no es el depositario de la autonomía compartida. En la enseñanza pública se está produciendo el cambio en el gobierno que impulsa la LOMCE. Los directores y las directoras, presionados y sin medios, progresivamente deudores de la titularidad que los ha nombrado, sólo tienen un elemento sobre el que actuar, el profesorado. Este modelo traslada el conflicto laboral al proyecto educativo, y la dirección toma decisiones laborales que no tienen contrapeso colectivo, es decir, interlocución sindical.

129

La externalización de responsabilidad de las instituciones hacia el profesorado se sustenta en el relato de los "malos profesores" y entiende la gestión laboral como una forma de disciplinar al profesorado. Siempre han existido herramientas de control, inspección, formativas, de organización del trabajo y disciplinarias para reconducir un desempeño insuficiente tanto en el marco normativo público como en el privado. No era necesario erradicar la participación democrática en la toma de decisiones.

130

Sin embargo, la gestión de personal es mejorable, y debe ser revisada negociadamente, sobre todo en su escala. Ni la gestión macro de las comunidades autónomas que manejan la provisión y la gestión de plantillas de decenas de miles de personas, ni la gestión de escuelas privadas pequeñas con muy poca capacidad de movilidad y adaptación aportan buenas soluciones. Pero nada impide construir escalas de gestión, con su interlocución sindical, que procure un equilibrio entre movilidad y estabilidad, un equilibrio entre el conocimiento de los centros y una cierta distancia del conflicto laboral respecto del proyecto pedagógico.

131

También debe ser revisada la política de plantillas. Los nuevos fines educativos requieren la diversificación de los perfiles profesionales y la reorganización del trabajo en los centros, para funcionar como verdaderos equipos. Se debe fomentar la estabilidad en los equipos, y por lo tanto, se ha de evitar la externalización.

132

## 133 **2.4. La función pública**

- 134 Los principios del trabajo en la función pública se ajustan a las necesidades de sistema educativo. Así, el artículo uno del Estatuto Básico del Empleado Público describe como fundamentos de actuación, entre otros, el servicio a la ciudadanía y a los intereses generales, la igualdad, mérito y capacidad en el acceso y en la promoción profesional, la igualdad de trato entre mujeres y hombres, la objetividad, profesionalidad e imparcialidad en el servicio garantizadas con la inamovilidad en la condición de funcionario de carrera, el desarrollo y cualificación profesional permanente de los empleados públicos, la transparencia, la evaluación y responsabilidad en la gestión.
- 135 Estos principios deben ser los elementos básicos para el acceso a la docencia en todos los centros educativos. La contratación de personal en centros concertados, puesto que se sostienen con fondos públicos y deben comprometerse con el servicio público, debería respetar los principios constitucionales, igualdad, mérito, capacidad y publicidad con la participación del consejo escolar y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.
- 136 La FECCOO defiende un sistema de selección del profesorado que permita demostrar, además de los conocimientos -ya acreditados en la titulación requerida-, las competencias necesarias para llevar a cabo la tarea educativa. Un sistema justo y equilibrado de selección que garantice la profesionalidad que contribuya a la mejora de la calidad del sistema educativo. El sistema de ingreso a la función pública debe ajustarse a un modelo de concurso-oposición, basado en los siguientes principios:
- 137 1 Las capacidades didácticas y pedagógicas de los aspirantes serán la base del proceso selectivo. Deberán incluirse entre estas capacidades el trabajo en equipo, la empatía con el alumnado, la organización del aula, la planificación y la aplicación de buenas prácticas.
  - 138 2 Los instrumentos para evaluar los conocimientos de la materia que se ha de enseñar deben permitir valorar la capacidad de estructuración y elaboración y dar información de la actualización del opositor.
  - 139 3 La experiencia docente debe ser reconocida, garantizando el necesario equilibrio para posibilitar el acceso a los aspirantes de nuevo ingreso.
  - 140 4 La fase de prácticas docente valorará el grado de implicación y compromiso para asegurar el derecho a la educación de todo el alumnado y la capacidad de gestionar aulas y entornos multiculturales y complejos y orientar al alumnado hacia un aprendizaje comprensivo y sólido.
- 141 El acceso a la función pública para las categorías profesionales del personal laboral o funcionario de las comunidades autónomas viene regulado también en el Estatuto Básico del Empleado Público, siendo el "concurso-oposición" el sistema más utilizado en el acceso para el PAS-PSEC. Es minoritario el sistema de acceso por "concurso" y sólo se utiliza para determinadas categorías profesionales. Es muy necesario eliminar las restricciones a la oferta pública de empleo para el PAS-PSEC, para completar las plantillas, infradotadas en estas

categorías, y para evitar la externalización y precarización de sus funciones.

## 2.5. Propuestas de mejora

- 1 Prepararemos, en el primer año de mandato, con la participación de la afiliación, una propuesta de negociación de los tiempos laborales en educación, que asegure la formación, el trabajo en equipo, la investigación y la preparación de proyectos de innovación. 143
- 2 Proponemos completar las plantillas con más especialidades docentes y no docentes, para garantizar los derechos educativos. 144
- 3 En los centros privados, los cambios en las plantillas por aplicación de nueva normativa se han de resolver sin despidos, para lo cual proponemos negociar planes de recolocación de formación. 145
- 4 Lanzaremos una campaña contra el empleo precario en educación, denunciando públicamente a las empresas y administraciones públicas que hagan uso fraudulento del contrato mercantil, de obra y servicio, que externalicen sin condiciones de igualdad, que hagan "cesión ilegal de trabajadores", o cualquier otro abuso contractual. 146
- 5 Propondremos a las administraciones planes para combatir el envejecimiento de las plantillas, con jubilaciones anticipadas y parciales y contratos de relevo. 147
- 6 Propondremos a las organizaciones sindicales y profesionales la confección de un código ético de las profesiones educativas, con un proceso amplio de participación. Propondremos a las personas afiliadas a la Federación de Enseñanza que se adhieran al código ético una vez confeccionado. 148
- 7 Exigimos la participación democrática de los y las profesionales de la educación en los proyectos y la gestión de los centros, recuperando las funciones de toma de decisiones de los consejos escolares. 149
- 8 Proponemos un cambio en la selección de directores y directoras que asegure la participación de la comunidad educativa y que incorpore la perspectiva de género. No es justificable el "techo de cristal" en el sector de la enseñanza. 150
- 9 La formación, la investigación y la innovación deben tener más peso en la promoción profesional. En cambio, nos oponemos a sistemas de pago por resultados. 151
- 10 Propondremos a las administraciones mejoras en los procedimientos de gestión de personal: provisión, movilidad, cargas de trabajo, horarios y resolución no judicial de conflictos. Se habrá de garantizar la transparencia de los procesos y la capacidad de representación y defensa colectiva. 152
- 11 Proponemos la creación de instrumentos de apoyo a los y las profesionales de la educación que proporcionen: 153

- 154 11.1. Acompañamiento en el ingreso a la profesión.
- 155 11.2. Formación sobre el proyecto y las normas del centro, en caso de cambio de puesto de trabajo
- 156 11.3. Servicio de apoyo psicosocial, técnico y jurídico.
- 157 12 Apoyamos la independencia de la función inspectora, con un modelo que priorice las funciones de asesoramiento, de supervisión pedagógica y organizativa con carácter técnico y de participación en la evaluación de los centros, los programas y los servicios.

## **3 Jóvenes: aprendizajes y trabajos** 158

### **3.1. Jóvenes y pobres** 159

El 25 % de jóvenes vive por debajo del umbral de la pobreza. El 40 % están en riesgo de pobreza o exclusión social. El salario medio anual de las personas menores de 25 años es de 5.757 euros. El salario medio de las personas de entre 26 y 35 años es de 14.276 euros anuales. Hoy trabajan la mitad de jóvenes que en 2008. El porcentaje de trabajo temporal entre las personas que consiguen trabajar es del 93 %.

160

Las personas jóvenes de la clase trabajadora solo conocen el trabajo precario. El paro recurrente, la economía sumergida, la multicontratación en trabajos mínimos, la dura experiencia de las prácticas y becas infraremuneradas, la temporalidad extrema, la fragmentación de los procesos productivos, la migración conforman su historia laboral.

161

Las políticas de inserción laboral están perdiendo toda credibilidad. CCOO ha denunciado la opacidad absoluta con la que el gobierno está gestionando el Plan Nacional de Implantación de la Garantía Juvenil. De los casi 1,4 millones de jóvenes en desempleo que figuran en la última Encuesta de Población Activa (EPA), sólo 119.514 (el 8,6 %) se han dado de alta y han sido aceptados en el registro del Sistema español de Garantía Juvenil.

162

La Unión Europea, con la estrategia de Lisboa, prometía empleos bien remunerados para jóvenes con buena formación y, en su horizonte, se dibujaba una economía del conocimiento altamente tecnificada. En España, el mayor número de contratos corresponde a la hostelería, peones de distintos sectores, dependientes de comercio. Casi la mitad de los aspirantes a estos puestos cuenta con estudios superiores. En cambio, el número de empleos TIC ha caído un 13% en los últimos cuatro años. A pesar de las carencias de nuestro sistema educativo, resulta que es el mercado de trabajo español el que no está a la altura de la cualificación de las personas jóvenes, que han aumentado sus niveles de estudios significativamente respecto a las generaciones anteriores y están llevando sus capacidades a otros países.

163

El nuevo empleo educativo sigue las pautas generales. Caen los contratos indefinidos, aumentan el empleo temporal y a tiempo parcial, se reduce el empleo en el sector público y crece en el privado, con alta rotación. Precisamente en las empresas dedicadas a la formación para el empleo y en la formación a distancia, prolifera el contrato mercantil de trabajo autónomo, muchas veces fraudulento. El trabajo socioeducativo mantiene a muchas trabajadoras y trabajadores sin contrato.

164

## 165 **3.2. Cambiar el mundo**

166 Quizá nunca ha habido tantas razones para que las personas jóvenes quieran cambiar este mundo al que han llegado endeudadas, porque los estados tienen cuentas pendientes inasumibles en una generación. Son ya actores en una crisis energética, ecológica, económica, cultural, social y política. Los problemas se heredan, pero no las soluciones, aunque hay oportunidades para construirlas. La evolución técnico-científica y la democratización de la información, tienen la capacidad potencial de aumentar la producción de alimentos, de generar energías limpias, de curar enfermedades, permiten el intercambio de conocimiento y la participación política a gran escala. Todos los cambios posibles plantean incógnitas y riesgos que requieren el compromiso responsable de personas jóvenes.

## 167 **3.3. Construir las soluciones**

168 Las personas jóvenes son las más interesadas en construir su propio futuro y están capacitadas para hacerlo porque forman parte de una generación mucho más formada que las precedentes.

169 No hay una "juventud". La diversidad, la pluralidad, las trayectorias personales, las migraciones, las comunicaciones digitales, la iniciativa personal en los trabajos, pueden convertirse en la mayor riqueza de la clase trabajadora, pero constituyen a la vez su mayor desafío porque los trabajos precarios dificultan la convivencia, el diálogo, la acción colectiva.

170 Nuestro desafío es la capacidad de organizarnos para trabajar en común, para generar análisis compartidos, instrumentos de interpretación y soluciones. La solidaridad de clase global debe superar barreras y fronteras, reconociendo todas las diversidades, culturas y lenguas. Las personas jóvenes necesitan sindicato, porque su aislamiento y su individualización generan impotencia y fragilidad. El sindicato necesita jóvenes porque la clase trabajadora no puede permitirse fracturas sin pagar costes muy altos.

171 Desde la Federación de Enseñanza de CCOO, debemos analizar la realidad del estudiantado y sus oportunidades, de las personas que viven entre el mundo educativo y laboral y, finalmente, de la incorporación de trabajadoras y trabajadores jóvenes al sector educativo. Nuestro objetivo es proponer soluciones.

## 172 **3.4. Estudiar para trabajar y ser ciudadanos**

173 En España tenemos un sistema de formación profesional poco desarrollado. Las patronales españolas nunca han apoyado la implantación de un sistema formativo profesional más ambicioso. No solo por el coste escolar. También porque la existencia de un sistema de acreditaciones profesionales tiende a convertirse en un mecanismo para exigir formación como derecho laboral en la negociación colectiva.

174 En este momento, la escasez de oferta de formación profesional en todos los niveles y la inexistencia del sistema de información y orientación (Ley 5/2002) explican el abandono escolar en España. No tuvo ningún sentido eliminar los programas de cualificación profesional

inicial (PCPI), que procuraban a la vez acreditación para el trabajo y oportunidades para seguir estudiando. Por ello, muchas comunidades autónomas han seguido ofreciendo estos estudios con un cambio de nombre y recursos propios.

Cuando la LOMCE sustituye los PCPI por la formación profesional básica, traslada la edad de inicio a la educación obligatoria y los vacía de formación general habilitante para continuar estudiando. Esto es, intenta excluir a un porcentaje de la población de la formación a lo largo de la vida. La bajísima demanda de la formación profesional básica refleja la poca expectativa de utilidad que el alumnado y sus familias encuentran en estos estudios. 175

En Europa, los sistemas de formación profesional de base escolar han resistido mejor la crisis que los de base laboral. La única evaluación de la formación profesional en España llega a la conclusión de que su eficiencia es buena, el grado de satisfacción por la formación que expresan empresas y estudiantes es también óptima, pero la oferta es insuficiente. 176

La formación universitaria ha tenido una oferta en España comparable a la de los países más desarrollados, pero el gobierno del PP está actuando para reducirla a través del aumento de tasas, la disminución de becas, la reválida y la desregulación del acceso a la universidad, el 3+2 y la desinversión. 177

Nos parece necesario reforzar los niveles educativos del conjunto de la población, no solamente para proporcionar una mejor inserción al trabajo, sino porque los procesos de globalización y de sobredimensionamiento de la información necesitan mejores herramientas de la ciudadanía para ejercer como sujetos políticos y culturales. 178

### **3.5. La formación a lo largo de la vida** 179

En el contexto de paro y precariedad existente, casi nadie está en condiciones de rechazar una oferta de trabajo. Así, a pesar de la escasez de oferta, persiste una tasa de abandono de los estudios profesionales alta, aunque poco documentada. Más del 50 % de jóvenes que abandona tiene el graduado en ESO. Esto revela que las necesidades formativas se están desplazando de la formación inicial a la formación a lo largo de la vida. Pero este país no ha estructurado esa modalidad formativa, y las tasas de formación de personas adultas, contando la formación continua y para el empleo, son muy bajas. 180

El aumento del PIB en los países industrializados se debe básicamente al aprovechamiento económico de conocimiento nuevo, es decir, de conocimiento no transmisible en la formación inicial. La evolución técnico-científica lleva aparejada la obsolescencia de los procesos productivos, de los mismos productos y servicios y de las características de muchos puestos de trabajo. Es necesario transformar las empresas en sistemas que aprenden y evolucionan y, por lo tanto, invierten en formación. 181

Se hace evidente la necesidad de invertir en investigación y en innovación, y, en esto, los datos españoles son también paupérrimos. Con un tejido empresarial formado por empresas muy pequeñas, es imprescindible el liderazgo de los poderes públicos. La mayor parte de la investigación que permite evolucionar a las organizaciones se produce en el sistema público. Incluso las grandes compañías que invierten en procesos propios de investigación se nutren 182



de las universidades y organismos públicos de investigación y solo desarrollan aplicaciones finales específicas.

- 183 Así pues, la transferencia de conocimiento se convierte en un asunto nuclear y, por lo tanto, es necesario configurar un sistema de formación a lo largo de la vida que permita la evolución del propio puesto de trabajo de forma preferente y la recapitación para otros puestos.
- 184 La responsabilidad de los poderes públicos es también imprescindible para organizar el sistema y establecer las garantías del derecho a la formación de los trabajadores y trabajadoras, que forma parte del derecho a la educación y del derecho de trabajo. Este sistema debe articular aprendizajes y acreditaciones de todos los niveles, incluidos los de la formación superior, que no puede quedar fuera del derecho laboral, cuando ya existen grandes cantidades de puestos de trabajo que exigen altas cualificaciones y se debería tender a que este número aumentara.
- 185 La cooperación es imprescindible en los procesos laborales, y por ello, el derecho colectivo a formarse, a tomar decisiones sobre la propia formación y a controlar la financiación, debe formar parte de la negociación colectiva.
- 186 No es de recibo que el coste de la mayor fuente de beneficios de las empresas corra a cargo de las trabajadoras y trabajadores o del sistema público que costeamos colectivamente con los impuestos. Los beneficios de las empresas, con un sistema fiscal casi insultante, son solo de las empresas. Las empresas tienen que contribuir al sostenimiento de las estrategias que las mantienen de manera finalista a través de cotizaciones superiores a las actuales y del pago de impuestos.
- 187 Una parte del aprendizaje solo se puede adquirir trabajando y, en gran medida, la especificidad de los productos o servicios de una empresa y su éxito en el mercado dependen de que la formación de sus trabajadores y trabajadoras sea también específica. No tiene sentido ya mantener sistemas paralelos entre la formación para el empleo y la formación reglada con financiación diferenciada, con políticas que se entorpecen mutuamente y sin compartir información.

### 188 **3.6. La formación en alternancia**

- 189 La formación a lo largo de la vida debe articular los aprendizajes que se adquieren en los puestos de trabajo con los que se obtienen en el sistema educativo reglado y con los múltiples sistemas informales disponibles.
- 190 En España, respondiendo al impulso de la Unión Europea, se ha querido resolver esta cuestión con la llamada formación dual, que se ha reglamentado e implementado de forma deficiente, descontextualizada y fraudulenta.
- 191 En los países europeos con tradición en la FP dual, la formación se dirige a jóvenes de hasta 19 años, que realizan una formación estructurada y a largo plazo, que combina períodos en el aula y en la empresa, y conduce a la obtención de una acreditación oficial. El

proceso se articula mediante un contrato laboral-formativo específico. Sus carencias principales son que no asume la orientación laboral y que la especificidad de la formación resulta un hándicap en caso de cambio de empresa o movilidad sectorial.

En España, la FP dual del sistema educativo ha tenido un desarrollo muy pequeño y no ha aportado mejoras en la inserción laboral respecto al sistema generalizado de formación en centros de trabajo preexistente. En cambio, se ha hiperdimensionado la llamada FP dual vinculada al contrato de formación y aprendizaje, que ha constituido un fraude, puesto que las empresas formadoras y las empresas contratantes han recibido muchísimo dinero y mano de obra prácticamente gratuita. Ha sido la forma de consolidar la explotación y la precariedad, ya que solo un 13 % de los contratos se ha hecho a menores de 19 años, y el 43 % corresponde mayores de 25. 192

### 3.7. Propuestas educativas 193

- Proponemos un sistema único y público de información, orientación y acompañamiento para la formación y la inserción que sea el eje vertebrador de la formación y la acreditación a lo largo de la vida. 194
- Exigimos el incremento de las plazas del sistema público, vinculadas a sectores económicos estratégicos para un desarrollo sostenible y socialmente responsable. Es necesaria la oferta de plazas de formación básica, formación profesional y enseñanzas superiores. 195
- Reivindicamos el desarrollo de los sistemas de I+D+i públicos, llegando al 3% del PIB en inversión, garantizando la continuidad de los proyectos con un fondo de reserva para la financiación plurianual. 196
- Elaboraremos una propuesta de "Estatuto del becario y el estudiante en prácticas" con el objetivo de eliminar el fraude y el abuso de estas modalidades. 197
- Proponemos planes de capacitación y acreditación de tutores-formadores laborales que proporcionen calidad al aprendizaje en empresas. 198
- Proponemos la generalización de centros de investigación e innovación en formación profesional, tanto en su vertiente pedagógica como laboral. 199
- Pedimos una normativa única que integre todos los elementos comunes de la formación del sistema educativo y del sistema de formación para el empleo y que permita un gobierno democrático y participado del sistema con una financiación solidaria. 200
- Trabajaremos con la Internacional de la Educación para el pleno reconocimiento y homologación de los títulos oficiales, experiencias laborales y aprendizajes del ámbito no formal en todos los países. 201
- Desarrollaremos herramientas de análisis de la formación profesional y la formación en alternancia: demandas del mercado de trabajo, oferta educativa, listas de espera, abandono 202

de los estudios, condiciones de la alternancia, cobertura, condiciones y modalidades de las becas, inserción, desigualdades de género, desigualdades territoriales, sobrecualificación, internacionalización.

### 203 **3.8. Propuestas laborales en el sector educativo**

204 1 Para evitar que se conviertan en herramientas de precarización, proponemos a las administraciones educativas evaluar el impacto en el sector educativo de:

205 1.1. El contrato de aprendizaje y formación.

206 1.2. El Plan de Garantía Juvenil.

207 1.3. La Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven.

208 1.4. Los contratos mercantiles en la formación para el empleo y la formación a distancia.

