



Nuevos retos educativos, nuevas respuestas

Congreso de la Federación de Enseñanza

2021

13

CCOO
enseñanza

Propuesta de Ponencia

Propuesta de Estatutos

13 Congreso de la Federación de Enseñanza de CCOO

Propuesta de Ponencia



ÍNDICE

1. Introducción	4
1.1. Contexto social, político y económico	4
1.2. La educación en un periodo de crisis	6
1.3. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030	9
2. Bases para un nuevo modelo educativo	11
2.1. El derecho a la educación universal	11
2.2. Indicadores que garantizan el derecho a la educación	17
3. Fortalecer la negociación colectiva para mejorar las condiciones laborales y recuperar derechos	27
4. Consolidar y extender nuestra organización	55
4.1. Reforzar la federalidad y la confederalidad	56
4.2. Consolidar y mejorar el funcionamiento del Área Pública Confederal	60
4.3. Mantener la cooperación sindical internacional	60
4.4. Mejorar nuestra representatividad y ganar las elecciones sindicales	61
4.5. Incrementar nuestra afiliación, en especial la de las y los jóvenes	62
4.6. Implementar una gestión económica, fiscal y financiera eficiente y transparente	64
4.7. Avanzar en el uso de las herramientas digitales de la organización	66
4.8. La formación sindical, una herramienta clave para extender y consolidar nuestra cultura organizativa y reforzar nuestra base ideológica	67
5. Afianzar la comunicación como eje estratégico del sindicato	69
5.1. Fortalecer nuestra capacidad de difusión interna y externa. Inmediatez	69
5.2. Consolidar la diversificación de soportes y adaptación de contenidos	70
5.3. Estrategias y elaboración de contenidos rápidas, eficaces y eficientes	70

5.4. Reforzar los marcos de trabajo y aprendizaje comunicativo con los equipos de comunicación territoriales	71
5.5. Capacitar al conjunto del activo sindical en habilidades comunicativas	72

1. Introducción

1.1. Contexto social, político y económico

- 3 La revolución neoliberal ha articulado una estrategia y un discurso para erosionar las bases del estado social, construido en los países europeos tras la II Guerra Mundial. Desde los años 70 del siglo pasado viene elaborando un relato e impulsando medidas que debilitan el papel redistribuidor del Estado y de las políticas públicas; promueven la desfiscalización; alientan el individualismo frente a los valores y proyectos colectivos; debilitan y privatizan los servicios públicos, que acaban siendo incapaces de garantizar los derechos de la ciudadanía; y, tras procesos intensivos de recortes y mercantilización, precarizan el mercado laboral y colocan al libre mercado como motor de la economía y de la sociedad.
- 4 El discurso neoliberal ha situado la economía por delante de las personas. Considera impredecibles e inevitables las crisis cíclicas que erosionan nuestra economía y nuestro sistema productivo y deterioran los derechos y las expectativas vitales de las personas trabajadoras, y no como fruto de la maximización del beneficio. Niega el cambio climático y el calentamiento global que están poniendo en riesgo el futuro del planeta y alienta una feroz depredación del medio ambiente que está en el origen de la pandemia que asola el mundo.
- 5 La globalización neoliberal ha asignado a España el papel de una economía fundamentalmente de servicios. Se ha debilitado el sector industrial y se nos ha querido circunscribir a las fases de la cadena productiva de menor valor añadido a través de la privatización de empresas públicas y la desregulación del mercado laboral para atraer inversión extranjera.
- 6 A consecuencia de estas políticas, las rentas del trabajo han ido perdiendo peso en favor de las rentas del capital. La devaluación salarial, el elevado paro estructural, la precariedad laboral, la brecha de género, el recorte en los servicios públicos, su deterioro y privatización, la ausencia de una política fiscal que garantice la suficiencia financiera del Estado y la pulsión para garantizar todo ello mediante la restricción de las libertades ciudadanas, constituyen los rasgos esenciales del modelo de acumulación capitalista en nuestro país.
- 7 Las organizaciones sindicales de clase somos el principal obstáculo para el avance de estas políticas, por lo que nos hemos convertido en objeto de durísimos ataques orquestados en campañas que tratan de socavar nuestra posición. Hay que señalar con legítimo orgullo de clase que las CCOO somos la principal organización social de nuestro país y el principal soporte del estado social.
- 8 El capitalismo financiero provocó la crisis de 2008 para maximizar la tasa de beneficios. Los bancos y las grandes multinacionales salieron favorecidos, socializaron sus pérdidas y

volvieron a privatizar las ganancias, dejando a miles de personas en la calle y endeudando a los países. La crisis y la subsiguiente recesión económica han sido devastadoras para la mayoría de la población, con una especial incidencia entre las personas jóvenes, las mujeres y los inmigrantes, que han sufrido intensamente la precarización del empleo, la brecha salarial y la merma en la protección social que deviene de unos servicios públicos depauperados por las políticas mercantilizadoras y de recortes.