209 2 En la negociación colectiva, plantearemos acuerdos marco que:

210 2.1. consideren a las profesiones educativas como el primer sujeto de la formación a lo largo de la vida y por lo tanto:

211 2.1.1. sometan la formación continua a negociación colectiva y aseguren su financiación,

212 2.1.2. establezcan planes de cualificación para profesiones socioeducativas,

213 2.1.3. establezcan planes de formación continua superior, vinculada a acreditaciones universitarias y proyección internacional,

214 2.1.4. mejoren los permisos de formación,

215 2.1.5. regulen las prácticas, becas y períodos de prueba, su seguimiento y control para evitar abusos,

216 2.2. estudien el envejecimiento del profesorado y que promuevan planes de relevo,

217 2.3. permitan regular y controlar las acciones de voluntariado social que promueven ayuntamientos y entidades sociales para evitar sustituyan puestos de trabajo.

218 3 Para garantizar las condiciones que requiere el derecho a la educación, proponemos endurecer los estándares para la contratación pública, incluida la concertación:

219 3.1. Estándares educativos: condiciones de espacios, ratios, cualificación del personal, control de la inspección educativa.

|   |     |
|---|-----|
| 3.2. Estándares sociales: se debe negar el contrato o el concierto a toda empresa cuya actividad no garantice condiciones de no segregación e igualdad.   | 220 |
| 3.3. Estándares laborales:  | 221 |
| 3.3.1. Garantizar la contratación estable. El despido improcedente ha de ser causa de pérdida del contrato o de concierto.  | 222 |
| 3.3.2. Aplicación del convenio del sector o de las condiciones del empleo público análogo.  | 223 |
| En el marco de la CSCCOO, propondremos a la CSI la creación del carné sindical internacional para estudiantes, becarios, profesionales en formación y trabajadoras y trabajadores migrantes, que proporcione orientación, apoyo y organización en todos los países. | 224 |



## **4 El programa de acción sindical** 225

### **4.1. Por un nuevo marco de relaciones laborales más democrático** 226

La situación actual hace de la globalización un fenómeno que sigue avanzando. Economía, comercio, flujos financieros, información, conocimiento y cultura conforman un escenario cuya gestión neoliberal continúa generando desigualdades causadas por las medidas que favorecen a los países desarrollados. Las políticas neoliberales de ajuste y recortes sociolaborales han aumentado la fractura social, la inseguridad e incluso los conflictos armados, y, en muchos países, se siguen vulnerando los derechos laborales y sindicales más básicos. Especialmente en el ámbito de la educación, seguimos padeciendo las agresivas políticas descritas, que conducen a la privatización, cuyas consecuencias inciden muy negativamente en sus profesionales. 227

El objetivo de algunos de situar la educación en el mercado de servicios sigue dando pasos, ayudado por las nuevas leyes educativas implantadas sin consenso y la reducción de los presupuestos. Esta situación conduce a la desestabilización de los sistemas educativos y nos distancia del sentido de la educación democrática como instrumento de desarrollo de las personas en condiciones de equidad, de la conformación de una ciudadanía participativa y de la promoción de su desarrollo integral. Este modelo tiene importantes efectos en el cambio de modelo productivo y la cualificación de la población. 228

El gobierno ha recurrido a las reformas laborales que no han servido para crear empleo ni tampoco han logrado mejorar su calidad. Su rumbo es profundamente equivocado y está causando graves perjuicios a los trabajadores y trabajadoras. Ha supuesto reducir la contratación indefinida y elevar la temporalidad; es decir, todo lo contrario de lo que decían pretender con su aprobación. Persiguen debilitar la capacidad de defensa, respuesta y negociación de las organizaciones sindicales como garantes de los derechos fundamentales y democráticos de los trabajadores y trabajadoras. El modelo democrático de relaciones laborales está siendo transformado radicalmente, dando primacía al poder de dirección empresarial y neutralizando los sistemas de control administrativo y judicial. 229

Por todo ello, promover el trabajo decente se convierte en el objetivo para disputar la hegemonía en las condiciones que genera la globalización, más aún cuando el crecimiento económico ha recuperado cifras positivas, pero la mejora no alcanza a las personas y el escenario sigue siendo de profunda crisis, con una muy alta tasa de paro, que duplica a la de la Unión Europea, y unas condiciones de trabajo en progresivo deterioro. 230

#### **4.1.1. Recuperar y fortalecer el diálogo social y la negociación colectiva** 231

Es urgente un giro social que conlleve reformas normativas transversales, que amplíen y 232

modifiquen el modelo democrático de relaciones laborales y desarrollen una nueva política económica y social, que permitan luchar contra el paro, mejorar las condiciones de empleo, aumentar la protección social. Crear las condiciones que den lugar a un tejido empresarial comprometido con el crecimiento sostenible y una distribución de la riqueza más equitativa, como base indispensable para crear empleo de calidad, financiar el Estado de Bienestar y tener políticas públicas sólidas.

233 Por otro lado, la devaluación salarial es una estrategia sin futuro, pues provoca el empobrecimiento de la población asalariada y sus familias, perjudicando intensamente la demanda nacional. Por el contrario, aumentar el poder adquisitivo de los salarios es el ingrediente que falta para producir una recuperación intensa, sólida y compartida.

234 Es necesario el fortalecimiento de la negociación colectiva, tanto en el sector privado como en el público, para revertir las nefastas consecuencias de las reformas laborales puestas en marcha entre 2012 y 2014, entre ellas: la inaplicación de los convenios colectivos, la preferencia aplicativa del de empresa sobre el de sector, la pérdida de la ultraactividad, etc. En particular, es necesario recuperar la fuerza vinculante de los convenios colectivos y de los acuerdos o pactos con las administraciones públicas. En este último caso, se ha abusado del Estatuto Básico del Empleado Público para sustituir los frutos de la negociación colectiva por Reales Decretos Ley impuestos unilateralmente por el gobierno central y, en muchos casos, agravados por los desarrollos de los gobiernos autonómicos.

235 Los procesos de negociación que se inicien deben incluir como paso previo la derogación de los RD Ley 14 y 20/2012, por cuanto supusieron una imposición de medidas que conllevan un importante retroceso para la educación universitaria y no universitaria.

#### 236 **4.1.2. El Estatuto Docente y el Estatuto del PDI**

237 Conseguir un Estatuto Docente será una tarea extraordinariamente difícil, a pesar de disponer en la organización de unas propuestas compartidas. Algunos de los temas precisan de una actualización por parte del sindicato, que deben afrontarse necesariamente en un futuro inmediato. Para conseguir un estatuto sería preciso que el MECD estuviera dispuesto a ejercer un liderazgo en las políticas de personal del que hizo dejación hace años. Existen, además, complicidades entre el ministerio y las autoridades educativas de las CCAA en sus políticas de ajuste en materia de personal. La correlación de fuerzas tampoco nos es favorable. Además, hay sindicatos que no quieren un Estatuto Docente que sea fuente de derechos como norma básica -no de mínimos-, capaz de garantizar el futuro en todo el Estado.

238 Ante esta situación se precisa una acción sindical coordinada, que desde las CCAA y el ámbito del Estado aumente la ofensiva y coloque al MECD en una situación más propicia a nuestros intereses. Estas acciones no tendrían un afán centralizador, sino de presión multilateral al gobierno central como uno de los núcleos de decisión de recortes que luego se irradian a las CCAA. Para articular estas actuaciones, nuestro sindicato reúne las condiciones de ser el más representativo entre el profesorado y también el de ser el único que tiene representación en el todo el Estado. Debemos aprovechar esta ventaja estratégica.

Las políticas de ajuste y las últimas reformas de la LOU con sus decretos de desarrollo, han deteriorado las condiciones laborales y profesionales del personal docente e investigador (PDI) y del personal de administración y servicios (PAS). Esta nueva regulación junto con decretos vigentes desde los años 80, conforman una reglamentación que es necesario y urgente modificar. Por ello reivindicamos la necesidad de negociar y acordar un Estatuto del PDI que nos permita erradicar la precariedad, mejorar sus condiciones laborales y avanzar hacia una homologación de las retribuciones del PDI y del PAS con los países de nuestro entorno. 239

#### **4.1.2.1. La negociación colectiva en ausencia del Estatuto Docente y del PDI** 240

El hecho de alcanzar un Estatuto Docente y del PDI no supone la eliminación de los profundos problemas en las condiciones de trabajo del profesorado de la enseñanza pública y del PDI. Ante esa más que improbable situación, debemos abrir procesos de negociación que permitan afrontar los problemas generados por la limitación en la tasa de reposición, dar prioridad al empleo, avanzar en las retribuciones, mejorar la jornada y el régimen de dedicación, dotar de normas básicas que impidan el atropello de los derechos del personal interino, implantación total de la directiva de la UE 70/99 en materia de contrataciones temporales, garantizar la movilidad, evitar la derogación unilateral de los pactos y acuerdos, etc. 241

## **4.2. Potenciar y articular la negociación en el ámbito educativo y socioeducativo** 242

Lamentablemente, no es posible avanzar en derechos sin que previamente recuperemos las condiciones laborales que teníamos antes de los recortes. Recuperar seis años de deterioro de las condiciones de trabajo no se podrá hacer de la noche a la mañana. Toca ahora definir la acción para los próximos cuatro años. 243

Es esencial fortalecer los convenios colectivos en el ámbito educativo, fruto de la negociación desarrollada por los sindicatos y la patronal y fuente de los derechos y obligaciones. La negociación colectiva es el instrumento básico reconocido constitucionalmente de regulación de las relaciones de trabajo, por lo que un convenio no puede perder su vigencia si no es sustituido por otro o por laudo arbitral libremente acordado o a través de los sistemas autónomos de solución de conflictos. No obstante, ello no impide el establecimiento de una regulación a través de acuerdos intersectoriales o, en su defecto legal, que doten de elementos dinámicos a la renovación de los convenios colectivos, acuerdos y pactos, en el caso de las empleadas y empleados públicos. 244

### **4.2.1. Articulación de la negociación colectiva** 245

Hemos de desarrollar la negociación dentro de los márgenes que nos marquemos en los acuerdos interconfederales. Tenemos que establecer nuestras propuestas conforme a las posibilidades reales que nos permita la situación en cada sector, con el objetivo general de recuperar derechos perdidos y activar la recuperación de poder adquisitivo con subidas salariales. 246



**247** Para alcanzar estos objetivos en la Mesa General de negociación, así como en otros ámbitos compartidos con otras federaciones, es imprescindible activar la cooperación y participación interfederativa en aquellas empresas y sectores donde concurrimos para mejorar la eficacia del trabajo sindical y evitar conflictos que deterioran nuestra imagen y credibilidad.

**248** La negociación colectiva en los territorios debe inspirarse en la premisa de optar siempre por la negociación de ámbito superior sobre la de ámbito inferior, de modo que de ella resulten favorecidos todos los trabajadores y trabajadoras. En cada comunidad autónoma, tanto en el caso de un hipotético Estatuto Docente y del PDI, como de la negociación de convenios de ámbito territorial, los derechos han de ampliarse, desarrollarse, adaptarse y concretarse como mejora de los referentes estatales, de manera que las empresas de ese sector o ámbito tengan menos margen para ofrecer condiciones a sus trabajadores y trabajadoras que puedan poner en riesgo las acordadas a nivel sectorial y, así, mejorar las condiciones de trabajo y vehicular el conflicto social.

### **249 4.3. Recuperar derechos y mejorar las condiciones laborales**

**250** Desde mayo de 2010, el gobierno, utilizando las leyes de presupuestos, llevó a cabo una progresiva disminución de los salarios reales y de los salarios pactados en negociación colectiva. Esta situación se generalizó e intensificó a raíz de la reforma laboral de 2012, que puso en manos de las empresas diversos instrumentos para favorecer la devaluación salarial y la reducción de costes laborales. Todo ello se tradujo en despidos, impagos de salarios y modificación de las condiciones de trabajo pactadas en los convenios de aplicación en las empresas. En el sector privado se está produciendo un aumento de prácticas fraudulentas por parte de empresas que incumplen la legislación y los convenios colectivos.

**251** En los próximos años debemos continuar con la recuperación del poder de compra de los empleados y empleadas de todos los sectores educativos, con la devolución total de la paga extra, con la recuperación del 5 % recortado y con la compensación de la pérdida de poder adquisitivo producida en los años de congelación salarial. Igualmente debemos conseguir que se apliquen en las administraciones públicas los criterios de los acuerdos para el empleo y la negociación colectiva (AENC) en materia salarial y de estabilidad en el empleo. Asimismo tendremos que revisar los criterios y procedimientos aplicados por el sector público en la concesión de complementos y parte variable del salario, para evitar que puedan producirse efectos discriminatorios.

**252** Es preciso disminuir la brecha salarial entre hombres y mujeres, priorizando la contratación indefinida a tiempo completo de mujeres, la conversión de los contratos a tiempo parcial en contratos indefinidos a tiempo completo y estableciendo incrementos adicionales para compensar las desigualdades producidas por prácticas discriminatorias.

**253** Los salarios base establecidos en los convenios colectivos sectoriales no podrán ser objeto de minoración por convenios colectivos de ámbito inferior, por lo que deberá abordarse una reforma legislativa del artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores que revierta la prioridad aplicativa otorgada al convenio de empresa en esta y otras materias.

|   |            |
|---|------------|
| <b>4.3.1. Recuperar los derechos</b>  | <b>254</b> |
| Desde la Federación de Enseñanza de CCOO, exigiremos la recuperación de los derechos de jornada, formación, promoción profesional, ofertas de empleo público, derechos sindicales y de representación, reponiendo el pleno ejercicio de presencia en mesas y organismos institucionales de representación.  | 255        |
| 1. La salud en el trabajo.  | 256        |
| La defensa de la salud laboral es un terreno clave en la disputa por la mejora de las condiciones de trabajo y una herramienta estratégica de la acción sindical de la FECCOO. La extensión generalizada de un modelo precario de relaciones laborales está teniendo graves consecuencias en la salud de trabajadoras y trabajadores, sobre todo en aquellos colectivos más afectados por la precariedad: mujeres y jóvenes.  | 257        |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>● Ningún trabajador ni trabajadora sin protección.</li> </ul>  | 258        |
| Para nosotros es fundamental poner la salud en el centro del sistema de prevención y de protección social. Hay que impedir que tanto los reconocimientos médicos de la vigilancia de la salud como las enfermedades crónicas que requieren asistencia sanitaria sean un instrumento de selección y despido en manos del empleador. La ineptitud sobrevenida y las ausencias médicas, aún justificadas como causas de despido objetivo, son elementos de exclusión social que se afianzan con la última reforma laboral. | 259        |
| Para que ningún trabajador ni trabajadora se encuentre sin protección, es necesario:  | 260        |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>● Impedir que el derecho a la vigilancia de la salud se pueda convertir en un instrumento de control por parte del empleador.</li> </ul>   | 261        |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>● Facilitar un mayor reconocimiento de enfermedades relacionadas con el trabajo, reivindicando la modificación de los textos legales pertinentes.</li> </ul>   | 262        |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>● Plantear un sistema de vigilancia de la salud desempeñado desde el ámbito público y financiado con cuota de contingencia profesional.</li> </ul>   | 263        |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>● Crear la figura del delegado o delegada territorial de prevención con competencias en empresas sin representación unitaria del personal.</li> </ul>  | 264        |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>● Derogar la normativa que permite el despido objetivo por faltas intermitentes de asistencia incluso justificadas, lo que provoca que la salud se convierta en un elemento discriminación laboral.</li> </ul>   | 265        |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>● Definir el ámbito de las mutuas solo en las contingencias profesionales, evitando que las entidades colaboradoras desempeñen cualquier otra función.</li> </ul>  | 266        |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>● Que retornen las funciones de gestión de las prestaciones al Instituto Nacional de la Seguridad Social, con la asistencia sanitaria de los sistemas públicos de salud.</li> </ul>  | 267        |

- 268 2. El combate por la igualdad.
- 269 Las contrarreformas del gobierno y sus políticas neoliberales de recortes y ataques a nuestros derechos laborales y sociales han ensanchado las brechas de género, incrementando la carga de trabajo y la responsabilidad en cuidados a las mujeres.
- 270 La FECCOO trabajará por:
- 271 – Que se eliminen los factores y criterios que, directa o indirectamente, discriminan a las trabajadoras de la enseñanza y que posibilitan que, en conjunto, estas perciban alrededor del 80 % del salario de los hombres. Entre otras, priorizar la contratación indefinida a tiempo completo de mujeres o la conversión a contrato indefinido a tiempo completo de las que tienen contrato a tiempo parcial.
  - 272 – La negociación de planes y medidas de igualdad en todos los ámbitos, que incluyan protocolos de prevención de acoso sexual y por razón de sexo, acciones positivas que favorezcan la igualdad de hombres y mujeres y la constitución de comisiones por la Igualdad que posibiliten un seguimiento permanente de las medidas que se establecen.
  - 273 – Ampliación a cuatro semanas del permiso de paternidad.
  - 274 – Reducción de jornada por cuidado de personas, sin restricciones temporales discriminatorias.
  - 275 – Extensión de la reserva del puesto de trabajo a toda la duración de la excedencia para el cuidado de un familiar.
  - 276 – Posibilidad de fraccionar las excedencias según las necesidades reales.
  - 277 – Formación dentro del horario de trabajo, especialmente para las trabajadoras y trabajadores que tienen responsabilidades familiares.
  - 278 – Incremento de la duración (un mes actualmente) de la reducción de jornada de hasta el 50%, con carácter retribuido, que el funcionariado tiene para el cuidado de un familiar primer grado, por razones de enfermedad muy grave. Y extensión de este derecho al conjunto de trabajadores y trabajadoras.
  - 279 – En relación con el personal interino y con todo tipo de contratos temporales, reconocimiento de todos los derechos, en materia de conciliación, en igualdad de condiciones. Que el tiempo disfrutado como permiso de maternidad/paternidad cuente como tiempo realmente trabajado y que se favorezca la realización de las pruebas de oposición a las interinas en caso de embarazo o de permiso por maternidad.
  - 280 – Cumplimiento de la ley integral contra la violencia de género en todos sus términos y, en concreto, que se posibilite a todas las víctimas de violencia de género el derecho a la movilidad geográfica y al cambio de puesto de trabajo.

- Los planes de igualdad. 281

Desde 2007, ha sido generalizada -obligada por la ley- la negociación de planes y/o medidas de igualdad en las empresas. El balance que hoy podemos hacer de la generalidad de esos planes, que coinciden con unos años especialmente penosos debido a la crisis y al creciente poder empresarial, es, a pesar de los esfuerzos de CCOO, de pobreza en sus contenidos, así como de escaso cumplimiento de las medidas adoptadas. 282

En el ámbito de la administración pública, tenemos que añadir, además, el incumplimiento, en muchos casos por parte de la empresa, de la obligación de la negociación y/o de la aprobación de un plan de igualdad. 283

Y todo ello se completa, en el sector educativo, con la escasez de empresas de más de 250 trabajadores y trabajadoras y con la debilidad de la negociación colectiva. 284

Para evitar el incumplimiento, la actividad inspectora debe incrementarse y endurecer las sanciones a las empresas por prácticas discriminatorias o porque no adopten medidas de igualdad o de negociación e implementación de un plan de igualdad. 285

Si todos esos problemas no son directamente achacables a nuestra acción, también tenemos que considerar los que sí lo son. Puesto que no es un terreno fácil, nuestra dedicación y esfuerzos deben ser incrementados de manera especial, por lo que: 286

- Todos nuestros delegados y delegadas y, especialmente, quienes tienen tareas de negociación colectiva, deben estar formados para la negociación de un plan de igualdad. 287

- Los equipos negociadores deben incluir mujeres que tengan una percepción directa de los problemas que estas tienen en su ámbito de trabajo. 288

- Es imprescindible que las correspondientes secretarías de mujer e igualdad de nuestra federación sean conocedoras de los planes o medidas de igualdad existentes en las empresas de su ámbito y que colaboren en la negociación en cada caso. 289

- Es importante registrar públicamente los planes o medidas de igualdad y debe ser obligatorio el registro propio en nuestra organización. 290

### 3. El derecho a la formación, vinculación con la negociación colectiva. 291

La formación es un derecho laboral y la negociación colectiva ha de contribuir a definir planes de formación, facilitar el acceso a esta de las personas con mayor riesgo y promover los permisos individuales de formación (PIF), así como vincular los planes de formación en la empresa con la clasificación profesional y su promoción dentro de la misma. 292

La crisis y el incremento del desempleo fue la excusa para introducir, en el ámbito de la formación, reformas y programas que sitúan a la empresa como lugar de aprendizaje y el empleo a cualquier precio por encima de otras consideraciones. 293

- 294 Sin embargo, ante una situación de remodelación del sistema, resulta especialmente necesario impulsar la formación con compromisos de inversión propia, con planes que atiendan a la equidad en la distribución de los recursos y aseguren la participación de todos los trabajadores y trabajadoras, especialmente de quienes cuentan con menor cualificación, garantizando la igualdad de trato.
- 295 Exigiremos la implantación de medidas para favorecer el acceso del sexo menos representado a cursos de formación. Durante el disfrute del permiso por parto, adopción o acogimiento o en la situación de excedencia por cuidado de hijos o familiares, se deberá poder participar en los cursos de formación que convoque la Administración. Los miembros de las juntas de personal, comités de empresa y los delegados de personal no podrán ser discriminados en su formación.
- 296 Asimismo trabajaremos para:
- 297 ● Regular el tiempo para formación y el derecho a permisos para realizar exámenes, contemplando la preferencia a elegir turno de trabajo y la adaptación de la jornada para asistir a cursos de formación profesional.
  - 298 ● Mejorar la calidad de la formación, determinando las necesidades sectoriales y vinculando la formación y la cualificación con la clasificación profesional y la promoción interna, con un reconocimiento de esa cualificación.
  - 299 ● Incorporar como materia de negociación colectiva el control, seguimiento y tutela, por parte de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, de los derechos de quienes tienen contratos de formación y realizan prácticas no laborales.