Todo ello ha generado dos fenómenos. Por un lado, ha propiciado la revitalización del pensamiento excluyente y autoritario de la extrema derecha; y, por otro, la aparición de un movimiento que cuestiona las bases sobre las que se sustenta el orden actual (15-M, movilizaciones feministas y en defensa del medio ambiente...). Ambos fenómenos tienen una dimensión planetaria. 9

En este contexto, la crisis del Covid-19 ha paralizado el lento proceso de recuperación que venía produciéndose en nuestro país, trastocando todas las previsiones y generando una crisis multifacética: sanitaria, económica, social y educativa. Esta nueva crisis puede hacer que las situaciones de vulnerabilidad se transformen rápidamente en pobreza. Lluve sobre mojado. En España, en las fases expansivas, la desigualdad apenas se reduce, mientras que en las recesivas aumenta rápidamente. Corremos el riesgo de que la fractura social no sea un problema transitorio y acabe traduciéndose en niveles mayores y permanentes de desigualdad. El neoliberalismo está incapacitado para hacer frente a la pandemia y buscar alternativas sociales, económicas y culturales. Resulta imposible sostener de nuevo un sistema basado en la austeridad y los recortes. 10

La cuarta economía de la Unión Europea ha crecido sin garantizar la redistribución: tenemos una alta tasa de desempleo, una situación de paro juvenil crónico, una crisis de emergencia habitacional, situaciones de pobreza muy extendidas, una red de protección social insuficiente, un sistema educativo segregado y una clara insuficiencia en las políticas fiscales. 11

Las personas vulnerables ahora lo son más. Los indicadores de la pobreza se encuentran entre los más altos de Europa: según el Instituto Nacional de Estadística, el 26,1% de la población y el 29,5% de niños y niñas se encuentran en riesgo de pobreza o exclusión social. El 5,4% de la población sufre de carencia material severa y el 55% manifiesta tener dificultades para llegar a fin de mes. Además, destacamos negativamente en los índices de pobreza laboral. 12

En este contexto, las políticas sociales son nítidamente insuficientes: el gasto es de los más bajos de Europa, la cobertura es escasa y la cuantía de las ayudas no permite reducir la pobreza. Para superar esta situación es necesario articular políticas públicas basadas en servicios públicos potentes, bien financiados y capaces de garantizar los derechos de la ciudadanía. 13

Para hacer frente a la globalización neoliberal es necesario fortalecer las instituciones internacionales que garantizan la cohesión política, social y económica; un Estado fuerte con capacidad de gobernar la economía; apostar por la sostenibilidad medioambiental y los 14

Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de Naciones Unidas; un mercado laboral que supere la precariedad, garantice los derechos de las trabajadoras y los trabajadores y devuelva el poder a la negociación colectiva; y el reconocimiento de nuestra complejidad y diversidad como seres humanos también en el género y el sexo.

15 **1.2. La educación en un periodo de crisis**

- 16 En el sector educativo sufrimos las consecuencias de años de políticas de recorte, mercantilizadoras y segregadoras en la enseñanza pública; en las medidas de atención a la diversidad; y en las condiciones laborales de las trabajadoras y los trabajadores de todas las redes y niveles.
- 17 Vivimos una situación de insuficiencia crónica en la financiación de nuestro sistema educativo, sobre el que han gravitado los tijeretazos más duros en años y el impacto de la LOMCE: cada euro invertido en implantarla ha servido para generar exclusión, segregación y desigualdad social.
- 18 Mientras el PIB se iba recuperando (en 2016 alcanzó el 103,7% del de 2009), los niveles de inversión educativa de ese mismo año representaban el 85,3% de los de 2009. La economía se recuperaba y la educación no.
- 19 Las políticas privatizadoras y mercantilizadoras que vinieron de la mano de la LOMCE han tenido efectos mensurables y perdurables en nuestro sistema educativo. El porcentaje de alumnado escolarizado en la enseñanza pública se ha mantenido relativamente estable en los últimos años. Sin embargo, los recursos para conciertos y subvenciones (fundamentalmente para Educación Infantil y Formación Profesional) crecieron significativamente. En paralelo, el capítulo de inversiones se redujo en más del 50%, configurando una tendencia a la descapitalización de la enseñanza pública que no se ha amortiguado en los años de crecimiento económico. Las desgravaciones fiscales y las diversas fórmulas de cheque están haciendo crecer a la enseñanza privada por encima de la concertada, especialmente en Infantil y FP. Mientras tanto, la enseñanza pública inicia una lenta pero firme tendencia hacia la pérdida de alumnado y unidades.
- 20 Cuando el sistema educativo no garantiza su función de ascensor social, educación y pobreza aparecen estrechamente vinculadas. En España, el 33,7% de personas que cuenta solo con estudios primarios corrían riesgo de pobreza o exclusión social en 2018, frente al 12,6% de las personas con educación superior, según el Instituto Nacional de Estadística. Save the Children alerta de que el 32% de las familias tienen dificultades para pagar los gastos en educación, en un contexto caracterizado por la drástica caída del gasto público educativo que ha tenido como consecuencia el incremento del gasto de las familias y la profundización en la brecha de la desigualdad. La demolición de la política de becas durante los gobiernos del PP y la pérdida del carácter compensatorio de las ayudas que se han destinado a financiar la mercantilización educativa han contribuido a ensanchar la brecha social.
- 21 Las políticas neoliberales en la educación no universitaria se articularon en torno a los

recortes y la LOMCE. Los primeros prepararon el camino para la privatización y la Ley dio carta de naturaleza jurídica a las políticas mercantilizadoras a través de la demanda social como criterio para organizar la red de centros, la cesión de suelo público para instalar colegios concertados, la posibilidad de que los centros pudieran definir proyectos educativos propios a través de la especialización curricular (lo que refuerza la segregación escolar) o de unos criterios de admisión del alumnado que permiten a los centros con mayor demanda seleccionar a sus estudiantes. La LOMCE remarcó también su carácter segregador configurando itinerarios formativos rígidos y excluyentes, alguno de los cuales conduce a sumideros del sistema como la Formación Profesional Básica.

La inversión pública en educación cayó desde el 5,09% del PIB en 2009 hasta el 3,9% en los años más duros de los recortes. En este momento el diferencial se encuentra en torno al -0,9%, lo que representa una pérdida de unos 10.000 millones de euros anuales. 22

Las consecuencias de no considerar la educación como una política prioritaria se advierten en diferentes indicadores. La Comisión Europea tiene como objetivo reducir las tasas de abandono educativo temprano (AET) por debajo del 10%. En 2020, España es el país con la tasa de AET más alta de Europa, con un 17,3%, 7 puntos por encima de la media comunitaria. Somos también el segundo país con la tasa más alta de repetidores en la UE-28. En nuestro país, el alumnado más desfavorecido desde el punto de vista socioeconómico repite curso seis veces más que los demás grupos, lo que pone en entredicho la equidad y la eficacia del sistema educativo como ascensor social, y la propia utilidad de la medida. 23

Las políticas neoliberales han impactado igualmente en la educación superior y han operado también a través de los recortes y las reformas legislativas. Durante la etapa de los tijeretazos, los presupuestos de las universidades públicas perdieron en torno a 1.400 millones de euros que no han recuperado, a pesar de que estaban implementado en toda su extensión el Espacio Europeo de Educación Superior. Estos fueron acompañados por decretos legislativos que promovieron el 3+2 (duración de los estudios de grado reducida a tres años y ampliación de los de másteres a dos), desregularon los requisitos para instalar universidades privadas (para facilitar su implantación) y establecieron requisitos más arbitrarios y con un grado más elevado de dificultad para la acreditación del profesorado por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA). Si tenemos en cuenta que la implantación de las universidades privadas crece lentamente en los estudios de grado, pero muy rápidamente en los de máster, podemos concluir que la apuesta del 3+2 no es inerte. Si a eso le unimos la desregulación para la implantación de universidades privadas y un freno a la acreditación del profesorado de las universidades públicas, la apuesta por la privatización de la educación superior aparece con nitidez, más teniendo en cuenta que en los dos últimos años ha habido compras significativas de universidades privadas por fondos extranjeros, cuyo único propósito es el negocio que supone la educación superior. 24

Las trabajadoras y los trabajadores del sistema educativo han visto empeorar sus condiciones laborales y retributivas a la par que la temporalidad y precariedad laboral han ganado terreno con fuerza. Aunque en los últimos años los acuerdos han permitido avanzar en la recuperación del poder adquisitivo perdido, el saldo es aún negativo. La tasa de temporalidad en el empleo ha bordeado el 30% y, aunque se ha visto reducida como 25

consecuencia de los acuerdos de estabilización, aún estamos lejos del objetivo del 8% de interinidad en los sectores públicos. En los privados la situación es incluso peor y en la universidad los datos son todavía más dramáticos, con una temporalidad y precariedad cercana al 45,5% en el personal docente e investigador, y del 25,9% en el personal de administración y servicios, sin que se refleje en estos datos un porcentaje aproximado del 20% de personal investigador o de apoyo a la investigación con contratación temporal. Los datos de afiliación a la Seguridad Social ponen cada verano de manifiesto la precariedad y la rotación en el empleo en el sector educativo y socioeducativo.