#### 300 **4.4. Empleo estable y con derechos**

- 301 Hemos de impulsar reformas normativas dirigidas a reducir la segmentación de nuestro mercado de trabajo, entre ellas la brecha entre personal fijo y temporal. La contratación estable debe ser la fórmula habitual, y la temporal, una excepción. En el marco de la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) en esta materia y de las sentencias del Tribunal Constitucional en lo relativo a méritos a tener en cuenta, es preciso favorecer el acceso y la permanencia de los trabajadores y trabajadoras a través de empleos estables y con derechos, especialmente en lo que respecta a los jóvenes y personas desempleadas. Es preciso recuperar la causalidad en la contratación.
- 302 1 Ofertas públicas de empleo.
- 303 La FECCOO exige que la oferta de empleo público de los próximos años sea superior al 100 % de la tasa de reposición, puesto que es necesario recuperar el empleo perdido y garantizar la estabilidad de las plantillas en el ámbito educativo, en consonancia con las sentencias del TJUE.
- 304 2 Sobre los procesos de externalización.

Hay que revertir el modelo de gestión basado en la externalización de servicios en el ámbito educativo, que ha supuesto un deterioro tanto de los propios servicios, como de las condiciones laborales del personal, con aumento de contratos precarios y sueldos más bajos que los de la administración. 305

Las necesidades de personal complementario en los centros públicos se han cubierto adjudicando a empresas privadas los servicios de apoyo al alumnado con necesidades educativas especiales, el aula matinal, el acompañamiento en el transporte escolar, los comedores escolares, los intérpretes de lengua de signos, los servicios complementarios, la gestión de escuelas infantiles de primer ciclo y la limpieza de los centros. 306

Los recortes también han afectado negativamente a todos los sectores socioeducativos del sindicato que dependen de fondos públicos (discapacidad, menores, ocio, infantil...), provocando riesgos en el mantenimiento de los derechos y creando dificultades en el sector. 307

Por ello, es imprescindible imponer en todos los pliegos de licitaciones en las convocatorias de las administraciones el convenio colectivo de referencia y la categoría aplicable en cada caso, así como incluir en los pliegos la subrogación de personal y la inclusión de cláusulas que obliguen a las empresas adjudicatarias a no minorar las condiciones de trabajo, como jornada, salario y mejoras sobre legislación laboral básica, de trabajadores y trabajadoras adscritos al contrato en el que se incorpora la misma, en función del convenio colectivo que resulte de aplicación al presentarse la oferta. 308

3 Instrumentos de participación sindical en la política de contratación. 309

Para la Federación de Enseñanza de CCOO es necesario impulsar iniciativas que favorezcan la mejora de las condiciones en aquellos aspectos en que la legislación remite a la negociación colectiva la determinación o concreción de lo relativo a la contratación: 310

- Promoviendo que las nuevas incorporaciones se realicen prioritariamente a través de las modalidades de contratación estable: contrato indefinido y fijo discontinuo, evitado el fraude y el abuso en la contratación. 311

- Protegiendo el empleo existente y evitando un uso abusivo y discriminatorio de los despidos objetivos. 312

- Impulsando la conversión de contratos temporales en indefinidos y los de tiempo parcial en tiempo completo, así como fomentando la transformación de los contratos formativos en indefinidos. 313

- Evitando el abuso en la utilización de becas o prácticas no laborales, regulando en el convenio las condiciones en que se realizarán y los servicios a que podrían acceder, aunque no pertenezcan a la plantilla laboral. 314

4 Controlar y combatir las fórmulas irregulares en las relaciones laborales. 315

Es necesario ejercer un control en las relaciones laborales, especialmente en aquellos 316

casos en los que las personas contratadas eventualmente se ven obligadas a realizar actuaciones para las que no tienen formación previa. Estas situaciones llevan a una pérdida de calidad del servicio que se presta con las graves consecuencias que supone.

317 Igualmente, es necesario combatir la precariedad de trabajadoras y trabajadores con unos salarios muy bajos, la dispersión de los convenios colectivos, el incumplimiento de las retribuciones referenciadas en los pliegos de licitación e, incluso, la presión empresarial que se ejerce para que acepten renunciaciones a derechos.

#### 318 **4.5. La acción sindical internacional**

319 La cooperación sindical internacional sigue siendo un objetivo prioritario dentro de la Federación de Enseñanza, a pesar de que el gobierno español continúa sin presupuesto destinado a las organizaciones sindicales para ese fin. Es, por tanto, un compromiso de la FECCOO promover el trabajo decente en todo el mundo.

320 En muchos países se siguen vulnerando los derechos laborales y sindicales más básicos. La intolerancia y el fanatismo son la causa de gran parte de los conflictos mundiales. Mientras, la Unión Europea (UE) se enfrenta a su mayor crisis de legitimidad, como consecuencia de la crisis económica pero, sobre todo, de su política inútil e injusta para hacerle frente. Es necesario mantener nuestra participación en los proyectos de cooperación al desarrollo que persiguen fortalecer el sindicalismo internacional y europeo.

321 1 Las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza, vinculadas al derecho a la educación.

322 El derecho a la educación como derecho fundamental de la persona abarca dimensiones clave para la plena inclusión social. El derecho a la educación en la UE nos obliga a ir más allá de las garantías de acceso a la escolarización y de gratuidad de la enseñanza; el derecho a la educación debe igualmente estar garantizado a través de las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza. Garantizar la estabilidad educativa con buenas condiciones laborales supone al mismo tiempo mejorar la calidad de los servicios y la calidad educativa.

323 Aspectos relacionados con la accesibilidad económica y geográfica a los servicios educativos, con desiguales oportunidades educativas derivadas de los procesos de segregación escolar o con la inadecuación de recursos y sistemas de atención a la diversidad educativa, son muestras de problemas que persisten en los sistemas educativos que afectan, por lo general, a los colectivos más desfavorecidos y que deberemos combatir internacionalmente.

324 Además, el mercado de trabajo cualificado exige que los trabajadores y las trabajadoras dispongan de distintos tipos de habilidades y competencias, lo que da lugar a unas necesidades formativas a las que da respuesta la formación no reglada.

325 2 Los derechos de los trabajadores y trabajadoras de la educación y las instituciones internacionales. El papel de las organizaciones sindicales internacionales.

Hemos de insistir en reforzar el papel fundamental del sindicalismo internacional con el fin de evitar la fragmentación que debilita la lucha contra los brutales ataques de los mercados financieros y alentar el fortalecimiento de los sindicatos en este contexto de globalización económica, reivindicando el rol de las organizaciones sindicales globales en lo que se refiere a interlocución con los organismos intergubernamentales y, además, reforzar la importancia de la coordinación sindical para afrontar los problemas globales. Asimismo, es preciso contribuir al desarrollo del internacionalismo sindical, reforzar nuestras relaciones bilaterales con otras organizaciones sindicales y nuestro compromiso con la Internacional de la Educación. 326

#### **4.6. Política de alianzas** 327

El objetivo principal sigue siendo 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, democrática e integradora, como instrumento dinamizador de una sociedad más justa y más libre y de una convivencia pacífica, tolerante y no discriminatoria. 328

##### **1 Acuerdos con organizaciones sindicales.** 329

La Federación de Enseñanza, integrada en la Confederación Sindical de CCOO, promoverá 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. 330

##### **2 Acuerdos con organizaciones de la comunidad educativa.** 331

Por otro lado, la Federación de Enseñanza adoptará fórmulas para alcanzar acuerdos con la comunidad educativa y organizaciones sociales, políticas, de padres y madres y estudiantes que eviten el aumento del fracaso escolar y restituyan la democracia y la equidad en el sistema educativo, mediante el diálogo y la participación. 332





## **5 Representatividad y legitimación en el sector educativo y socioeducativo** 333

### **5.1. La representatividad, fuente de legitimación** 334

La regulación legal de la representación de los trabajadores y trabajadoras en nuestro país configuró un modelo de *doble canal*, asociativo (afiliación directa) y electivo (representación delegada), cuya articulación está regulada legal y sindicalmente a tres niveles: de empresa, de sector e institucional. 335

Se trata, como señalan algunos expertos, de un sistema con voluntad inclusiva que si, por una parte, parece desincentivar la afiliación directa al universalizar la cobertura de la intervención sindical, por otra contribuye a ampliar su área de influencia por la vía de la representación electoral, al tiempo que le aporta una incuestionable legitimidad democrática. 336

La mayoría de los autores coincide en señalar que estos procesos electorales (denominados "de audiencia") afirman un principio democrático, objetivo, cuantificable y verificable, y de carácter dinámico, que permiten medir periódicamente la implantación real de cada sindicato. Por tanto, la audiencia es la principal fuente de legitimidad de las organizaciones sindicales, a la que también se unen la afiliación y la influencia que mide el impacto real de la acción sindical por medio de la extensión de una de las funciones básicas de dicha acción como es la negociación colectiva y la cobertura de los asalariados y asalariadas por medio de convenios colectivos y otros acuerdos. 337

En las conclusiones de un reciente estudio de la Fundación 1º de Mayo sobre "La representación sindical en España", se afirma que *las relaciones laborales en España se han configurado sobre la base de una representación de los trabajadores centrada en la audiencia y no en la presencia (afiliación)*. Dicha base electoral se fija institucionalmente en función de la dimensión de la empresa, una cuestión que determina el conjunto. No obstante, dicha determinación estructural sobre la representación queda matizada e incluso contrapesada por la acción sindical. De manera que allá donde hay afiliación hay más representación (...) La probabilidad de que CCOO tenga representantes de los trabajadores en una empresa está relacionada en parte con la federación de referencia pero, sobre todo, con la dimensión de la empresa y con la existencia de afiliación en la misma. De manera que, a mayor dimensión de empresa y a mayor volumen de afiliación, más probabilidad de obtener delegados. 338

En España, la participación de los trabajadores en los procesos electorales para designar a sus representantes en los órganos unitarios de empresa, puede considerarse bastante elevada. Los datos que nos ofrece el estudio citado indican que en el anterior proceso electoral, el 67,9% de los convocados votaron en las elecciones sindicales, lo que demuestra 339

la representatividad y legitimidad de las organizaciones sindicales en nuestro país.

## 340 **5.2. La importancia de las elecciones sindicales, un trabajo diario**

341 Los cuatro primeros procesos de elecciones sindicales fueron únicamente para empresas y trabajadores del sector privado. A partir de 1987, tras la aprobación de la Ley de Órganos de Representación (LOR), el sistema electoral incluyó, con algunas peculiaridades formales, a los funcionarios de la Administración Pública, Sanidad, Enseñanza, Justicia, etc., lo que aumentó notablemente su cobertura y representatividad.

342 Otra modificación importante del sistema de representación fue la derivada del Acuerdo Interconfederal entre CCOO y UGT de 1992, incorporado al Estatuto de los Trabajadores por la Ley 11/1994. Se suprimió el período cerrado de cómputo de tres meses cada cuatro años para la realización de las elecciones sindicales y se fijó un sistema de cómputo dinámico de actualización continua de resultados electorales que sigue vigente. A partir de dicha reforma legal también se eliminó la proclamación global de resultados electorales, fijándose un sistema de acreditación en función del ámbito (convenio, sector, territorio, etc.) y del momento en que deba ejercerse la representatividad derivada de los mismos.

343 Las elecciones sindicales actualmente son una tarea diaria y necesaria tanto por la existencia de continuos procesos electorales como por la necesidad de extenderlos a empresas que no tienen representación sindical.

344 Debemos concebir el trabajo electoral como una parte fundamental del desarrollo organizativo de la federación y convertirlo en una actividad permanente que nos concierne a todos. Las elecciones sindicales son el cauce que nos debe permitir conectar al sindicato con muchos trabajadores y trabajadoras.

## 345 **5.3. Propuestas para mejorar nuestra representatividad y legitimación**

346 ● Impulsar el crecimiento de la afiliación, singularmente en el colectivo de jóvenes y delegados y delegadas electos, fidelizar a quienes ya están afiliados/as y fomentar la implicación y participación de la afiliación en todas las tareas sindicales, especialmente en los procesos electorales, desde la elaboración de los programas y las candidaturas hasta la votación final.

347 ● Elaborar protocolos de bienvenida que incorporen material básico de carácter informativo y formativo para las nuevas delegadas y delegados.

348 ● Garantizar la presencia de CCOO en los centros de trabajo y la cercanía con la afiliación, los simpatizantes y los trabajadores y trabajadoras. Reiteramos nuestro compromiso de incrementar el número de secciones sindicales constituidas.

349 ● Realizar estudios rigurosos que nos permitan conocer el perfil y las necesidades de nuestra afiliación a fin de poder adaptar nuestro trabajo sindical a éstas.

- Continuar priorizando la incorporación de mujeres y jóvenes a nuestro trabajo sindical, garantizando su inclusión en nuestras candidaturas. Tenemos que dotarnos de planes de acogida y formación específica para facilitarles su incorporación efectiva. 350
- Asegurar una mayor optimización de los recursos generados por la organización, tanto materiales como humanos. Debemos potenciar y fomentar un uso adecuado de las horas sindicales, igualmente hemos de utilizar las herramientas que tenemos disponibles para facilitar la colaboración y la cooperación federal e intersectorial, lo que nos permitirá mejorar la coordinación y la corresponsabilidad. 351
- Mejorar nuestra comunicación interna y externa. Debemos dar un salto cualitativo en la mejora de la comunicación, tanto a la hora de crear opinión, como en la manera de transmitir ésta. Tenemos que optimizar todas las posibilidades que nos ofrecen las nuevas tecnologías y evitar mensajes contradictorios. 352
- Avanzar en un modelo organizativo y de responsabilidades sindicales que nos garantice una mayor coordinación entre sectores y territorios y una mejor adaptación a la realidad de los trabajadores y trabajadoras de nuestro sector. 353
- Reforzar el papel del sindicato en la dirección de los órganos unitarios de representación y en la actuación de los delegados y delegadas de personal. 354



## **6 La política de comunicación** 355

Para abordar de una manera clara los distintos puntos de este eje, diferenciaremos entre comunicación interna y comunicación externa. 356

Por un lado, estableceremos las directrices, objetivos y canales de comunicación interna dirigidos a las estructuras de gobierno de la FECCOO y los cuadros sindicales. Por otro, enumeraremos aquellas orientaciones y objetivos que nos permitirán visualizar la actividad sindical en cualquiera de sus ámbitos de cara a la afiliación en particular y la sociedad en general. 357

La divulgación de nuestras propuestas y opiniones a través de los medios de comunicación permitirá el fortalecimiento interno de la FECCOO, la revalorización de la imagen del sindicato ante la sociedad y la consolidación y aumento de la afiliación. 358

### **6.1. La política de comunicación** 359

La política de comunicación es una de las herramientas más importantes para conseguir incrementar la visibilidad y los objetivos estratégicos de la FECCOO, así como para posicionar y reforzar la marca del sindicato. Asimismo, favorece la participación de la afiliación en la construcción de iniciativas y propuestas sindicales en los procesos de movilización y negociación, comenzando por la movilización de las ideas. Con la política de comunicación, la fuerza de la "opinión pública sindical", bien articulada, se multiplica y, como consecuencia, el peso específico de la acción sindical crece en el seno de la sociedad. 360

A través de la política de comunicación apoyamos la captación de afiliados y afiliadas, mejoramos la presencia de la FECCOO en la sociedad y transmitimos una imagen positiva del trabajo del sindicato. 361

Una política de comunicación bien definida nos permite transmitir claridad a la hora de explicar quiénes somos; coherencia en la forma de presentarnos; y unidad de discurso para garantizar la cohesión de los mensajes y de las acciones. 362

Además, nos faculta para dar respuesta a cuatro preguntas en torno a las que debemos articular nuestro trabajo diario: 363

– ¿A qué colectivos queremos llegar y qué esperamos de ello? 364

– ¿Qué mensajes son los más motivadores para que la sociedad se posicione con el discurso de la FECCOO? 365

- 366 – ¿Quiénes deben comunicar y cuáles son los recursos humanos y materiales que necesitamos para hacer llegar a la sociedad nuestros mensajes?
- 367 – ¿Cómo evaluar el impacto social de los objetivos, las estrategias y los mensajes?
- 368 La adecuación del discurso de la FECCOO a mensajes que comuniquen bien es de gran importancia. En este sentido, el contenido de la comunicación debe ser relevante y de interés para la sociedad; centrado en la comunidad educativa y en los y las profesionales de la educación; creíble y muy claro; orientado siempre hacia la acción sindical para fortalecer el discurso y la estrategia sindical de la organización.
- 369 La política de comunicación debe, al menos, fundamentarse en los siguientes elementos:
- 370 – Los y las profesionales de la educación y la comunidad educativa en su conjunto.
- 371 – El análisis del día a día en los medios de comunicación, sin olvidar la importancia de la hemeroteca a la hora de preparar determinadas acciones.
- 372 – El contenido del discurso que queremos lanzar a la sociedad en general y a los y las profesionales de la educación en particular.
- 373 – Los canales de comunicación y los materiales que vamos a preparar y utilizar.
- 374 – Los recursos humanos y materiales disponibles.
- 375 – Los objetivos a alcanzar.
- 376 – La evaluación del trabajo realizado.

## 377 **6.2. Estrategias de comunicación**

- 378 La FECCOO debe reforzar el discurso social y desarrollar una estrategia de comunicación atrevida que incremente el valor de la educación y de lo público para hacer frente al relato conservador que se ha ido imponiendo hasta marcar la agenda informativa en nuestro ámbito de actuación.
- 379 Tenemos que establecer una relación fluida con los medios y, al mismo tiempo, actuar como un contrapoder informativo, en un doble sentido. Primero, porque a través de nuestros propios medios de comunicación llegamos a amplios sectores de la sociedad española. Tenemos capacidad real para crear opinión. Segundo, porque la FECCOO tiene discurso político y social para marcar la agenda informativa en educación.
- 380 En este sentido, la organización ha de tener una amplia disponibilidad y aprender a priorizar los contenidos, intentando complementar la información de las comunidades autónomas con la información nacional. Para ello, es fundamental buscar elementos comunes que cohesionen una información en positivo, con amplitud de miras, saltando por encima de localismos, con el mensaje claro de que tenemos una alternativa global, con un fuerte

componente social, para un sistema educativo francamente mejorable.

El sindicato debe ser más que un simple transmisor de información y de reivindicaciones. CCOO ha de: 381

- Gestionar ante los medios de comunicación la presencia de aquellos centros educativos y grupos profesionales que trabajan día a día desde la innovación para resolver los problemas del sistema educativo y afrontar los grandes retos de futuro. 382
- Promover el diálogo entre periodistas y profesionales de la educación con el objetivo de que conozcan mejor la situación y problemática específica de cada entorno, y para generar complicidades y puntos de encuentros. 383
- Activar la realización de observatorios específicos sobre el tratamiento mediático de aquellos temas de mayor relevancia y que más inciden en la mejora de la calidad de la educación y de la cohesión social. 384
- Tratar de que las voces y las miradas de los profesionales de la educación estén mejor representadas en los medios de comunicación. 385
- Enfocar la relación de la educación y los medios de comunicación a la luz de los retos de futuro relacionados con la presencia de los nuevos lenguajes y soportes comunicativos, sin ser víctima de la tecnología por la tecnología. No hay que olvidar que, ante todo, debe primar la educación integral de la persona y los derechos de los y las profesionales de la educación. 386
- Hacer pública la política educativa y la acción sindical de la organización ante la sociedad, a través de los medios de comunicación propios y ajenos. 387
- Promover un rol activo, crítico y participativo de la comunidad educativa. 388
- Reorientar la información educativa hacia la innovación y las nuevas tendencias internacionales. 389

### **6.3. Comunicación interna** 390

La comunicación se enriquece y gana en profundidad con la participación de todos y todas. Esta idea está muy presente a la hora de enfocar la información interna del sindicato. Una información que debe circular de manera organizada entre las distintas estructuras que forman la Federación de Enseñanza de CCOO. 391

La información interna ha de fundamentarse en los principios de cooperación y solidaridad. Y construirse sobre los documentos elaborados por la Confederación de CCOO respecto al uso de soportes, imagen corporativa y elementos que la sustentan, utilización de contenidos, presentación de los mismos, etc. 392

Asimismo, debe apoyarse en: 393



- 394 – Una eficaz gestión de la marca FECCOO, a través de la coordinación y el trabajo en equipo de nuestros cuadros. En nuestro caso se agrupan en torno al consejo de redacción; consejo editorial; plenario de Comunicación; Ejecutiva y Consejo Federal.
- 395 – Transmitir una imagen y un mensaje central, unificando las señas de identidad del sindicato, dotando de coherencia y cohesión el discurso y la imagen.
- 396 – Comunicar de forma muy clara y creativa para intentar garantizar el éxito del trabajo en un mundo en ocasiones tan confuso y saturado como el de los medios de comunicación.
- 397 Para una información interna más eficaz, debemos concentrar los canales de comunicación y priorizar desde los territorios la información sobre la actualidad, de forma tal que se pueda circular rápidamente entre las distintas CCAA con el objetivo de que pueda servir de referencia en el trabajo diario.
- 398 El intercambio de la información interna es el fundamento para que el discurso del sindicato sea compartido por sus cuadros y sus máximos dirigentes, y constituye el elemento básico para dotar de coherencia a nuestro discurso público.
- 399 Cualquier estrategia de comunicación ha de sustentarse en un intercambio eficiente de la información interna, por trasladar de manera eficaz y sostenida en el tiempo las distintas propuestas del sindicato al conjunto de la organización.
- 400 No menos importantes son en la actualidad los soportes que hacen posible la circulación óptima de la información interna. En este sentido, la Confederación de CCOO ya ha hecho posible la extensión a todas las federaciones y uniones de las herramientas necesarias para desarrollarla de una manera más eficaz: *drive*, *site*, *newsletter*, web generales, webs específicas, etc., por donde transitan y donde se almacena gran cantidad de información disponible para el conjunto de la organización.
- 401 Las TIC y los nuevos formatos digitales han hecho posible agilizar la información interna. Desde la FECCOO debemos profundizar más y mejor en este aspecto.

## 402 **6.4. Comunicación externa**

### 403 **6.4.1. La educación en los medios de comunicación**

- 404 Resulta ineludible el reconocimiento del importante papel que los medios de comunicación juegan en la sociedad. Conforme crece la influencia de los medios, debe crecer nuestra preocupación por establecer criterios para hacer frente al tratamiento que éstos hacen de la educación, de la formación y de la escuela pública.
- 405 Cualquier tema relativo a la educación que se aborde en los medios requiere, por un lado, de un tratamiento informativo que haga posible la formación de opinión, y, por otro, facilitar, como tribuna privilegiada, la participación y la discusión amplia de los sectores que más

tienen que decir. La FECCOO debe fomentar y difundir una reflexión rigurosa y meditada sobre el hecho educativo. Hacer visibles sus opiniones con sinceridad y cercanía. Con la responsabilidad y el compromiso que se espera de un sindicato de clase como es CCOO.

En la agenda informativa, los que se dedican a la educación participan muy poco. Los trabajadores y las trabajadoras de la educación y sus representantes sindicales no han terminado de llevar la discusión educativa al conjunto de la sociedad. El resultado es un gran ruido mediático cuando se habla de educación, donde el conflicto se vende mejor que el diálogo, y el razonamiento y el problema, mejor que la solución; y un absoluto silencio teórico que impide ofrecer a la sociedad los elementos y las claves de los problemas educativos y sus posibles soluciones. 406

En la sociedad de la comunicación y de la información se ha producido una enorme paradoja, y es que el tratamiento periodístico de los problemas y de los grandes retos del sistema educativo no ha favorecido la lógica del conocimiento. 407

Como consecuencia, existe una importante desafección hacia los medios de comunicación tradicionales (grandes cabeceras editadas en papel, radio y televisión). No sólo por la falta de sintonía con los nuevos hábitos y usos de comunicación de la ciudadanía, con un fuerte impacto de Internet, sino por la baja calidad de la información y los enfoques tan informales y poco novedosos de las noticias, que en ocasiones rozan la frivolidad. En este sentido, también es importante la influencia de aquellos intereses empresariales que se sientan en los consejos de administración de los medios. 408

El tratamiento de la educación, la formación y la escuela pública debe convertirse en un tema social y político de relevancia, gobernado por una ética de la responsabilidad y una moral del compromiso. Ética y moral que deben guiar las acciones del sindicato en la consecución de una educación pública, laica, democrática y participativa. 409

#### **6.4.2. El estilo de comunicar. Una manera de relacionarse con los medios de comunicación** 410

Debemos regirnos por cinco objetivos para definir el estilo de comunicar y la manera de relacionarnos con los medios: 411

– *Visibilidad.* CCOO debe compartir sus señas de identidad. Volcar la actividad hacia la afiliación y sobre el conjunto de la sociedad. Apoyar a la comunidad educativa en sus encuentros más relevantes y en sus trabajos más influyentes, organizados y desarrollados desde la perspectiva de la innovación pedagógica. Estrechar relaciones con movimientos sociales. 412

– *Diferenciación.* Tener una imagen y un discurso reconocibles en todo momento por la comunidad educativa. Un discurso innovador y una estrategia de comunicación que distingan a la FECCOO de otros sindicatos y organizaciones sociales, y trasladen a la sociedad un discurso sólido y muy pedagógico. 413

– *Estima.* Hacer un tratamiento correcto y contextualizado de la información, tanto la de 414

carácter negativo como aquellas noticias de carácter positivo, así como de la forma en que se comunica a la sociedad. Transmitir honestidad y moralidad en lo que se hace y en cómo se hace. Que sea la ética de la responsabilidad la que marque la agenda de la comunicación.

- 415 – *Familiaridad*. Aumentar el nivel de compromiso y cercanía con los problemas del sistema educativo. Cumplir con las expectativas que la sociedad tiene puestas sobre un sindicato de clase tan importante como CCOO. Aportar a la sociedad elementos de juicio que la ayuden a reflexionar sobre la importancia social y política de la tarea educativa. Elaborar las estrategias y herramientas necesarias para acercarnos a colectivos tan importantes como el de los y las jóvenes, que, por otra parte, es una de las prioridades de la Confederación de CCOO. La familiaridad es un objetivo de reforzamiento que define la interrelación entre información, formación y sensibilización.
- 416 – *Relevancia*. Nos ayuda a analizar de manera permanente si los objetivos, los contenidos y las estrategias de comunicación son las más adecuadas para mantenernos como referente en el sector de la educación ante la sociedad y ante los medios de comunicación.

#### 417 **6.4.3. La redes sociales**

- 418 No sólo es cuestión de redes, sino sobre todo de contenidos. Las redes sociales no hacen la política de comunicación, pero sí han conseguido fortalecer el diálogo y la participación. Hoy, más que en otros tiempos, las redes posibilitan el diálogo, la participación y la cooperación, tres elementos claves que aportan grandes beneficios a la política de comunicación e información. Internet y las redes sociales han revitalizado la comunicación con la afiliación y con la sociedad, creando nuevas formas de interrelación. Ya existe un cambio de preferencias de la sociedad hacia la Red para informarse y comunicarse.
- 419 Es importante reconocer que hay datos muy importantes que nos demuestran que las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación son ya una realidad en nuestro país. Más del 80 % de la población española es internauta. Este porcentaje aumenta hasta el 96 % si hablamos de jóvenes de entre 16 y 24 años. Entre 2011 y 2014 se ha producido un fuerte incremento en el acceso a Internet entre las personas de 55 a 64 años. España se sitúa como primer país de la UE en la penetración de *smartphones* (la mayoría de los móviles ya lo son). La conexión a Internet desde teléfonos inteligentes ha aumentado un 300% en los últimos tres años.
- 420 En el documento de la Confederación de CCOO "Las redes sociales y CCOO. Manual de usos y estilos", se destacan las posibilidades de las redes sociales en cada acción comunicativa para transmitir nuestro mensaje de la manera más efectiva.
- 421 Para incorporar las redes sociales en la estrategia comunicativa hay que contar con los recursos humanos necesarios y con los recursos tecnológicos adecuados. Esto implica un compromiso de trabajo constante para mantener activa nuestra presencia en las redes sociales.

CCOO debe homogeneizar la presencia de sus estructuras en las redes sociales y motivar la participación de la afiliación y de la ciudadanía. No se trata tanto de tener múltiples soportes, cuentas de Twitter, Facebook, *blogs*, etc., sino de tener muchos y muchas activistas en torno a un número determinado de canales y redes sociales que posibiliten la máxima difusión del mensaje. 422

Los objetivos de la presencia de CCOO en redes sociales son, entre otros, los siguientes: 423

– *Atraer*. Crear experiencias. Captar afiliación y nuevos seguidores. Ampliar el alcance de la política educativa y la acción sindical apoyándose en los cuadros sindicales, en los afiliados/as y en los y las simpatizantes. 424

– *Convencer*. Reforzar argumentos. Responder a las críticas y dudas. Comunicar las ventajas de lo que hace el sindicato. Generar y difundir comentarios positivos. Reforzar la imagen de marca CCOO. 425

– *Convertir*. Reforzar el tráfico hacia la web. Reforzar la reputación *online*. 426

– *Fidelizar*. Conectar regularmente con la afiliación y simpatizantes (potenciales afiliados/as) manteniendo vinculación emocional a través de la cercanía. Conviene mostrar en todo momento la predisposición del sindicato a escuchar y responder. Transmitir que todos/as son partícipes de un proyecto común. 427

Los canales son los siguientes: website principal; blog y webs de noticias; y redes sociales como Twitter, Facebook, LinkedIn, Youtube, Google +. 428

#### **6.4.4. Revista Trabajadores de la Enseñanza (TE)** 429

La revista Trabajadores de la Enseñanza (TE) es el medio de comunicación y de difusión de la FECCOO. Todo el contenido de la publicación TE está elaborado desde la perspectiva ideológica y sindical de CCOO. Es nuestro medio de comunicación más reconocido y reconocible. 430

La revista TE responde ante el consejo editorial y el consejo de redacción; y orgánicamente ante la Comisión Ejecutiva Federal y el Consejo Federal. En su día a día es responsabilidad de la secretaría de Comunicación, Información y Cultura de la FECCOO. 431

La publicación es una de nuestras señas de identidad más importante. Participa de la vida de la Federación desde su fundación. Ha sido vanguardia en las ideas y en la práctica educativa. El conjunto de la organización debe hacer el esfuerzo de mantener la cabecera, especialmente por el significado que esta tiene para el sector de la educación. 432

En la actualidad, la revista TE está disponible en formato digital para la afiliación y en papel para los centros educativos. El nuevo formato nos ha permitido, por ejemplo, publicar información al día del inicio de curso de los territorios. Además, contempla la participación de la afiliación, que puede comentar los distintos contenidos de la publicación; y ofrece a los territorios la posibilidad de recuperar la cabecera TE en su versión digital. Debemos de 433

profesionalizar aún más la publicación.

## 434 **6.5. Nuevas formas de participación**

- 435 La participación nos sitúa ante tres retos importantes: construir confianzas; aprender los/las unos/as de los/as otros/as; y crear vínculos para gestionar conflictos desde el diálogo y la cooperación.
- 436 Las redes sociales han cambiado el enfoque y el sentido de la participación, porque hacen posible una comunicación participativa. Nos permiten privilegiar el diálogo a la hora de precisar los temas importantes para un proyecto común; y establecer la cooperación como el eje del trabajo en común.
- 437 Si el objetivo de las acciones de CCOO en el sector de la enseñanza es mejorar las condiciones laborales, sociales y profesionales de los y las profesionales de la educación y garantizar el éxito educativo para todos y todas, el esfuerzo debe comenzar en el contexto donde se desarrolla el día a día del trabajo sobre el que queremos influir, para mejorarlo con nuestras propuestas. Hoy las grandes autopistas que son las TIC nos permiten, a través de las redes sociales, construir un proyecto común del cual el sindicato debe ser impulsor, gestor y valedor.
- 438 La participación requiere predisposición al diálogo: a escuchar y a responder de forma activa.
- 439 No debemos confundir la participación con la consulta. Ésta es un medio más para conocer la opinión de la afiliación y de los y las simpatizantes del sindicato, pero ni de lejos agota el sentido de la participación. Aunque la consulta es de suma importancia para construir un proyecto común, hay que utilizarla de forma racional y recordar que, históricamente, para nuestro sindicato no ha sido ni el mejor ni el más utilizado instrumento para relacionarse con la afiliación. Y eso no significa que no sea una organización democrática donde se respetan opiniones y tendencias.
- 440 Debemos plantearnos las exigencias de la participación y los medios para hacerla posible.
- 441 Las exigencias de la participación se resumen en cinco ideas básicas.
- 442 – *Transparencia*. El sindicato tiene que mostrarse tal y como es. Y, con naturalidad, responder y dialogar con la afiliación y la ciudadanía en general.
- 443 – *Calidad de los contenidos*. FECCOO debe ofrecer un discurso de calidad y un proyecto fácilmente reconocible por la afiliación y la ciudadanía, de forma tal que posibilite la interacción.
- 444 – *Corresponsabilidad*. El sindicato debe tener claro que hoy los proyectos no se trabajan de forma aislada, sino que se construyen entre todos y todas. El diálogo, la cooperación y la solidaridad, que son los elementos sobre los que se asienta una organización como CCOO, deben estar en la base de la corresponsabilidad.

– *Conocimiento abierto*. Nos va a permitir interrelacionarnos con la afiliación y la ciudadanía, creando las condiciones necesarias para generar ilusión en un proyecto común. 445

– *La confianza*. Para la construcción de un proyecto común, participado por la mayoría de la organización, la confianza es un gran reto. Sin confianza no hay participación. Una confianza que hay que construir día a día y preservar de los vaivenes internos del sindicato. 446

Los medios que hacen posible una participación activa son las redes sociales a las que ya hemos hecho mención anteriormente, porque nos dan la posibilidad de crear comunidades de trabajo donde se puede debatir cualquier tema a través de foros concretos creados para una tarea específica. En la actualidad existen numerosas herramientas para potenciar la participación de la afiliación y de la ciudadanía en general. CCOO ya ha empezado a utilizar muchas de ellas. Pero lo más importante es que la estructura del sindicato asuma estas nuevas formas de participación como un elemento esencial del proyecto sindical. Es una tarea que debe estar incorporada al proyecto de Federación. 447

La eficacia de nuestra estrategia como sindicato ha de fundamentarse en tener una escucha activa permanente con la sociedad civil. 448

## **6.6. Comunicación y género** 449

Al cumplirse 25 años de la creación de la Secretaría de la Mujer, en CCOO nos preocupa que más de la mitad de las afiliadas de Enseñanza (según la encuesta realizada en 2013) no conozca lo que hacemos en este ámbito. Debemos incrementar el grado de comunicación con nuestra afiliación en relación con nuestra actividad por la igualdad de los sexos y contra la discriminación sexual y de género -no solo la que sufren las mujeres, también la de las personas LGTBI-. Por otro lado, tenemos que incrementar la presencia de estas cuestiones en nuestras publicaciones, tanto internas como externas, así como en los medios de comunicación. 450

Por último, debemos procurar que textos, autorías, lenguaje e imágenes transmitan nuestra reflexión y trabajo en pro de esos objetivos. 451



## **7 Las políticas organizativas** 452

### **7.1. Los órganos de dirección, coordinación y participación** 453

La composición, funcionamiento y competencias de los órganos de dirección de la FECCOO serán las contempladas en los Estatutos de la Federación de Enseñanza de CCOO. 454

El Comité Federal, órgano de coordinación y participación, fomentará la cooperación, cohesión, participación y coordinación interterritorial en materias relevantes de organización, acción sindical y política educativa. 455

Las Secciones Federales son una pieza fundamental para realizar un buen trabajo sindical, nos permiten fomentar el debate, la participación, la coordinación y la elaboración de propuestas conjuntas de acción sindical. 456

Nos proponemos reforzar el trabajo de las secciones federales utilizando con más intensidad las nuevas tecnologías, que nos permiten ahorrar gastos. El intercambio de proyectos e iniciativas en estas reuniones son positivas y necesarias, dado que el trabajo que se realiza es imprescindible para la elaboración de propuestas, estudios, análisis de la situación, etc. 457

Las medidas que promueven la participación de las mujeres en los órganos de dirección, que llevamos implantando en nuestra organización desde hace tiempo, la sensibilización cada vez más generalizada de la necesidad de una composición igualitaria de estos órganos, así como el incremento de la voluntad de las mujeres por acceder a esos espacios, están consiguiendo que avancemos en ese aspecto. Así, todas las comisiones ejecutivas de nuestra federación superan el 40 por 100 de mujeres, siendo, en la mayor parte de los casos, del 50 por 100. Más problemas nos encontramos en la composición de los consejos, aunque también en este caso las mujeres superan el 40 por 100. Un dato destacable es la reciente elección de varias secretarías generales en nuestras federaciones territoriales, buena manera de seguir avanzando en igualdad entre los sexos. 458

Ahora bien, esta mejor situación no puede hacer que nos relajemos en los objetivos paritarios. Primero, porque aún no hemos conseguido el mínimo del 50% que exigen nuestros estatutos en todos los casos y, segundo, porque es justo que sigamos aplicando medidas de acción positiva para un colectivo discriminado, y las mujeres, a pesar de los avances, lo siguen siendo. Una preocupación especial requieren los consejos, ya que su forma de elección, más pensada en la representación de sectores, territorios etc., con a veces escaso número de personas en cada uno de ellos, dificulta la necesaria composición paritaria. Deberemos, pues, incrementar los esfuerzos por conseguirlo, dado que se trata de nuestro máximo órgano de 459



dirección entre congresos.

- 460 Somos una organización feminizada en su afiliación, lo que se corresponde con la composición del sector educativo. Esta mayor presencia femenina no se corresponde con el grado de participación de las mujeres en la actividad sindical, que, si bien mejora con el tiempo y, sobre todo, con las medidas que el sindicato adopta para incrementarla, no es la que nos gustaría, pues la gran mayoría de afiliadas se limita a pagar su cuota.
- 461 Según la encuesta que realizamos a nuestras afiliadas en 2013, casi la mitad de las mujeres no participan más debido a las responsabilidades familiares, fundamentalmente. El Sindicato tiene pocos instrumentos para combatir este problema, si bien debe tenerlo en cuenta tanto en su labor de sensibilización social como a la hora de la propia organización de su actividad.
- 462 Ahora bien, las afiliadas señalan también como causas de su escasa intervención que nadie se lo ha propuesto, así como no encontrar el lugar adecuado, lo que nos obliga a seguir procurando medios que posibiliten una fórmula organizativa a quienes hoy no la tienen, más allá del pago de la cuota o de la votación en los procesos electorales.
- 463 Seguimos, por otra parte, insistiendo en razones ya muchas veces manifestadas, pero insuficientemente resueltas, como que las reuniones y la organización siguen teniendo pautas jerarquizadoras, que las afiliadas no se ven representadas por un sindicato con una imagen masculina..., además de las debidas a factores igualmente presentes en el conjunto de los y las profesionales del sector educativo o de las trabajadoras y trabajadores, en general: falta de conciencia, falta de motivación, incremento de la carga de trabajo...

## 464 **7.2. Por una política de reforzamiento organizativo**

- 465 Necesitamos una Federación de Enseñanza que incorpore fórmulas organizativas con métodos flexibles, diversos y adaptados a la realidad político-social y laboral actual del sector educativo.
- 466 Organizativamente debemos por un lado, procurar la utilización eficaz y lo más productiva posible de nuestros recursos y por otro, ampliar nuestra representación y fuerza sindical, por lo tanto, los objetivos que nos proponemos alcanzar son:
- 467 – Incrementar la afiliación reforzando este trabajo de forma sistemática y específica, potenciando más el sindicalismo de proximidad y prestando especial atención a los colectivos de los estudiantes, desempleados y desempleadas, jóvenes y mujeres.
- 468 – Buscar fórmulas para la colaboración y complicidad de la afiliación en la vida diaria de nuestra organización sindical.
- 469 – Asegurar la comunicación e información interna, procurando que sea una herramienta más para mejorar la participación.
- 470 – Impulsar la participación de los trabajadores y trabajadoras en las actividades del

sindicato.

- Potenciar nuestra actividad sindical y trabajo electoral en todos los sectores y en especial en el sector de privada. Impulsaremos, igualmente el crecimiento de la representación sindical en las empresas blancas. 471
- Promover las medidas organizativas adecuadas para fomentar que las secciones sindicales sirvan de cauce eficaz de participación y consulta a los trabajadores y trabajadoras. 472
- Procurar, en empresas y administraciones públicas, la organización de los trabajadores y trabajadoras externalizados de sus centros y por sus intereses en la negociación colectiva. 473
- Impulsar la red de delegados y delegadas de centro de trabajo. 474
- Crear un protocolo que nos permita coordinar la difusión de los acuerdos, estudios, propuestas, resultados electorales, sentencias, experiencias, etc., que sean de interés para los territorios y sectores que componen la FECCOO. Tanto desde el punto de vista organizativo como desde el de la acción sindical. 475
- Revisar y estudiar las posibles ofertas de servicios a los afiliados y afiliadas. 476
- Potenciar con los recursos necesarios las Secretarías de Juventud con la finalidad de dinamizar la información, las propuestas, las campañas y actividades que sobre el colectivo joven se puedan promover desde la FECCOO. Incorporaremos a personas jóvenes en los órganos de dirección de las organizaciones vinculadas a la FECCOO, respetando, al menos, el criterio de representatividad con la afiliación. 477
- En el primer año de gestión, organizaremos grupos de trabajo con la afiliación más joven de la federación para realizar propuestas de modificación de la organización y participación en el sindicato adecuadas a la realidad del trabajo precario, para implementarlas a partir del segundo año. 478
- Sistematizaremos la información y el acompañamiento a estudiantes que cursan estudios laboralizadores, en colaboración con todas las organizaciones de la CSCCOO. 479

### **7.3. La afiliación: participación, extensión y crecimiento** 480

Anteriormente comentábamos que era necesario buscar fórmulas organizativas con métodos que se adapten a la realidad socio-política y laboral actual. Para ello, exploraremos procedimientos de debate y participación de la afiliación sobre cuestiones relevantes, para que los órganos de dirección de nuestro sindicato tengan más información y capacidad de análisis a la hora de tomar decisiones. 481

Nuestra organización está obligada a promover, con todos los medios y recursos que tenemos, la cultura de la participación y la implicación de nuestra afiliación. Por lo tanto, 482

promoveremos.