- 26 La irrupción de la pandemia nos ha hecho vivir una situación de especial complejidad en el ámbito educativo. El confinamiento ha puesto a prueba la capacidad del profesorado, del personal de administración y servicios, del alumnado y de las familias para adaptarse a unas circunstancias excepcionales con un resultado satisfactorio gracias al esfuerzo combinado de todos los actores. El profesorado y el resto del personal educativo se reinventó en un entorno digital en 24 horas, garantizando la continuidad del sistema educativo. Sin embargo, el escenario de la educación en línea ha revelado que sin presencialidad se resiente la equidad y las brechas de la desigualdad se expresan con mayor crudeza. La brecha digital, la familiar o la territorial han debilitado la garantía real del derecho a la educación. El virus no es democrático y está subrayando las desigualdades sociales. Se abren importantes desafíos para garantizar la equidad y la inclusión, especialmente para los grupos de población más vulnerables y marginados.
- 27 Hemos trabajado para recuperar una presencialidad segura, con reducción de ratios, medidas higiénicas, ampliación de espacios e incremento de plantillas. Hemos conseguido importantes avances en este último punto, tanto en los sectores públicos como en los privados, y tenemos el reto de seguir avanzando en esa dirección para garantizar la seguridad, como tendremos el reto en el futuro inmediato de consolidar esos incrementos para ganar en calidad, equidad y aproximarnos a un sistema educativo más inclusivo e innovador.
- 28 La pandemia ha roto la estructura dura y rígida del sistema educativo, y nos da una oportunidad de cambio para alcanzar hacia sistemas más resilientes y flexibles, públicos e inclusivos, en los que el conocimiento se pueda crear, donde la participación y los valores democráticos tengan peso.
- 29 Es el momento de poner freno a las políticas neoliberales en la educación, de acabar con las reformas mercantilizadoras y segregadoras, de hacer de la educación una política de Estado y de darle la debida prioridad, consolidando unos niveles de inversión educativa que nos permitan, al menos, equipararnos con los países de nuestro entorno, con una profesión docente dignificada, con el debido reconocimiento al trabajo del personal de administración y servicios, y con una clara apuesta por recuperar la calidad con equidad, la igualdad de oportunidades y la inclusión educativa.
- 30 Los fondos europeos tienen que poner el foco en la educación como una de las principales herramientas para superar esta crisis multifacética desde parámetros diferentes, con una apuesta para impulsar el cambio de modelo productivo hacia otro de mayor valor añadido; un

modelo laboral que supere la precariedad y la temporalidad y que ponga en valor el conocimiento; una sociedad más justa e igualitaria que tenga como seña de identidad el reconocimiento y el respeto a la diversidad; que apueste por la sostenibilidad y el medioambiente; y con un Estado fuerte que dé prioridad a lo público como mejor manera de garantizar los derechos de la ciudadanía.

1.3. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030

31

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (que incluye 17 ODS y 169 metas) aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 2015, es un plan de acción global a favor de las personas, el planeta y la prosperidad, que atribuye a la educación un valor estratégico. Entre los Objetivos para el Desarrollo Sostenible (ODS), el número 4 establece el siguiente compromiso: "Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad, y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos".

32

El último informe de seguimiento del logro de los ODS (septiembre de 2020) señalaba que los 17 objetivos exigían "nada menos que una transformación de los sistemas financieros, económicos y políticos que rigen hoy en nuestras sociedades para garantizar los derechos humanos de todas las personas", y los propios Estados miembros en la Cumbre reconocieron que los esfuerzos mundiales realizados hasta la fecha han sido insuficientes para lograr el cambio que necesitamos.

33

A ello se suma la crisis sanitaria, económica y social sin precedentes causada por la Covid-19, que dificulta todavía más el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, pues ha incrementado las desigualdades e injusticias existentes.