- 483 – Que la Sección sindical, o el delegado de zona o centro de trabajo, tenga un protagonismo central para que la participación sea mayor.
- 484 – Las consultas sistemáticas entre la afiliación sobre decisiones a tomar por los órganos competentes bien sean de negociación colectiva, estrategia sindical o cualquier otra.
- 485 – Que se establezca un protocolo de actuación que garantice una buena coordinación en esta materia de todas las estructuras que componen la FECCOO. La participación efectiva y regular de la afiliación debe ser una realidad.
- 486 – Que se realice una actualización sistemática de las bases de datos de nuestra afiliación para que sean fiables y podamos fomentar e incrementar la participación del conjunto de la afiliación utilizando todos los medios técnicos que tenemos en la actualidad.
- 487 – El impulso del uso de las apps y los espacios en la web para mejorar nuestros canales de información.
- 488 La afiliación es siempre un eje central en nuestra organización, y por tanto un objetivo estratégico. La pérdida de afiliación que hemos tenido en estos últimos años ha sido importante y por ello debemos tener como prioridad absoluta su incremento.
- 489 Como diagnóstico muy simplificado la crisis económica con la destrucción brutal de empleo y los acontecimientos e informaciones que se han publicado en los medios de comunicación no han favorecido el aumento de la afiliación, si bien, actualmente estamos mantenido, incluso incrementando muy levemente el número de afiliados y afiliadas.
- 490 Acciones:
  - 491 – Incrementar el número de secciones sindicales.
  - 492 – Visitar todos los centros de trabajo.
  - 493 – Entregar la hoja de afiliación en todos los servicios y actuaciones que realicemos.
  - 494 – Atención preferente y directa a la afiliación en la solución de sus problemas, así como la canalización de sus inquietudes y propuestas.
  - 495 – Recuperación de bajas e impagos y generalización de la llamada a disposición y encuesta de satisfacción.
  - 496 – Informar en todos los centros de trabajo de forma periódica de las acciones, servicios, etc. que realiza el sindicato para sus afiliados y afiliadas.

- Hacer seguimiento puntual de las nuevas afiliaciones. 497
- Acciones específicas para la afiliación de delegados no afiliados. 498
- Realización periódica de campañas de afiliación. 499
- Asegurar que el afiliado esté informado de los servicios que ofrece nuestro sindicato. 500
- Jubilados: organizar a este colectivo buscando áreas de colaboración en la realización de estudios, espacios de reflexión sobre nuestras prioridades y propuestas, actividades sindicales, culturales, institucionales, etc. 501
- Desempleados: fomentar la participación de dichos colectivos en las acciones que realiza el sindicato así como crear canales específicos de información y comunicación que les facilite acceder a la búsqueda de empleo. 502

#### **7.4. Recursos humanos. Permanentes sindicales** 503

Es necesario gestionar eficientemente los recursos de nuestra organización en base a los principios de ética, transparencia y racionalidad. 504

Está claro que hemos sufrido una reducción muy importante en los derechos sindicales, tanto materiales, como financieros y humanos. Necesitamos una reflexión interna sobre cómo optimizamos el uso de nuestros recursos para adaptarnos a la nuevas circunstancias. 505

Sin duda, el objetivo es que tengamos una estructura de funcionamiento "suficiente", tanto en la federación estatal como en los territorios para que se realice una atención adecuada y útil en cada área, sector, actividad, etc. 506

Por todo ello, en lo relativo a la optimización de los recursos humanos de los que disponemos, tendremos que adaptar, en lo que sea necesario, y aplicar: 507

- El Código de utilización de los Derechos Sindicales (Consejo Confederal de 17 y 18 de abril de 2012). 508
- El Código de Conducta y Medidas para reforzar las mejores prácticas de gobierno y control en CCOO. (Consejo Confederal de 4 de marzo de 2015) 509

Igualmente proponemos: 510

- Cumplir con el principio de contribución al mantenimiento de las estructuras superiores. 511
- Elaborar un mapa con los recursos humanos de todas las organizaciones de la FECCOO, especificando la responsabilidad y actividad que realiza cada persona. La FECCOO, las federaciones territoriales y las secciones sindicales, cada una en su ámbito, elaborarán este mapa. 512

- 513 ● Actualizar regularmente el mapa de recursos humanos. La FECCOO coordinará con los territorios este trabajo. Cada territorio deberá contar con una persona encargada de esta tarea.
- 514 ● Negociar en todos los ámbitos posibles nuevos acuerdos que nos permitan incrementar recursos y cerrar nuevos compromisos de derechos sindicales.
- 515 Asimismo, es importante reforzar el compromiso que tienen las personas que forman parte de nuestro sindicato. Tenemos que contar con todos y todas, sin olvidar a nadie: permanentes sindicales, delegados y delegadas, jubilados y jubiladas, afiliados y afiliadas, personal contratado, jóvenes, simpatizantes, etc. Todos ellos son necesarios y pueden colaborar para realizar cualquier tipo de actividad por lo que debemos de buscar mecanismos para que se impliquen con nuestra organización.
- 516 Fundamentalmente para los afiliados y afiliadas, jubilados y jubiladas, jóvenes, desempleados y desempleadas y simpatizantes se establecerán marcos de colaboración, áreas y espacios de trabajo y participación. A tal efecto se decidirá qué secretaría o secretarías lo coordinan.

## 517 **7.5. Servicios jurídicos y de asesoramiento**

- 518 El gabinete jurídico de la Federación de Enseñanza de CCOO es un instrumento de apoyo a la acción sindical cuyas funciones principales son:
  - 519 ● Elaboración de los informes y dictámenes que se le requieran desde las diferentes secretarías federales.
  - 520 ● Preparación y defensa de los correspondientes recursos ante la jurisdicción contencioso-administrativa contra disposiciones generales: que devengan contrarios a la política educativa de la Federación o a las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras del sector. Estos recursos se interpondrán, a propuesta de la comisión ejecutiva federal, siempre que haya base jurídica suficiente.
  - 521 ● Prestar el apoyo técnico-jurídico pertinente al área o áreas federales correspondientes en las campañas estatales que se propongan.
  - 522 ● Asesoramiento en el marco de la negociación colectiva de nuestra competencia.
  - 523 ● Mantener una relación fluida con el gabinete confederal e interfederal para las actuaciones jurídicas que correspondan.
  - 524 ● Mantener actualizada, y a disposición de las federaciones territoriales, una base jurisprudencial relacionada con la educación y la función pública. Y las condiciones laborales del sector.
  - 525 ● Utilizar las herramientas que implemente la confederación para los servicios jurídicos

## 7.6. Área pública

526

El IX Congreso Confederal definió la Estructura Suprafederativa del Área Pública de CCOO (ESAP) para superar la descoordinación entre las federaciones del Área Pública y posibilitar un mejor funcionamiento en el modelo de intervención sindical en este ámbito.

527

Tras finalizar el X Congreso Confederal, el Área Pública Confederal siguió siendo un instrumento útil y eficaz para garantizar tanto la estrategia sindical, como la acción socio-política de CCOO y la negociación colectiva. Es cierto que siguen existiendo dificultades y cierta descoordinación. Por ello, desde esta Federación seguimos manteniendo el compromiso de potenciar el funcionamiento de esta estructura.

528

En la actualidad, la FECCOO no cuestiona la necesidad de disponer de la ESAP, pero no ocurre lo mismo con otras federaciones, de ahí que sea preciso mejorar su funcionamiento y coordinación.

529

Proponemos:

530

- Mantener en la Comisión Ejecutiva de la FECCOO la responsabilidad del Área Pública.
- Trabajar para mejorar la coordinación del Área Pública Confederal con las diferentes estructuras del Área Pública en los diversos territorios.
- Colaborar estrecha y coordinadamente con la Confederación en la defensa de los servicios públicos.
- Potenciar las acciones de comunicación de esta estructura para difundir de forma ágil y sistemática tanto las medidas adoptadas por las administraciones públicas, como los acuerdos y propuestas realizadas en este ámbito.
- Avanzar en la elaboración de propuestas para mejorar las condiciones de trabajo de los empleados y empleadas públicos y recuperar los derechos que nos han arrebatado.

531

532

533

534

535

Por último, insistimos en la idea de que asegurar y reforzar el buen funcionamiento del Área Pública en sus diferentes niveles es una tarea que nos corresponde al conjunto de las organizaciones que la componemos, además de ser una responsabilidad para que avancemos eficazmente y con fuerza en las futuras negociaciones con las administraciones públicas.

536

## 7.7. Formación

537

La Federación de Enseñanza de CCOO sigue pensando que debemos ofrecer un modelo de formación para el empleo que responda a las necesidades y la realidad educativa, por lo que proponemos.

538

- Desarrollar una propuesta vinculada a la negociación colectiva que nos dote de

539

posibilidad de llegar a quienes trabajan en el ámbito de la empresa.

- 540** – Avanzar en un proceso de homologación de titulación que garantice que los cursos sean reconocidos de la misma manera en un territorio que en otro.
- 541** – Elaborar un plan de preparación de oposiciones que acerque a personas más jóvenes a nuestra organización a través de las organizaciones territoriales y en función de las diferentes ofertas de empleo anuales.
- 542** – Crear una plataforma digital de formación homologada de ámbito estatal que compense las dificultades territoriales en materia de formación y promueva la posibilidad de ofertar formación no subvencionada, de calidad, especializada, vinculada a la innovación educativa, que se sustente cooperativa y económicamente desde todas las federaciones.
- 543** – Elaborar materiales vinculados a la innovación educativa, de propuesta de trabajo en el aula que promueva una relación entre los centros educativos y la organización a través de estrategias cooperativas de grupos especializados y móviles en función de las diferentes temáticas.
- 544** – Establecer un proceso de información formación para alumnado de FP, últimos cursos de aquellas titulaciones vinculadas a nuestra federación, máster de secundaria que promueva actividades formativas a través de nuestra plataforma digital de contenidos propios de ámbito laboral y sindical.
- 545** – Buscar un modelo de concierto con las universidades públicas que pueda dotarnos de una formación más especializada y homologable.
- 546** – Universidad sindical. Elaboración de estrategias vinculadas a la formación en temas de salud laboral, cooperación, atención a la diversidad en colaboración con las universidades para promover un trabajo formativo en temas relacionados con el sindicalismo.
- 547** Nuestra organización está a favor de la igualdad entre los sexos y contra las diferentes discriminaciones que tienen relación con el género y con la diversa orientación sexual de las personas.
- 548** Pero ello no es suficiente para trabajar en nuestro sindicato como permanente, delegado o delegada sindical así como para formar parte de la dirección. Es ya mucha la legislación existente sobre estos aspectos concretos y es mucha la elaboración de nuestro sindicato en relación con la discriminación y las reivindicaciones de las mujeres y de las personas LGTBI. Son muchas, por otra parte, las personas que nos presentan problemas y necesidades. Y, por supuesto, es mucho lo que tenemos que hacer, proponer, organizar y conseguir. Ello nos obliga a dedicar una atención especial a la formación en perspectiva de género, organizando cursos, jornadas, encuentros... para que todas las personas que desarrollan su actividad en la FECCOO incrementen su sensibilización y colaboren eficazmente en el cumplimiento de nuestro objetivo de una sociedad sin discriminaciones.

## 7.8. Representación institucional

549

La FECCOO debe mantener, potenciar y extender, en la medida de lo posible, su representación institucional en todos los ámbitos educativos y en aquellos que consideremos necesarios para el desarrollo de nuestra actividad.

550

Dicha representación institucional se ajustará escrupulosamente a lo estipulado en el documento aprobado en el Consejo Confederado del 4 de marzo de 2015: "Medidas para reforzar las mejoras prácticas de gobierno y control en CCOO. Código de conducta". En concreto al punto duodécimo, sobre medidas para la garantía del compromiso ético del sindicato en el ámbito de las actuaciones institucional y representativa.

551

La representación institucional en los distintos ámbitos y/o organizaciones que componen la FECCOO se designará en los órganos competentes de acuerdo con lo establecido en el código mencionado en el párrafo anterior.

552

La mayor participación de las mujeres, conseguida en los últimos años en nuestra organización, especialmente la elección de varias mujeres como secretarías generales, supondrá, no cabe ninguna duda, un incremento de la imagen femenina en la representación pública del sindicato. Aun así, seguimos ofreciendo una apariencia demasiado masculina, ya que la mayoría de nuestros referentes públicos son varones.

553

En un sector feminizado como es el de la educación y para llegar mejor a la mayoría de sus componentes, las trabajadoras, por un lado es importante mostrar un perfil paritario en cuanto al sexo de sus representantes, que muestre la real composición tanto de nuestro sindicato como de nuestro sector; por otro, es fundamental que el contenido de sus apariciones públicas, de unas y de otros, haga también referencia a la especificidad laboral y social de esa mayoría sectorial que forman las trabajadoras de la enseñanza.

554

La FECCOO elaborará un mapa de representación institucional que nos permita coordinar con nuestros representantes las iniciativas que se consideren oportunas. El objetivo es poder incidir de forma coordinada en la toma de decisiones, así como poder exponer y defender las propuestas que elabore nuestra organización.

555

## 7.9. Mecanismos de solidaridad entre federaciones, sectores y estructuras de la FECCOO

556

La solidaridad entre federaciones, sectores y estructuras es uno de los principios fundamentales para gestionar nuestros recursos, tanto económicos como humanos. Nuestra "naturaleza solidaria y de compromiso" debe permitirnos atender a las personas afiliadas y trabajadoras, independientemente de su territorio y sector. Por lo tanto tendremos que ser generosos y esforzarnos para hacerlo realidad.

557

Cabe recordar que nuestro compromiso solidario va más allá de nuestro interno federativo. Nuestra pretensión es también aportar recursos a otras estructuras en la medida de nuestras posibilidades.

558



- 559 Para cumplir este objetivo deberemos conocer y priorizar nuestras necesidades para desarrollar, con el máximo consenso posible, instrumentos que nos permitan atenderlas teniendo en cuenta que:
- 560 ● Nuestros ingresos por cuotas han de garantizar nuestra actividad y estructura básica, por lo que es imprescindible trabajar para conseguir situarnos en niveles más altos de afiliación.
  - 561 ● Los escasos recursos humanos disponibles, fruto de nuestro patrimonio contractual y de los acuerdos de derechos sindicales, deberemos destinarlos a atender las necesidades prioritarias que establezcamos.
- 562 Por lo tanto, como hemos dicho anteriormente, desde el máximo consenso, así como con mecanismos de gestión en el control y la transparencia, se determinarán fórmulas para el mantenimiento solidario de las estructuras.

## **8 Las políticas financieras y de transparencia** 563

La suficiencia financiera y la autonomía son las claves para la sostenibilidad y el crecimiento de nuestra organización. 564

Todos los recursos con los que cuenta la federación tienen el único fin de posibilitar un adecuado desarrollo de nuestro trabajo para cumplir con los objetivos acordados en los diferentes órganos de dirección. 565

Tenemos la obligación de gestionar los recursos con la mayor eficiencia y transparencia posibles. De la misma manera debemos ser solidarios y garantizar la cooperación entre nuestras estructuras. La sostenibilidad económica ha de ser el pilar en el que se apoye nuestra organización, el equilibrio entre ingresos y gastos es un requisito imprescindible para mantener la solvencia de la federación. 566

La reducción de ingresos que hemos sufrido en los últimos años hace necesario continuar con el esfuerzo por mantener la autosuficiencia en el conjunto de las organizaciones federadas. En este escenario de menos recursos debemos hacer frente a nuestra labor diaria, intentando ampliar nuestros ámbitos de influencia y atender a un mayor número de trabajadoras y trabajadores. 567

Esta coyuntura reafirma la necesidad de una adecuada administración de los recursos financieros, imprescindible para realizar la actividad sindical, y esencial para cumplir nuestras metas. Para ello deberemos evaluar las necesidades que tenemos como organización y acordar las fórmulas que nos permitan atenderlas. 568

La permanente necesidad de mejora en la gestión de los recursos financieros debe ser compatible con la extensión y mejora de los servicios que prestamos a la afiliación, haciendo especial hincapié en uno de los más valorados como es la asesoría y la atención jurídica. 569

### **8.1. Equilibrio entre gastos e ingresos** 570

El presupuesto es la principal herramienta que tiene la federación para administrar nuestros recursos económicos, nos permite establecer prioridades, adecuar los medios disponibles y evaluar la consecución de nuestros objetivos. Recoge el compromiso de gastos a realizar por la organización y los ingresos previstos con los que afrontar esos gastos. 571

Debe constituir un plan de actuación para el futuro que nos permita cuantificar en términos monetarios las actividades que se prevean acometer, los objetivos y los medios para alcanzarlas; y con su seguimiento, actualización y control hemos de evaluar el cumplimiento de las decisiones aprobadas por los órganos del sindicato. 572

573 En los presupuestos tenemos que planear integral y sistemáticamente todas las actividades que vamos a desarrollar durante el año. Asimismo, hemos de controlar y medir los resultados cuantitativos y cualitativos además de fijar responsabilidades en las diferentes secretarías para lograr el cumplimiento de las metas previstas.

574 Dado que estimamos que la coyuntura económica en los próximos años seguirá afectando negativamente a los ingresos de la federación deberemos mantener la austeridad en el gasto y la moderación en la previsión de ingresos.

575 Los ingresos finalistas tendrán un tratamiento especial en los presupuestos y balances. Se incluirá un anexo por cada una de los programas que den lugar a estos ingresos en los que se explicará detalladamente la distribución del gasto realizado. En la distribución del gasto se especificarán los gastos del personal imputado total o parcialmente a cada uno de los proyectos.

## 576 **8.2. Eficiencia, racionalidad y autonomía en la gestión de los recursos**

577 De acuerdo con los objetivos confederales deberemos implementar las herramientas informáticas confederales de gestión y aprovechar la información que nos ofrecen para detectar necesidades y nuevas tendencias de nuestra afiliación.

578 Es necesario que potenciemos los actuales servicios a la afiliación y creemos nuevos servicios específicos para los afiliados y afiliadas de nuestro sector. Es preciso trabajar asimismo, para mejorar los servicios jurídicos y de asesoramiento sindical.

579 Debemos construir una política federal de recursos que defina los objetivos y las herramientas que debemos usar para garantizar su adecuada gestión.

580 Hemos de racionalizar los gastos generales, eliminar gastos innecesarios y establecer una política generadora de eficiencia. De acuerdo con la confederación deberemos buscar las mejores ofertas de proveedores de suministros, comunicaciones y otros servicios. Es necesario impulsar políticas de sostenibilidad.

581 Deberemos cumplir los ratios máximos que se establezcan en el Manual de Procedimiento, adecuándolos a la disponibilidad de los recursos propios: de endeudamiento, de gastos de personal sobre ingresos de cuotas, de liquidez, etc.

## 582 **8.3. Mejora de la transparencia**

583 La transparencia ha de ser un valor básico y fundamental en nuestra organización. Independientemente de su necesidad para una buena gestión de la organización, la transparencia, por sí misma, es un valor y una muestra de madurez de las organizaciones democráticas. Así, nuestra organización, en una sociedad como la actual, en la que la corrupción parece estar instalada, ha de ser modélica.

Debemos garantizar ante la organización, ante los afiliados y afiliadas y ante la sociedad, la máxima comprensión, transparencia y fiabilidad en la gestión de los recursos económicos de las federaciones. 584

- Los presupuestos aprobados de todas las federaciones serán de conocimiento público. El Consejo establecerá los mecanismos para ello. 585

- El conocimiento en tiempo real del grado de ejecución del presupuesto es un objetivo que nos marcamos a largo plazo. Mientras tanto, trimestralmente se informará a la organización del grado de su cumplimiento. 586

- Al final de cada ejercicio el balance, una vez aprobado por el Consejo, también se hará público y dado a conocer a la afiliación por los cauces que se establezca junto con los informes de auditoría. 587

El apartado web de la página de la federación dedicado a la transparencia deberá ofrecer toda la formación económica que acordemos, además de otro tipo de información relevante de la organización. 588



**XII Congreso Federación de Enseñanza de CCOO**

## **Propuesta de Estatutos**



## **DEFINICIÓN DE PRINCIPIOS** 1

La Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras (FECCOO) 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, 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 CC OO, de acuerdo con los Estatutos de la CS de CC OO. 2  
3  
4  
5  
6  
7  
8

Por ello la FECCOO ratifica los principios en que se basa el sindicalismo de la CS de CC OO que vienen definidos como preámbulo de los Estatutos de dicha Confederación. 9  
10

Estos principios son los siguientes: 11

### **Reivindicativo y de clase** 12

Defiende las reivindicaciones de los trabajadores y las trabajadoras, en su seno pueden participar todos los trabajadores y trabajadoras sin discriminación alguna, guiándose por principios sociopolíticos. Sus acciones se orientan hacia la transformación de la sociedad y la construcción de una sociedad justa en un mundo sostenible. Se orienta hacia la supresión de la sociedad capitalista y la construcción de una sociedad democrática en lo político y en lo social. 13  
14  
15  
16  
17  
18

### **Unitario** 19

La Federación de Enseñanza de CC OO 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. 20  
21  
22  
23  
24

Proceso unitario, cuyas formas definitivas no podemos prefigurar en la actualidad, y en esta dirección, la FECCOO se compromete a: 25  
26

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. 27  
28  
29

b) Promover y generalizar la construcción de formas unitarias de representación de los 30



1 trabajadores y trabajadoras, a partir de las asambleas y los organismos que los propios  
2 trabajadores y trabajadoras elijan democráticamente.

### 3 **Democrático e independiente**

4 La independencia de la FECCOO se expresa y garantiza, fundamentalmente, por medio  
5 del más amplio ejercicio de la democracia y de la participación de los trabajadores y  
6 trabajadoras en la vida interna del sindicato.

7 Las asambleas de afiliadas y afiliados, el funcionamiento democrático de todos los  
8 órganos de la Confederación y el respeto a sus decisiones tomadas por mayoría son la base  
9 de esta independencia, lo que nos caracteriza como sindicato asambleario. La FECCOO  
10 asume sus responsabilidades y traza su línea de acción con independencia de los poderes  
11 económicos, del Estado y de cualquier otro interés ajeno a sus fines, y también de los  
12 partidos políticos.

### 13 **Participativo y de masas**

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

### 19 **De hombres y mujeres**

20 La FECCOO tiene entre sus principios impulsar y desarrollar la igualdad de oportunidades,  
21 así como combatir la discriminación que por razón de sexo se produzca.

22 *Para ello, CCOO se propone incorporar la transversalidad de género en todos los ámbitos*  
23 *de la política sindical, promover y desarrollar acciones positivas en las relaciones laborales y*  
24 *en las condiciones de trabajo, así como remover los obstáculos para avanzar en una*  
25 *representación paritaria de hombres y mujeres en todos los niveles y en todos los órganos de*  
26 *dirección del sindicato.*

### 27 **A favor de la diversidad afectivo sexual**

28 La FECCOO tiene entre sus principios impulsar y desarrollar la igualdad de oportunidades,  
29 así como combatir la discriminación por motivo de orientación sexual e identidad de género,  
30 desarrollando acciones que favorezcan en el marco de las relaciones laborales la igualdad de  
31 oportunidades, las situaciones de exclusión y la información y formación de la organización en  
32 su conjunto.

## Sociopolítico

|  |   |
|--|---|
| La FECCOO exige y reivindica la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de todos los trabajadores y trabajadoras, y además asume la defensa de todo aquello que les afecte como clase en la perspectiva de la supresión de toda opresión y explotación.   | 1<br>2<br>3<br>4                        |
| Asimismo, la FECCOO ejercerá una especial atención a la infancia y a la protección de los menores, y defenderá 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 e identidad sexual, la edad, la morfología física, psíquica o sensorial, el origen étnico, las convicciones políticas y/o religiosas, así como por cualquier otra condición o circunstancia personal, social o cultural. 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. | 5<br>6<br>7<br>8<br>9<br>10<br>11<br>12 |
| La FECCOO, consecuente con la defensa que históricamente mantiene de los derechos nacionales y autonómicos de los pueblos de España:   | 13<br>14                                |
| – Reconoce el derecho de autodeterminación de aquellos pueblos que lo deseen ejercitar a través de los mecanismos establecidos en la Constitución para su reforma.   | 15<br>16                                |
| – Apoya la plena consolidación de las autonomías nacionales y regionales, así como la plena solidaridad entre ellas.   | 17<br>18                                |
| – Y se define a favor del Estado federal.  | 19                                      |
| La FECCOO 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.   | 20<br>21<br>22<br>23                    |
| La FECCOO 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.   | 24<br>25<br>26                          |

## Internacionalista

|   |                |
|---|----------------|
| Ante la esencia internacionalista de la clase trabajadora, la FECCOO afirma lo siguiente:   | 27<br>28       |
| 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. | 29<br>30<br>31 |
| b) La FECCOO colaborará con las Organizaciones Sindicales Internacionales y actuará en favor de la unificación del Sindicalismo Mundial.  | 32<br>33       |
| c) De igual manera, la FECCOO se compromete a mantener de forma activa la   | 34             |

1 solidaridad con los pueblos que luchan por las libertades democráticas y/o por el  
2 socialismo y con las personas refugiadas y trabajadores y trabajadoras perseguidos por el  
3 ejercicio de sus derechos sindicales y democráticos.

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

## 6 **Pluriétnico e intercultural**

7 La FECCOO apoyará dentro y fuera del país las reivindicaciones específicas de las  
8 personas emigrantes, así como de las personas extranjeras que trabajan en España.

9 La FECCOO combatirá el racismo y la xenofobia y promoverá los valores del respeto y la  
10 convivencia entre los miembros de las distintas etnias y pueblos. Esta actividad se  
11 desarrollará tanto entre sus afiliados y afiliadas como en su actividad laboral con el alumnado  
12 y el resto de la comunidad educativa. Asimismo, dentro del respeto a la pluralidad lingüística  
13 de España y al derecho que asiste a toda persona a poder servirse de su lengua materna, la  
14 FECCOO potenciará el impulso de las diferentes lenguas cooficiales del Estado, y trabajará  
15 para conseguir que las familias inmigrantes puedan recibir información educativa en su  
16 respectiva lengua materna.

## **I. DEFINICIÓN DE LA FECCOO**

### **Artículo 1. Definición y ámbito de actuación de la Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras (FECCOO)**

La FECCOO adopta la forma de organización sindical al amparo de la Ley Orgánica 11/85 de Libertad Sindical del 2 de agosto. La FECCOO agrupa a sindicatos democráticos y de clase, de trabajadoras y trabajadores de la Enseñanza que desarrollen sus actividades en las distintas autonomías, nacionalidades o regiones del Estado Español o sus instituciones en el exterior, que aceptan su programa y respetan las formas de funcionamiento interno que se definen en los presentes Estatutos.

Además de asumir los objetivos y actuaciones definidos en el artículo 1 de la CS de CCOO, y en concordancia con los principios enumerados anteriormente la FECCOO se propone la transformación democrática de la Enseñanza y la democratización de la misma, mediante:

- La consecución de un sistema general de Enseñanza Pública, de calidad, gratuita desde los 0 años y obligatoria desde los 3 a los 18, pluralista, científica, laica, coeducativa, igualitaria, arraigada en el medio sociocultural y gestionada democráticamente.

Este sistema será financiado con fondos públicos y estará al servicio de todos los españoles y españolas y personas extranjeras residentes en España, sin discriminaciones.

- Este objetivo deberá ser acompañado de una política educativa elaborada y aplicada con la participación y el control de todos los sectores afectados en el proceso educativo y que defienda el derecho de todas las personas a su formación a lo largo de la vida. Asimismo la Federación de Enseñanza de CCOO luchará especialmente contra cualquier forma de discriminación basada en el sexo, orientación sexual e identidad de género, edad, origen étnico y/o 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.

Nos proponemos, asimismo, que se garantice la universalidad, equidad y calidad de las prestaciones socioeducativas sobre los diferentes niveles de acción social y la extensión de los servicios socioeducativos como derechos sociales a toda la ciudadanía y, particularmente, a los colectivos más desfavorecidos de la sociedad.

1 Asimismo se propone potenciar la educación para la salud y el consumo, la educación  
2 ambiental, la coeducación, la educación para la tolerancia entre edades, culturas y religiones,  
3 así como la educación en los afectos. Y potenciará la educación en el respeto a la paz, amistad  
4 y solidaridad entre los pueblos, procurando contemplar al menos los siguientes ámbitos o  
5 sectores de actuación: pública-docentes, personal de servicios educativos y complementarios,  
6 privada, universidad y servicios socioeducativos.

## 7 **Artículo 2. Estatutos y reglamentos**

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

13 Los Reglamentos sindicales desarrollan y regulan los mandatos contenidos en los  
14 presentes Estatutos en aquellos aspectos de funcionamiento, relaciones sindicales y  
15 derechos y deberes aquí previstos. Obligan a todas las organizaciones y a la afiliación de la  
16 FECCOO.

17 Ante disposiciones en contrario, prevalecerá lo dispuesto en los Estatutos Confederales y  
18 sus Reglamentos y en segundo nivel los Federales. El Consejo Federal será competente para  
19 resolver aquellos conflictos que pudieran suscitarse en el desarrollo de los preceptos  
20 estatutarios.

21 Los Estatutos y Reglamentos, serán publicados para su general conocimiento.

## 22 **Artículo 3. Domicilio social**

23 La Federación de Enseñanza de CCOO tendrá como domicilio social la Calle Ramírez de  
24 Arellano número 19 - 4, 28043 Madrid. El Consejo Federal a propuesta de la Comisión  
25 Ejecutiva Federal podrá acordar el cambio a otro lugar.

## 26 **Artículo 4. Emblema**

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

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

## 31 **Artículo 5. Ámbito territorial**

32 El ámbito de actuación de la FECCOO será el ámbito territorial del Estado Español y los  
33 trabajadores y trabajadoras dependientes de la Administración, entes y organismos públicos

que trabajen en el exterior. Así como la atención a figuras prelaborales que desarrollarán sus funciones en el ámbito educativo. 1  
2

## **Artículo 6. Ámbito profesional** 3

El ámbito profesional de la FECCOO es el de los trabajadores y trabajadoras de la Enseñanza y los Servicios Socioeducativos independientemente de su nivel, titularidad y tipo de relación laboral. 4  
5  
6

La FECCOO tendrá competencias sobre aquellas materias que afectan al menoscabo de la relación laboral o funcional de los trabajadores y trabajadoras (conciertos educativos, privatización de Servicios Públicos). 7  
8  
9

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 los 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. 10  
11  
12  
13  
14  
15

Los trabajadores autónomos y las trabajadoras autónomas que no tengan personas asalariadas a su cargo también podrán afiliarse a la Federación. Igualmente, los miembros de cooperativas de enseñanza y de servicios socioeducativos. 16  
17  
18

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, incluido el alumnado que quisiese dedicarse al ámbito educativo, becarios o becarias de cualquier ámbito. 19  
20  
21

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 socioeducativos, mantenga una relación laboral directa o indirecta con la empresa o administración educativa, o bien su relación se produzca a través de contratadas, subcontratadas, sociedades anónimas, empresas mixtas o fundaciones que cubran determinados servicios de la empresa o administración principal. 22  
23  
24  
25  
26  
27  
28

La FECCOO 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. 29  
30  
31

Las afiliadas y afiliados que accedan a la condición de pensionistas o jubilados seguirán encuadrados en la Federación de Enseñanza y, de forma simultánea, en la Federación de Estatal de Pensionistas y Jubilados conforme se determine por los órganos responsables. 32  
33  
34

## 1 **Artículo 7. Afiliación internacional**

2 La FECCOO está afiliada a la Internacional de la Educación (IE) y al Comité Sindical  
3 Europeo de la Educación (CSEE).

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

6 Las personas extranjeras afiliadas a sindicatos pertenecientes a la Internacional Sindical  
7 en su país de origen y que decidiese afiliarse a la FECCOO tendrán reconocidos los derechos  
8 que afectasen a la antigüedad de su afiliación.

|   |  |
|---|--|
| <b>II. AFILIACIÓN. DERECHO Y DEBERES</b>  | <b>1</b>                               |
| <b>Artículo 8. Derechos de los afiliados y afiliadas</b>  | <b>2</b>                               |
| 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.  | 3<br>4<br>5<br>6<br>7                  |
| Todos los afiliados y afiliadas a la FE CCOO, tienen derecho a:   | 8                                      |
| a) Participar en todas y cada una de las actividades y decisiones que se lleven a cabo dentro de su ámbito de encuadramiento u otros para los que haya sido elegido o elegida.  | 9<br>10                                |
| b) Ser elector y elegible en las votaciones para los órganos de dirección y representación de la Sección Sindical en la empresa o centro de trabajo.  | 11<br>12                               |
| c) A presentarse como delegado o delegada para asistir a las asambleas congresuales, los congresos y/o conferencias que se convoquen en su ámbito de encuadramiento.  | 13<br>14<br>15                         |
| d) A presentarse como candidato tanto a los órganos de la Federación como de cualquier otro de la estructura sindical de CCOO dentro de su ámbito de encuadramiento.  | 16<br>17                               |
| Para ejercer los derechos establecidos en el apartado c) se requerirán seis meses de afiliación, salvo que expresamente se indique otra antigüedad.   | 18<br>19                               |
| Las únicas restricciones se indican en estos estatutos y en las normas que para cada caso se acuerden.  | 20<br>21                               |
| e) Recibir el carné u otro documento que acredite su afiliación y tener a su disposición los Estatutos y Reglamentos Federales y Confederales vigentes.   | 22<br>23                               |
| f) A la libertad de expresión y a manifestar opiniones diferenciadas o críticas sobre las decisiones tomadas a cualquier nivel de la organización, sin perjuicio del deber de respetar y cumplir los acuerdos orgánicos adoptados. En ningún caso, el derecho a la libertad de expresión podrá amparar conductas irrespetuosas o descalificatorias para con los órganos o cualquiera de sus miembros, tampoco las que causen grave perjuicio a la imagen pública del sindicato o atenten contra el honor y dignidad personal de sus representantes y afiliados o afiliadas. | 24<br>25<br>26<br>27<br>28<br>29<br>30 |



1 g) El respeto a sus opiniones políticas y convicciones religiosas, así como a la falta de  
2 ellos. También a su vida privada.

3 h) Solicitar la intervención de los órganos competentes de su ámbito de  
4 encuadramiento contra resoluciones de los órganos de dirección o contra actuaciones de  
5 miembros del sindicato y, en especial, contra medidas disciplinarias que les afecten  
6 directamente.

7 i) Recibir el oportuno asesoramiento sindical gratuito así como el técnico, jurídico y  
8 asistencial en su ámbito de encuadramiento en la forma que se establezca por los  
9 órganos competentes. Este derecho no incluye el asesoramiento para reclamar o tramitar  
10 acciones judiciales contra la CS de CCOO, las organizaciones en ella integradas o contra  
11 sus órganos respectivos, ni frente a las fundaciones o entidades similares por ellas  
12 creadas.

13 No obstante las personas afiliadas con contrato de trabajo con las organizaciones  
14 sindicales confederadas en CCOO, sus fundaciones, o entidades similares creadas por él,  
15 tendrán el derecho a ver resarcidos los gastos de su defensa jurídica que hubieran podido  
16 tener que realizar con profesionales externos, en casos de demandas judiciales  
17 interpuestas contras las organizaciones confederadas de CCOO con ocasión de su  
18 relación laboral.

19 El derecho se concreta en el abono de una cantidad igual a la establecida en la tarifa  
20 confederal de honorarios profesionales de CCOO según el tipo de demanda, con los  
21 ajustes correspondientes en función a la antigüedad en la afiliación y según los criterios  
22 aprobados en el Manual de Procedimiento.

23 j) A la confidencialidad de los datos personales comunicados al Sindicato. El acto de  
24 afiliación constituye el consentimiento expreso para su tratamiento, con la finalidad  
25 sindical y de gestión, así como con fines estadísticos e históricos por parte de la CS de  
26 CCOO y de sus organizaciones confederadas.

27 En ningún caso podrá realizarse la cesión de dichos datos, salvo que medie  
28 autorización expresa de la persona afiliada, a personas físicas o jurídicas diferentes del  
29 conjunto de las organizaciones confederadas.

30 k) A recibir el convenio o documento similar que regula las relaciones laborales con la  
31 empresa en la que trabaje.

32 Los derechos anteriormente descritos, excepto los referidos en las letras f), g) y j), se  
33 ejercerán siempre que el afiliado o la afiliada se encuentren al corriente de pago de sus  
34 cotizaciones.

## 35 **Artículo 9. Deberes de los afiliados y afiliadas**

36 a) Los afiliados y afiliadas deberán cumplir los Estatutos y los reglamentos, normas y  
37 resoluciones del Consejo Federal que los desarrollen; procurarán la consecución de los fines

|   |                       |
|---|-----------------------|
| y objetivos que la FECCOO propugna y la puesta en práctica de los acuerdos de la misma.   | 1                     |
| b) Cumplir las decisiones democráticamente adoptadas por la FECCOO en cada uno de los órganos y niveles de la estructura sindical, y defenderán las orientaciones y decisiones tanto del órgano en que se desarrolla su actividad como de los superiores.   | 2<br>3<br>4           |
| c) Los acuerdos adoptados por cualquier órgano de la FECCOO son vinculantes y obligan en cuanto a su aceptación y cumplimiento a todos los afiliados y afiliadas representados en el órgano y a los integrantes del mismo, a quienes se les respetará el derecho a expresar libremente en el acta en que se hubiera plasmado el acuerdo la opinión contraria o distinta de la acordada por el órgano. | 5<br>6<br>7<br>8<br>9 |
| d) Satisfacer la cuota que se establezca por los órganos competentes de la CS de CCOO.  | 10                    |
| e) Aceptan la actuación de las Comisiones de Garantías y se obligan a agotar las vías internas de recurso antes de ejecutar las acciones judiciales que pudieran corresponderles.   | 11<br>12              |
| f) Los afiliados y afiliadas que decidan presentarse en las candidaturas a algunos de los cargos públicos señalados en el artículo 21 no podrán hacer uso, en la propaganda electoral, de la responsabilidad que ejerzan en cualquier órgano de la FECCOO.  | 13<br>14<br>15        |
| g) Los afiliados y afiliadas deben participar en las votaciones para la elección de representantes de personal de sus ámbitos de trabajo.   | 16<br>17              |
| h) Deberán hacer buen uso de los derechos sindicales que les correspondan conforme al Código de utilización de los mismos.  | 18<br>19              |
| <b>Artículo 10. Medidas disciplinarias</b>  | 20                    |
| 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 la afiliación como para los órganos.  | 21<br>22<br>23        |



### **III. ESTRUCTURA DE LA FEDERACIÓN DE ENSEÑANZA DE CCOO**

#### **Artículo 11. Configuración de la Federación de Enseñanza de CCOO**

La FECCOO forma parte de la Confederación Sindical de CCOO aceptando expresamente su Programa, sus Estatutos y la Política Sindical que aprueben sus órganos de dirección.

La FECCOO 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 FECCOO, 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

1 De Les Illes

2 De las Islas Canarias

3 De Madrid

4 De Melilla

5 De la Región Murciana

6 De Navarra

7 Del País Valencià

8 De La Rioja

9 Los sindicatos provinciales, comarcales o insulares de cada nacionalidad, región o  
10 comunidad autónoma se integran en cada una de las federaciones antes citadas,  
11 correspondiendo a los órganos de dirección de estas últimas la aprobación de cuanto afecta a  
12 su territorio.

## 13 **Artículo 12. Derechos y deberes de las federaciones de Enseñanza** 14 **de nacionalidad, región o comunidad autónoma**

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

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

21 En el supuesto de que en algunas de estas estructuras no exista suficiente afiliación para  
22 proceder a su constitución formal se elegirán coordinadores en asamblea congresual.

23 Las federaciones de nacionalidad, región, comunidad autónoma, del Exterior y los  
24 sindicatos están representados en los órganos estatales de la FECCOO en la forma prevista  
25 para cada órgano en los presentes Estatutos y en la ponencia de Organización vigente.

26 Las federaciones de nacionalidad, región o comunidad autónoma están integradas por los  
27 sindicatos provinciales, comarcales o insulares. Las federaciones de nacionalidad, región o  
28 comunidad autónoma están representadas en los órganos de dirección de las uniones  
29 regionales o confederaciones, en la forma que cada organización en concreto determine. Los  
30 derechos y deberes de las federaciones de nacionalidad, región o comunidad autónoma son  
31 los siguientes:

|  |  |
|--|--|
| 1 Tienen autonomía administrativa para dotarse de los órganos y servicios que estimen oportunos para el mejor cumplimiento de sus funciones.   | 1<br>2   |
| 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.  | 3<br>4<br>5  |
| 3 Tienen el deber y el derecho de participar en la elaboración de la política sindical de la FECCOO 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.   | 6<br>7<br>8  |
| 4 Dentro del respeto a los Estatutos y a la política sindical de la FECCOO y corresponsablemente las federaciones de nacionalidad, región o comunidad autónoma y del Exterior tienen autonomía para elaborar y aplicar la política sindical en su respectivo ámbito.   | 9<br>10<br>11<br>12  |
| 5 Las federaciones de nacionalidad, región o comunidad autónoma y del Exterior agrupadas en la FECCOO 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.   | 13<br>14<br>15<br>16   |
| 6 Las federaciones de nacionalidad, región o comunidad autónoma, los sindicatos de Ceuta y Melilla y Federación del Exterior están obligadas a facilitar recursos materiales y humanos a la Federación Estatal en los términos que se acuerden en el Consejo Federal Estatal. Aceptan expresamente la actuación de la Comisión de Garantías de la FECCOO en sus ámbitos de actuación respectivos, así como las medidas disciplinarias que por los órganos estatutarios pudieran imponerse.   | 17<br>18<br>19<br>20<br>21<br>22                                     |
| 7 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. 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 FECCOO dimitiese o falleciese, podrá elegirse un nuevo secretario o una nueva secretaria general por mayoría absoluta en el Consejo 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 FECCOO tienen el mismo régimen de incompatibilidades que la Federación de Enseñanza. | 23<br>24<br>25<br>26<br>27<br>28<br>29<br>30<br>31<br>32<br>33<br>34 |
| 8 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 tienen el deber de transmitir a la Federación Estatal información detallada de cuantas actividades o negociaciones puedan tener influencia en otros territorios, o sean de interés para el conjunto, y a recibir de ella las que sean de interés general. Su incumplimiento habitual podrá ser sancionado.  | 35<br>36<br>37<br>38<br>39<br>40                                     |

## 1 **Artículo 13. Secretaría de la Mujer e Igualdad**

2 En la Federación Estatal, así como en cada organización federada, se constituirá la  
3 Secretaría de la Mujer. Su responsable formará parte de la Comisión Ejecutiva de la  
4 estructura sindical de que se trate. La Secretaría de la Mujer tendrá asegurados medios  
5 humanos y financieros para poder realizar el trabajo de forma efectiva. Sus objetivos y  
6 funciones son:

- 7 ● Fomentar el compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad  
8 entre mujeres y hombres.
- 9 ● Velar por la aplicación de medidas orientadas a la participación equilibrada de mujeres  
10 y hombres en los órganos de dirección y demás ámbitos de la estructura del sindicato.
- 11 ● Participar en el diseño de la política educativa y de la acción sindical del sindicato,  
12 asesorando, orientando e informando en los temas relativos a la igualdad de los sexos.
- 13 ● Contribuir a la adopción de medidas que aseguren la participación de las afiliadas y  
14 propiciar la afiliación al Sindicato de las trabajadoras de la enseñanza.
- 15 ● Fomentar la utilización de un lenguaje no sexista.
- 16 ● Denunciar los comportamientos y contenidos sexistas y estereotipos que supongan  
17 discriminación entre mujeres y hombres, con especial consideración a ello en los libros de  
18 texto y materiales educativos.
- 19 ● Exigir a las empresas y Administraciones Públicas que las políticas de empleo tengan  
20 como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el  
21 mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- 22 ● Promover en las empresas la realización de planes de igualdad y el establecimiento  
23 de medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la  
24 aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las  
25 condiciones de trabajo.
- 26 ● Articular la relación entre el sindicato y las distintas organizaciones del movimiento  
27 feminista.
- 28 ● Combatir la discriminación por orientación afectivo-sexual e identidad de género.
- 29 ● Promover la creación de protocolos de atención a la diversidad afectivo-sexual en  
30 todos los ámbitos de la organización, que permitan avanzar hacia una sociedad sin  
31 barreras por motivos de orientación sexual, identidad de género o diversidad de  
32 afectos.

## Artículo 14. Responsabilidad de la FECCOO

1

- 1 La FECCOO 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 FECCOO.
- Tampoco responderá si tales organizaciones se han excedido de sus recursos económicos autónomos, sin conocimiento y aprobación expresa de los órganos de la FECCOO competentes.
- 2 La FECCOO 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 respectivas 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 FECCOO.
- 3 La FECCOO no responderá ni respaldará las actuaciones de sus afiliados o afiliadas cuando éstas lo sean a título personal y no en representación acreditada del sindicato, todo ello con independencia de las medidas sancionadoras que la FECCOO pudiera adoptar respecto a su afiliado o afiliada.





## **IV. Órganos de dirección, coordinación, y representación de la Federación de Enseñanza de CC OO**

### **Artículo 15. Órganos de dirección, coordinación y cargos de representación de la FECCOO**

Los órganos de dirección de la FECCOO son:

- a) El Congreso Federal.
- b) La Conferencia Federal.
- c) El Consejo Federal.
- d) La Comisión Ejecutiva Federal.

El órgano de coordinación de la FECCOO es:

El Comité Federal.

El cargo de representación de la FECCOO es el Secretario General o la Secretaria General con las funciones y competencias de dirección que se expresan en el artículo 20.

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

### **Artículo 16. El Congreso Federal**

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

Todas las organizaciones de carácter territorial celebrarán su congreso.

- a) Composición: El Congreso Federal, una vez fijado el número de delegados y delegadas, estará compuesto por el Secretario o Secretaria General, la Comisión Ejecutiva Federal y quienes representen a las federaciones de nacionalidad, región o comunidad autónoma, los sindicatos de Ceuta y Melilla y la Federación del Exterior, en proporción a las cotizaciones

1 acumuladas en los cuatro años naturales anteriores a la convocatoria del Congreso. Los  
2 delegados y delegadas al Congreso Federal serán elegidos según normativa que regule la  
3 convocatoria y funcionamiento del mismo.

4 b) Funcionamiento:

5 1 El congreso ordinario será convocado por el Consejo Federal cada cuatro años.

6 2 El congreso extraordinario podrá ser convocado cuando así lo apruebe el Consejo  
7 Federal por mayoría de dos tercios o las organizaciones territoriales que sumen, al  
8 menos, dos tercios de las personas cotizantes.

9 3 El congreso ordinario será convocado, al menos con seis meses de antelación a las  
10 fechas fijadas para su celebración; las ponencias y los documentos que sirvan de base  
11 para la discusión se enviarán, como mínimo, con un mes de antelación al inicio de las  
12 asambleas congresuales de nivel I; el reglamento y el informe general, al menos, con  
13 quince días de antelación al inicio del congreso y las enmiendas en el plazo que se  
14 establezca en las normas de convocatoria del congreso.

15 4 Todos los acuerdos del Congreso se adoptarán por mayoría simple, salvo los que  
16 tengan por objeto la modificación de los estatutos de la Federación en los apartados de  
17 definición de principios y definición de la Federación, que requerirán mayoría de dos  
18 tercios.

19 5 La normativa de convocatoria, composición y funcionamiento del Congreso será  
20 establecida por el Consejo Federal.

21 6 Los procesos congresuales se celebrarán según se articulen en cada momento por  
22 la Confederación Sindical de CCOO.

23 c) Funciones del Congreso Federal.

24 1 Determinar la estrategia general, la actividad sindical, la política de organización y  
25 finanzas y la política internacional de la FECCOO.

26 2 Aprobar y modificar el programa de la FECCOO.

27 3 Aprobar y modificar los Estatutos de la FECCOO.

28 4 Aprobar la composición del Consejo Federal.

29 5 Elegir mediante sufragio libre, directo y secreto a la Comisión Ejecutiva Federal, la  
30 Secretaría General y la Comisión Garantías Federal.

31 6 Decidir por acuerdo de 4/5 del Congreso sobre la disolución de la FECCOO y/o su  
32 fusión con otra organización sindical.

|  |  |
|--|--|
| <b>Artículo 17. Las conferencias federales</b>   | <b>1</b>   |
| Entre congreso y congreso y cuando, a propuesta de la Comisión Ejecutiva Federal, lo apruebe el Consejo Federal, podrán convocarse conferencias Federales para debatir y establecer la posición de la FECCOO con relación a cuestiones específicas o generales de especial interés para la política sindical de la FE-CCOO en la línea de lo aprobado en los congresos federales. Los acuerdos adoptados tendrán carácter de decisiones para el conjunto de la FECCOO y no podrán contradecir los acuerdos aprobados por el Congreso Federal.  | 2<br>3<br>4<br>5<br>6<br>7<br>8                                |
| En cada convocatoria específica realizada por el Consejo Federal se establecerán los criterios de asistencia y funcionamiento de la Conferencia, participando el Consejo Federal al menos tantos delegados y delegadas como miembros tenga el mismo. Los delegados y las delegadas se elegirán en su estructura respectiva.  | 9<br>10<br>11<br>12  |
| <b>Artículo 18. El Consejo Federal</b>   | <b>13</b>  |
| El Consejo Federal es el máximo órgano de dirección entre congresos sucesivos.   | 14   |
| a) Composición. El Consejo Federal estará compuesto por:   | 15   |
| 1 La Comisión Ejecutiva Federal, incluido el Secretario o la Secretaria General de la FECCOO.  | 16<br>17   |
| 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. 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. 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. | 18<br>19<br>20<br>21<br>22<br>23<br>24<br>25<br>26<br>27<br>28 |
| El Consejo Federal, a propuesta de la Comisión Ejecutiva Federal o por un tercio del mismo, incorporará a sus reuniones con voz pero sin voto, a miembros de la FECCOO cuya presencia o asesoramiento considere oportunas, por su responsabilidad en determinados servicios o comisiones de carácter permanente o temporal.  | 29<br>30<br>31<br>32   |
| b) Funcionamiento:   | 33   |
| 1 El Consejo Federal será convocado por la Comisión Ejecutiva dos 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  | 34<br>35<br>36<br>37   |

- 1 convocatoria.
- 2 2 Las resoluciones y decisiones del Consejo Federal se adoptarán por mayoría simple,  
3 salvo en los casos previstos en los presentes estatutos.
- 4 3 La incorporación o sustitución de miembros del Consejo, se dará a conocer al propio  
5 Consejo Federal y al Secretario General.

6 c) Funciones:

7 *1 Modificar y adecuar los Estatutos de la FECCOO en el supuesto de que contengan*  
8 *preceptos contrarios o contradictorios con los Estatutos Confederales. Modificación que*  
9 *deberá hacerse un plazo máximo de 6 meses desde la celebración del Congreso*  
10 *Confederal.*

11 2 Discutir y decidir sobre la política general de la FECCOO entre dos congresos  
12 sucesivos y controlar su aplicación por la Comisión Ejecutiva Federal.

13 3 Convocar el Congreso Federal. Aprobar las normas que regulan el proceso  
14 congresual previo y proponer el reglamento de funcionamiento del Congreso así como  
15 las ponencias.

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

19 4 Aprobar anualmente el presupuesto de gastos e ingresos a propuesta de la  
20 Comisión Ejecutiva Federal y las cuentas del ejercicio anterior.

21 5 Aprobar la integración, asociación y otras formas específicas de vinculación sindical  
22 de las federaciones, sindicatos provinciales, comarcales o insulares y organizaciones  
23 sindicales que así lo soliciten.

24 6 Conocer anualmente el informe sobre sus actividades elaborado por la Comisión de  
25 Garantías Federal.

26 7 Podrá acordar por mayoría absoluta, a propuesta de la Comisión Ejecutiva Federal  
27 que sean cubiertas las vacantes que se produzcan en el seno de ésta entre congreso y  
28 congreso. Las sustituciones acordadas no podrán superar 1/3 del número de miembros  
29 fijado en el congreso.

30 También a propuesta de la Comisión Ejecutiva Federal podrá acordar por mayoría  
31 absoluta la ampliación del número inicial de miembros de la CEF fijados en el congreso.  
32 Esta ampliación no podrá superar el 10% del número de miembros fijado en el congreso.

33 En ambos supuestos la elección se llevará a cabo en el seno del Consejo Federal, se  
34 regirá por lo dispuesto en el artículo 11 de los Estatutos Confederales y se mantendrá la

|   |                                  |
|---|----------------------------------|
| proporcionalidad de género salida del congreso.   | 1                                |
| Estas personas incorporadas a la nueva Comisión Ejecutiva Federal se abstendrán en votar en asuntos que exijan estatutariamente mayorías cualificadas.  | 2<br>3                           |
| 8 Aprobar por mayoría absoluta los siguientes reglamentos:  | 4                                |
| a) El Reglamento de funcionamiento del Consejo Federal y las reglas básicas de funcionamiento de los órganos de dirección.  | 5<br>6                           |
| b) El reglamento que desarrolle el artículo sobre medidas disciplinarias y el artículo de medidas disciplinarias a los órganos de las organizaciones integradas en la FECCOO.   | 7<br>8<br>9                      |
| c) El reglamento de funcionamiento de la Comisión de Garantías.   | 10                               |
| d) Los que el propio Consejo Federal, en el desarrollo de la política sindical, considere convenientes.   | 11<br>12                         |
| e) Adaptar los Reglamentos citados en el artículo 29.c.10 de los Estatutos de la CS de CCOO, si se considerara necesario y en la medida que éstos lo permitan.  | 13<br>14                         |
| f) Redactar un código deontológico para delegados y delegadas y permanentes sindicales de carácter básico y común a todas las estructuras de la FECCOO y que las Federaciones de nacionalidad, región, o comunidad autónoma, los sindicatos de Ceuta y Melilla y la Federación del Exterior puedan ampliar.   | 15<br>16<br>17<br>18             |
| g) El Reglamento de desarrollo del artículo 17.5 de los Estatutos Confederales, sobre la sección sindical conforme dispone el artículo 48 de los propios Estatutos Confederales y, en su caso, la adaptación del Reglamento de desarrollo sobre las Secciones Sindicales aprobado por la CS de CCOO.  | 19<br>20<br>21<br>22             |
| 9 Convocar las conferencias federales.  | 23                               |
| 10 Cuantas otras competencias se le asignen en estos estatutos.   | 24                               |
| <b>Artículo 19. La Comisión Ejecutiva Federal</b>   | 25                               |
| La Comisión Ejecutiva Federal de la que forma parte inescindible la Secretaría General es el órgano de dirección que lleva a la práctica las direcciones y directrices adoptadas por el Congreso y el Consejo Federal. Funcionará colegiadamente convocada por el Secretario o la Secretaria General o por una tercera parte de sus componentes. La Comisión Ejecutiva responderá ante el Congreso, al término de su actuación y ante el Consejo Federal entre congresos. | 26<br>27<br>28<br>29<br>30<br>31 |
| a) Composición.   | 32                               |

- 1 El Congreso Federal fijará su número y elegirá a sus componentes de conformidad con el  
2 reglamento del propio congreso federal.
- 3 La Comisión Ejecutiva creará cuantas secretarías, áreas, departamentos, comisiones o  
4 grupos de trabajo estime convenientes para el mejor desarrollo de las funciones que tiene  
5 encomendadas. Las resoluciones y propuestas que emanen de los mismos no serán  
6 ejecutivas hasta que sean asumidos como propias por la Comisión Ejecutiva Federal. Elegirá  
7 los responsables de área y secretarías de entre sus miembros para atender la dirección y  
8 decisiones cotidianas entre reuniones de la Comisión Ejecutiva Federal.
- 9 Podrá dotarse de un Secretariado o Comisión Permanente para la gestión colegiada de la  
10 actividad sindical.
- 11 A partir del 12º Congreso Federal, las personas afiliadas no podrán ser elegidas para la  
12 Comisión Ejecutiva Federal por más de tres mandatos. Esta limitación no supondrá en ningún  
13 caso una restricción para que las personas afectadas puedan presentar su candidatura a la  
14 secretaría general de la FECCOO.
- 15 b) Funcionamiento
- 16 Los miembros de la Comisión Ejecutiva Federal podrán participar, delegados por la misma,  
17 en las reuniones de cualquiera de los órganos de las organizaciones agrupados en la  
18 FECCOO previa comunicación expresa de la Comisión Ejecutiva a esos órganos.
- 19 Con el fin de garantizar su funcionamiento regular la Comisión Ejecutiva tendrá un  
20 reglamento interno.
- 21 c) Funciones de la Comisión Ejecutiva Federal:
- 22 1) Llevar a la práctica las decisiones adoptadas por el Consejo Federal y el Congreso.
- 23 2) Asegurar la dirección permanente de la actividad de la FECCOO llevando a la  
24 práctica las decisiones del Consejo Federal, asegurando la dirección diaria de la  
25 FECCOO, deliberando y tomando decisiones sobre cuestiones urgentes entre reuniones  
26 del Consejo Federal.
- 27 3) Asegurar la organización y funcionamiento de todos los servicios centrales de la  
28 FECCOO.
- 29 4) Seleccionar, contratar y cesar, motivadamente, al personal técnico y administrativo  
30 de los Servicios Centrales de la FECCOO y en su caso, a los permanentes sindicales  
31 dependientes directamente de esta Federación Estatal. Esta misma función, será propia,  
32 en su ámbito, de cada una de las federaciones de nacionalidad, región o comunidad  
33 autónoma.
- 34 5) Coordinar las actividades del Consejo Federal, del Comité Federal, de las áreas de  
35 trabajo, de las secretarías, de las secciones federales, de las comisiones federales y de

|  |                            |
|--|----------------------------|
| los servicios técnicos de la FECCOO.   | 1                          |
| 6) Tener información permanente de las Federaciones Territoriales estando en contacto fluido con ellas.  | 2<br>3                     |
| 7) Llevar la responsabilidad de las publicaciones centrales oficiales de la FECCOO.  | 4                          |
| 8) Nombrar y cesar, motivadamente, a los miembros de los órganos de dirección de las sociedades, fundaciones y servicios dependientes de la FECCOO que le correspondan.  | 5<br>6                     |
| 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, a través de las cuentas anuales, impuestos de sociedades, auditorías externas e internas y cualquier otro procedimiento legal o convencional.   | 7<br>8<br>9<br>10          |
| 10) Nombrar miembros de las comisiones gestoras para la dirección de las federaciones listadas en el artículo 10, siempre que, por las disposiciones previstas estatutariamente o por resolución expresa de la correspondiente Comisión de Garantías, haya que proceder a ello.  | 11<br>12<br>13<br>14       |
| 11) Corresponderá a la Comisión Ejecutiva o indistintamente al Secretario General, la facultad de adoptar las decisiones consistentes en el ejercicio de acciones judiciales o administrativas de todo tipo para la impugnación de disposiciones legales y actos, de modo que adoptada la decisión se dará traslado de la misma a los representantes procesales, procuradores y abogados, para que ejerciten esta acción de impugnación. | 15<br>16<br>17<br>18<br>19 |
| 12) Cuantas otras competencias se le asignen en los presentes estatutos o en su desarrollo reglamentario.  | 20<br>21                   |
| <b>Artículo 20. El Comité Federal</b>  | 22                         |
| Es un órgano de participación y de coordinación interterritorial presidido y coordinado por el Secretario o Secretaria General.  | 23<br>24                   |
| El Comité Federal es un órgano especialmente llamado a fomentar la cooperación, cohesión, participación y coordinación interterritorial en materias de organización, acción sindical y política educativa.   | 25<br>26<br>27             |
| La manifestación de orientaciones, propuestas y directrices federales responderá al principio del consenso, y en el supuesto de no alcanzarse, el acta de la correspondiente sesión recogerá la opinión mayoritaria y las minoritarias y se trasladará a la Comisión Ejecutiva para que ésta tenga en consideración lo tratado. También se remitirá, cuando proceda, a los consejeros y consejeras del Consejo Federal.                  | 28<br>29<br>30<br>31<br>32 |
| a.- Composición.   | 33                         |
| El Comité Federal estará compuesto por:  | 34                         |



- 1 El Secretario o Secretaria General.
- 2 La Comisión Ejecutiva Federal.
- 3 Los secretarios y secretarias generales de las organizaciones enumeradas en el
- 4 artículo 11.
- 5 b.- Funcionamiento:
  - 6 Se reunirá, convocado por el Secretario o Secretaria General o cuando lo solicite una
  - 7 tercera parte de sus miembros.
  - 8 Tendrá como mínimo dos reuniones anuales.
  - 9 Abordará aquellos temas que le proponga la Comisión Ejecutiva Federal o cualquiera de
  - 10 las comisiones ejecutivas territoriales.
  - 11 Participará en la preparación de las reuniones del Consejo Federal.
  - 12 Deberá debatir, previamente a las reuniones de la Comisión Ejecutiva Federal sobre:
    - 13 1.- Desarrollo de la normativa básica de educación.
    - 14 2.- Financiación del sistema educativo.
    - 15 3.- Desarrollo de la Formación Profesional.
    - 16 4.- Desarrollo del Sistema Universitario.
    - 17 5.- Convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal.
  - 18 Tratará, además, al menos los siguientes temas:
    - 19 1.- Líneas fundamentales y criterios básicos de los desarrollos legislativos autonómicos
    - 20 en materia educativa, de dependencia y cualquier otra que afecte a las condiciones
    - 21 laborales de los trabajadores que pertenecen a sectores englobados en la Federación.
    - 22 2.- Conflictos entre territorios o entre territorios y Federación.
    - 23 3.- Campañas o actuaciones de la Federación que afecten a varias o a todas las
    - 24 federaciones territoriales.
    - 25 4.- Líneas fundamentales y criterios básicos de intervención sindical.
    - 26 5.- Política internacional.

## Artículo 21. Secretario o Secretaria General de la FECCOO

- a) Es quien representa legal y públicamente a la FE-CCOO. Actúa bajo el acuerdo colegiado del Consejo Federal y de la Comisión Ejecutiva Federal, de la que forma parte de manera inescindible, siguiendo el principio de dirección y representación colectiva 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 FECCOO.
- b) Tendrá las facultades legales que expresamente se recogen en el Anexo de los presentes Estatutos.
- En el reglamento de funcionamiento de la Comisión 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 FECCOO.
- d) En caso de ausencia de amplia duración, la Comisión Ejecutiva Federal, colegiadamente, asumirá las funciones reconocidas al Secretario o Secretaria General durante el período que dure la misma.
- e) Si entre congreso y congreso, la Secretaría General de la FECCOO quedara vacante por cualquier causa, 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 Comisión Ejecutiva Federal, y las del Consejo Federal, así como las del Secretariado o Comisión Permanente de la Comisión Ejecutiva Federal y las 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 Comisión Ejecutiva Federal, salvo que se adopte otro acuerdo para sesiones concretas.
- h) El Secretario o Secretaria General de la Federación de Enseñanza de CCOO no podrá ser elegido por más de tres mandatos. La misma limitación se aplicará a las secretarías generales de las federaciones relacionadas en el artículo 10 de estos estatutos.
- i) Corresponderá al Secretario General o indistintamente a la Comisión Ejecutiva la facultad de adoptar las decisiones consistentes en el ejercicio de acciones judiciales o administrativas de todo tipo para la impugnación de disposiciones legales y actos, de modo que adoptada la decisión se dará traslado de la misma a los representantes procesales, procuradores y abogados, para que ejerciten esta acción de impugnación.

## 1 **Artículo 22. Incompatibilidades de los miembros de los órganos** 2 **de dirección de la FECCOO**

3 La condición de integrante de la Comisión Ejecutiva Federal o de la Comisión de Garantías  
4 será incompatible con el desempeño de las siguientes funciones:

5 – Alcalde, alcaldesa, concejal o concejala.

6 – Miembro de las Cortes Generales (Congreso de los Diputados y Senado).

7 – Miembro de los parlamentos de las Comunidades Autónomas y del Parlamento  
8 Europeo.

9 – Miembro del Gobierno del Estado o de los Gobiernos de las Comunidades  
10 Autónomas.

11 – Miembro de Juntas Generales y/o instituciones provinciales.

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

17 – Secretario o secretaria general de un partido político.

18 – Responsable directo de una secretaría o área de trabajo permanente en un partido  
19 político.

20 – Candidato o candidata a alguno de los cargos públicos señalados anteriormente.

21 Ser responsable de una secretaría federal de la FECCOO, formar parte de una Comisión  
22 Ejecutiva o ejercer una secretaría general será incompatible con responsabilidades directas  
23 en otras organizaciones no federales de la CS de CCOO.

24 Ser responsable de una secretaría federal de la FECCOO será incompatible con ser  
25 responsable de una secretaría en las organizaciones federadas enumeradas en el artículo 10  
26 de estos estatutos.

27 Las organizaciones de la Federación establecerán un régimen de incompatibilidades  
28 similar al previsto en estos Estatutos señalando en cualquier caso incompatibilidades entre  
29 Secretario o Secretaria General de Federación de nacionalidad o región, del Exterior,  
30 provincia o comarca o insular con ser diputado o diputada, senador o senadora en las Cortes  
31 Generales, diputado o diputada autonómico, alcalde o alcaldesa, o concejal o concejala.

32 Será incompatible ser miembro de la Comisión Ejecutiva Federal con la pertenencia a los  
33 órganos de dirección, representación o de garantías de cualquiera de las organizaciones

|   |                            |
|---|----------------------------|
| integradas en la FECCOO.  | 1                          |
| 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. | 2<br>3<br>4<br>5<br>6<br>7 |
| 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.   | 8<br>9<br>10               |
| Será incompatible ser miembro de la Comisión Ejecutiva Federal con el desempeño de la Secretaría General de cualquiera de las organizaciones integradas en la Federación.   | 11<br>12                   |
| El incurrir en cualquiera de las incompatibilidades descritas anteriormente conllevará el cese automático en el cargo y funciones que esté desempeñando la persona implicada, con el único requisito de la comunicación previa por parte del órgano donde esté encuadrado.  | 13<br>14<br>15             |



|   |  |
|---|--|
| <b>V. ÓRGANOS DE GARANTÍAS Y CONTROL</b>  | <b>1</b>                               |
| <b>Artículo 23. La Comisión de Garantías de la FECCOO</b>   | <b>2</b>                               |
| 1 La Comisión de Garantías es el órgano de control de las medidas disciplinarias internas, tanto de carácter individual sobre los afiliados y afiliadas como de carácter colectivo sobre las organizaciones.  | 3<br>4<br>5                            |
| Interviene, asimismo, en cuantas reclamaciones le presenten los afiliados y afiliadas o las organizaciones integradas en la FECCOO 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.   | 6<br>7<br>8<br>9                       |
| La Comisión de Garantías actuará a instancia de parte con interés legítimo en la resolución del conflicto y previo acuerdo del órgano correspondiente de dirección.   | 10<br>11                               |
| 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-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.  | 12<br>13<br>14<br>15<br>16<br>17       |
| Anualmente elaborará un informe que presentará al Consejo Federal.  | 18                                     |
| 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 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. | 19<br>20<br>21<br>22<br>23<br>24<br>25 |
| 4 Las resoluciones de la Comisión de Garantías resuelven en primera instancia y deberán dictarse en un plazo máximo de un mes. Estas resoluciones tienen carácter ejecutivo, pudiendo ser recurridas en el plazo de quince días hábiles, ante la Comisión de Garantías Confederal en cuyo caso perderá su firmeza y se estará a lo que resuelva esta última.  | 26<br>27<br>28<br>29                   |
| 5 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.   | 30<br>31<br>32                         |

1 6 La Comisión de Garantías es un órgano sindical facultado para elaborar propuestas,  
2 sugerencias e interpretaciones de carácter estatutario, funcional y teórico para los órganos  
3 de dirección de la FECCOO.

4 7 La Comisión de Garantías no es un órgano sindical consultivo.

5 8 Se requerirá un tiempo mínimo de cuatro años de afiliación para poder ser miembro de  
6 la Comisión de Garantías.

## 7 **Artículo 24. La Comisión de Control Administrativo y Finanzas**

8 1 Atendiendo a las previsiones establecidas en el art 35 apartado 11 de los Estatutos  
9 Confederales, la FECCOO se somete al ámbito competencial de la Comisión de Control  
10 Administrativo y Financiero Confederal delegando sus funciones en dicha Comisión.

11 2 Para ello, la FECCOO podrá firmar el correspondiente protocolo de adhesión con la  
12 CCAF Confederal.

## **VI. ACCIÓN SINDICAL**

1

### **Artículo 25. Principios generales de la acción sindical de la FECCOO**

2

3

La acción sindical de la Federación de Enseñanza de CC OO se fijará por los órganos federales que la desarrollarán de acuerdo con la orientación fijada por la Confederación Sindical de CC OO y, en todo caso, teniendo en cuenta lo acordado en el Comité Federal.

4

5

6

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

7

8

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

9

10

11

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

12





## **VII. ÓRGANO DE PRENSA, FUNDACIONES, SERVICIOS TÉCNICOS Y PATRIMONIO DOCUMENTAL**

### **Artículo 26. Órgano de prensa de la FECCOO**

El medio de expresión y difusión de la Federación de Enseñanza de CCOO es la revista "Trabajadores de la Enseñanza" (TE), bajo la responsabilidad del Consejo Federal y dotada de un Consejo Editorial con presencia territorial. Toda la afiliación de las organizaciones integradas en la FECCOO recibirá esta publicación, así como los suplementos de carácter sectorial o territorial que se publiquen. Asimismo, la revista TE será lugar de debate y reflexión. Se promoverá 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.

Para favorecer la sostenibilidad y el respeto al medio ambiente, la revista se enviará a la afiliación en formato digital; para ello, los territorios elaborarán una base de datos con los correos electrónicos de los afiliados. La persona afiliada que lo solicite seguirá recibéndola en papel.

### **Artículo 27. Fundaciones de la FECCOO**

La FECCOO 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 FECCOO para poder cumplir mejor las finalidades previstas.

### **Artículo 28. Servicios técnicos de asesoramiento, asistenciales y otros de la FECCOO**

La FECCOO 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.

### **Art. 29. Patrimonio documental de la FECCOO**

El patrimonio documental de la FECCOO está compuesto por el conjunto de documentos producidos, recibidos o reunidos por los distintos órganos de la FECCOO y de sus organizaciones federadas, así como por las personas físicas a su servicio en el ejercicio de

- 1 sus responsabilidades.
- 2 La FE CCOO como titular del mismo, es responsable del patrimonio documental y su
- 3 gestión a través del Sistema de Archivos de CCOO.

|  |   |
|--|---|
| <b>VIII. FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN</b>   | <b>1</b>                                |
| <b>Artículo 30. Principios de la actuación económica</b>   | <b>2</b>                                |
| La actividad económica de la FECCOO, y de las organizaciones que en ella se integran y articulan, se desarrollará de acuerdo a los siguientes principios:  | 3<br>4                                  |
| <i>Autonomía de Gestión:</i> La Federación, así como las organizaciones que en ella se integran y articulan, dispondrán de autonomía de gestión económica y de patrimonio, en su ámbito de actuación, dentro del límite de sus recursos propios (una vez cumplidas sus obligaciones financieras federales y confederales relativas al reparto de la cuota) y en el marco de los procedimientos y criterios establecidos en los presentes estatutos, en los reglamentos y normas generales establecidas en los ámbitos superiores en que se integren y en los acuerdos que, en su desarrollo, establezcan los órganos competentes. Dicha autonomía implica: | 5<br>6<br>7<br>8<br>9<br>10<br>11<br>12 |
| a) La capacidad para elaborar y aprobar sus presupuestos por los órganos competentes.  | 13<br>14                                |
| b) La gestión y disposición de los bienes y derechos de que sea titular y del cumplimiento de las obligaciones contenidas en los presentes estatutos, en las normas generales establecidas en los ámbitos superiores en que se integren y en los acuerdos que, en su desarrollo, establezcan los órganos competentes.  | 15<br>16<br>17<br>18                    |
| <i>Gestión Presupuestaria:</i> El presupuesto de la Federación y de las organizaciones que en ella se integran y articulan constituye el instrumento básico para el desarrollo de su gestión económica.  | 19<br>20<br>21                          |
| <i>Gestión no lucrativa:</i> Los eventuales resultados económicos positivos de las actividades desarrolladas y servicios prestados por la FECCOO, y las organizaciones que en ella se integran y articulan, se reinvertirán de forma obligatoria en mejorar sus actividades, sus servicios sindicales o su situación patrimonial, sin que en ningún caso puedan dedicarse a reparto de beneficios en ninguna de sus formas.  | 22<br>23<br>24<br>25<br>26              |
| <i>Información y transparencia:</i> La FECCOO y sus organizaciones federadas, respetando las normas confederales están obligadas al cumplimiento de lo contenido en el presente capítulo:  | 27<br>28<br>29                          |
| a) Hacer pública, mediante la página web o cualquier otro sistema, la información económica y financiera, estado de sus cuentas, y el origen de los recursos del conjunto de las organizaciones que integran la FECCOO.  | 30<br>31<br>32                          |

- 1 b) Disponer de:
- 2 1 Un registro de contabilidad donde figuren sus estados de Ingresos-Gastos y  
3 su Balance General.
- 4 2 Un registro de afiliadas y afiliados.
- 5 3 Un registro de delegadas, delegados y personal sindical.
- 6 4 Un registro de apoderamientos.
- 7 c) Toda empresa, entidad u organismo que realice trabajos para cualquier  
8 estructura de CCOO deberá cumplir con la normativa laboral y fiscal, así como los  
9 convenios colectivos correspondientes, en especial lo referente a los derechos  
10 sindicales.

## 11 **Artículo 31. Patrimonio y administración**

12 Los recursos y bienes de la FECCOO estarán integrados por:

- 13 1 La parte proporcional de las cuotas de la afiliación que les resulte de aplicación. Su  
14 importe, periodicación y formas de abono se determinarán por el Consejo Federal.
- 15 2 Los ingresos "extra cuotas" tasados en el reglamento que contempla este tipo de  
16 recursos. Entre ellos, los ingresos o compensaciones de gastos por representación  
17 sindical en instituciones públicas u organizaciones privadas, aun cuando aquella se  
18 ejerza mediante representación nominal delegada.
- 19 3 Las donaciones y legados a favor de las organizaciones.
- 20 4 El capital acumulado por las organizaciones a lo largo de su gestión.
- 21 5 Las subvenciones que pueden serle concedidas así como los ingresos procedentes  
22 de acuerdos sindicales, incluidos los no dinerarios derivados de las leyes y convenios en  
23 vigor. Los bienes y valores de que sean titulares y sus rentas.
- 24 6 Cualesquiera otros recursos obtenidos de conformidad con las disposiciones legales  
25 y preceptos estatutarios.
- 26 7 Todos los bienes muebles e inmuebles adquiridos, donados o legados a la FECCOO  
27 o a cada una de las organizaciones confederadas. Para la gestión de los servicios y  
28 actividades establecidos en los presentes Estatutos, podrá solicitar y obtener  
29 subvenciones finalistas de las Administraciones Públicas nacionales y/o comunitarias.
- 30 8 El patrimonio documental.

## **Artículo 32. Balance y Presupuesto de la FECCOO**

1

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 FECCOO en materia de finanzas.

2

3

4

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

5

6

7

## **Artículo 33. Obligaciones de las organizaciones integradas en la Federación de Enseñanza de CCOO**

8

9

Todas las organizaciones integradas en la FECCOO tienen la obligación de cotizar por el procedimiento y en la cuantía que se determinen por los órganos competentes. Aquellas organizaciones que no estén al corriente de pago, según el procedimiento establecido por el Consejo, no podrán ejercer su voto en el mismo mientras no hayan regularizado tal situación.

10

11

12

13

Todas las organizaciones integradas en la Federación elaborarán anualmente los balances y presupuestos de gastos e ingresos que deberán ser remitidos a los órganos inmediatamente superiores independientemente de donde consoliden. Las ejecutivas de ámbito superior, a través de mecanismos regularizados, podrán desarrollar las funciones de inspección o auditoría que estimen oportunas.

14

15

16

17

18

La FECCOO no responderá de las acciones y obligaciones de las federaciones que la integran cuando no hayan sido previamente conocidas y aprobadas por los órganos correspondientes de la Federación.

19

20

21

La FECCOO arbitrará las medidas necesarias para garantizar la redistribución de los recursos entre las diversas organizaciones y sectores que la integran, con criterios de solidaridad y corrección de desequilibrios, en especial cuando por circunstancias derivadas de condiciones objetivas puedan poner en peligro su presencia en determinados territorios y sectores.

22

23

24

25

26

Simultáneamente, será obligación de todas ellas colaborar a la formación de las estructuras estables de la Federación facilitando la dedicación a ésta de las personas que se consideren oportunas para la consecución de sus fines.

27

28

29

El incumplimiento injustificado de las obligaciones dará lugar a la adopción de las medidas disciplinarias que estatutaria o reglamentariamente procedan.

30

31

## **Artículo 34. Personal con vínculo laboral de la FECCOO**

32

Aquellas personas sujetas a relación laboral por cuenta ajena y para realización exclusiva en tareas no sindicales que presten sus servicios en la FECCOO, se definirán y clasificarán con arreglo al convenio colectivo que le sea de aplicación.

33

34

35

- 1 La selección de personas se efectuará con criterios de igualdad, objetividad, publicidad y  
2 transparencia.
- 3 Las organizaciones promoverán una política activa de integración de plantillas de personas  
4 con discapacidad.

### 5 **Artículo 35. Personal con vínculo asociativo sindical de carácter** 6 **no laboral de la FECCOO**

7 Las personas afiliadas que se dediquen a tareas sindicales, por ser cargos electos o por  
8 ser nombradas adjuntas y de confianza a los cargos electos o a las ejecutivas (personal  
9 sindicalista), no sujetas a un control horario fijo, y por lo tanto con flexibilidad en el tiempo de  
10 dedicación y en la disponibilidad, y desempeñen, las tareas propias de la actividad sindical, no  
11 tendrán relación laboral con la organización sindical que las retribuya o compense, siendo su  
12 relación de carácter voluntario.

13 Si tienen retribución, por su dedicación a tiempo completo o parcial, se les dará de alta en  
14 los Códigos de Cuenta de Cotización abiertos para los/as sindicalistas en el Régimen General  
15 de la Seguridad Social, de conformidad a lo establecido en la Ley 37/2006, procediéndose a  
16 un nombramiento sindical para el período que se determine en los Estatutos y sus  
17 retribuciones serán conforme a lo que se determine en el órgano correspondiente (Congreso,  
18 Consejo o Comisión Ejecutiva). Cuando los/as sindicalistas cesen en sus cargos o puestos de  
19 responsabilidad (por las causas establecidas estatutariamente) no tendrán derecho a  
20 indemnización.

## **IX. DISOLUCIÓN DE LA FEDERACIÓN DE ENSEÑANZA DE CCOO**

1  
2

### **Artículo 36. Disolución de la FECCOO**

3

La FECCOO 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.

4  
5  
6  
7

No obstante, el patrimonio de la FECCOO, 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.

8  
9  
10

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

11  
12





|  |  |
|--|--|
| <b>ANEXO A QUE HACE REFERENCIA EL ARTÍCULO</b>   | <b>1</b>   |
| <b>21.B)</b>   | <b>2</b>   |
| El Secretario o Secretaria General tendrá las facultades que la ley le otorgue como representante legal y público de la Federación, más las que expresamente se reconocen:   | 3<br>4   |
| Tomar parte en concursos y subastas, hacer propuestas y aceptar adjudicaciones.  | 5  |
| Aceptar, con o sin beneficio de inventario, repudiar y manifestar herencias, hacer, aprobar o impugnar participaciones de herencias y liquidar y extinguir fideicomisos, para pagar, cobrar, fijar, garantizar y depositar legítimas y cancelar o renunciar a sus garantías legales; hacer o aceptar donaciones. Dividir bienes comunes. Ejercer el comercio, otorgar contratos de trabajo, de transporte y traspaso de local de negocio, retirar y llevar la correspondencia de cualquier clase, con su firma. Constituir y modificar sociedades; nombrar, aceptar y desempeñar cargos en ellas e intervenir en sus juntas, rescindir las, disolverlas y liquidarlas. Operar con cajas de ahorro, cajas oficiales, bancos incluso el de España y sus sucursales, haciendo todo cuanto la legislación y prácticas bancarias permitan.                | 6<br>7<br>8<br>9<br>10<br>11<br>12<br>13<br>14           |
| Seguir, abrir y cancelar cuentas y libretas de ahorro, cuentas corrientes y de crédito y caja de seguridad. Librar, aceptar, avalar, endosar, cobrar, intervenir y negociar letras de cambio y otros efectos.  | 15<br>16<br>17   |
| 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.  | 18<br>19<br>20   |
| Modificar, transferir, cancelar, retirar y constituir depósitos de efectivo o valores, provisionales o definitivos.  | 21<br>22   |
| 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. | 23<br>24<br>25<br>26<br>27<br>28<br>29<br>30<br>31<br>32 |
| Administrar en los más amplios términos, bienes muebles e inmuebles, hacer   | 33   |

- 1 declaraciones de edificación y plantación, deslindes, amojonamientos, agrupaciones y  
2 segregaciones.
- 3 Reconocer deudas y aceptar créditos, hacer y recibir préstamos, pagar y cobrar  
4 cantidades; hacer efectivos libramientos; dar o aceptar bienes, en o para pago; otorgar  
5 transacciones, compromisos y renunciaciones; avalar y afianzar, comprar, vender, retraer,  
6 permutar pura o condicionalmente, con precio confesado, aplazado o pagado al contado toda  
7 clase de bienes, muebles e inmuebles derechos reales y personales.
- 8 Constituir, aceptar, dividir, enajenar, agravar, redimir y extinguir usufructos, servidumbres,  
9 censos, arrendamientos inscribibles y demás derechos reales, ejercitando todas las facultades  
10 derivadas de los mismos, entre ellas, cobrar pensiones y laudemios, firmas por dominio,  
11 autorizar traspasos y cobrar la participación legal de los mismos. Constituir, aceptar,  
12 modificar, adquirir, enajenar, posponer y cancelar, total o parcialmente, antes o después de  
13 su vencimiento, háyase o no cumplido la obligación asegurada, hipotecas prendas, anticrisis,  
14 prohibiciones, condiciones y toda clase de limitaciones o garantías. Contratar activa o  
15 pasivamente, rentas, pensiones o prestaciones, temporales o vitalicias, y su aseguramiento  
16 real.
- 17 Adoptar las decisiones consistentes en el ejercicio de acciones judiciales o administrativas  
18 de todo tipo para la impugnación de disposiciones legales y actos administrativos, de modo  
19 que adoptada la decisión se dará traslado de la misma a los representantes procesales,  
20 procuradores y abogados, para que ejerciten esta acción de impugnación
- 21 Podrá delegar las funciones y facultades que reconocen los presentes estatutos en los  
22 miembros y órganos competentes de la Federación.
- 23 En caso de ausencia de cualquier índole, la Comisión Ejecutiva Federal, colegiadamente,  
24 asumirá las funciones reconocidas al secretario o secretaria general durante el periodo que  
25 dure la ausencia.

# 12 Congreso

Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras

[www.fe.ccoo.es](http://www.fe.ccoo.es)

**CCOO**  
enseñanza