34

La hoja de ruta para conseguir el Objetivo 4 y el resto de los ODS obliga al Gobierno de España a rendir cuentas sobre la implementación de la Agenda 2030 y a desarrollar un modelo educativo que responda a los compromisos adquiridos en el marco de los ODS. Los compromisos contraídos han de transformarse en actos, con responsabilidad y voluntad política de hacer frente a los desafíos que todavía plantea el sistema educativo español, como por ejemplo en competencias para acceder al empleo, disparidad de género y colectivos vulnerables, acceso igualitario a la educación superior, educación global para el desarrollo sostenible, instalaciones educativas inclusivas y seguras, etc.

35

Los ODS deben reflejarse en los grandes ejes temáticos y estratégicos de la Federación y en su práctica sindical y educativa. A su vez, las secretarías tanto sectoriales como transversales deben desarrollar acciones concretas, formación, negociación colectiva, elaboración de materiales educativos, etc., comprometidas con la Agenda 2030, que impacten directamente en la comunidad educativa y sirvan para adquirir una competencia ecosocial acorde con los ODS.

36

Desde FECCOO nos comprometemos a visibilizar el compromiso ecológico y de sostenibilidad con el fin de ayudar a la comunidad educativa a desarrollar las actitudes, competencias, perspectivas y conocimientos específicos para fomentar la reflexión consciente y el pensamiento crítico del alumnado, el profesorado y las familias, para tomar decisiones

37

bien fundamentadas y actuar en favor no solo de su propio bienestar sino en el de todos los seres humanos, que hagan del mundo un lugar mejor y más sostenible.

- 38 El Gobierno español no está liderando el ODS 4, por lo que es de capital importancia que las metas educativas recogidas en este objetivo sean abordadas con iniciativas y estrategias concretas.

2. Bases para un nuevo modelo educativo

39

2.1. El derecho a la educación universal

40

Entendemos la educación como un derecho fundamental y universal que todos los seres humanos tienen a lo largo de toda la vida y que los poderes públicos deben garantizar, haciendo posible a todas las personas el acceso gratuito al sistema educativo, así como a otros espacios educativos familiares y sociales, y asegurando la compensación a quienes se encuentran en situaciones de desventaja.

41

Destacamos algunas de las señas de identidad que definen nuestro modelo educativo: la equidad, la calidad, la inclusión y la coeducación.

42

- **Equidad**

43

El punto de partida imprescindible para acceder y ejercer el derecho a la educación como para los demás derechos humanos es la equidad, un concepto de justicia social y de empoderamiento personal que debe permitir el libre desarrollo de la personalidad como manifestación de la dignidad humana. Es la equidad vivida a través de la educación la que nos permite establecer una sociedad más justa, más cohesionada socialmente y menos desequilibrada.

44

Su práctica se ha visto muy mermada por las políticas de austeridad de los gobiernos neoliberales de la última década: el sistema educativo en toda sus etapas ha sufrido un severo recorte en plantillas docentes y otros perfiles profesionales, así como en recursos materiales y didácticos, que ha repercutido, principalmente, en los sectores sociales más desprotegidos. En este sentido, la legislación educativa vigente ha supuesto un severo obstáculo a las expectativas de la equidad. Por una parte, una lectura perversa de la LODE ha llevado a la permanencia de un articulado de esta ley, de 1985, que en su interpretación ha sido forzada por los sectores más conservadores en beneficio de los intereses de la empresa privada; a esta estrategia hay que añadir la supresión de otros artículos perjudiciales para los intereses empresariales, como el artículo 47, que recoge expresamente que los conciertos educativos serán aplicables exclusivamente a la enseñanza general básica, que es la única universal y gratuita. Por otra parte, la Ley Orgánica aprobada en 2013 (LOMCE), que aún pervive, justifica y ratifica medidas contrarias a la equidad, como los itinerarios formativos, la disminución de la comprensividad y la competición entre los centros educativos con *rankings* en función de los resultados académicos, que propician la segregación del alumnado y favorecen la privatización de la educación al configurarla como un bien de consumo y de selección social. También promueve políticas universitarias selectivas, con recortes en la inversión y poco impacto educativo y social.

45

- 46 Esta reducción presupuestaria en la inversión educativa no es ni mucho menos apolítica u homogénea. Diferentes estudios demuestran cómo, complementariamente al recorte global de recursos en educación, se produce un trasvase progresivo a opciones de enseñanza privada, bien a través de la concertación de servicios y centros educativos, bien a través de fórmulas más creativas, como los cheques guardería o cheques bachillerato, la permisividad de las administraciones en relación con el cobro de cuotas, etc.
- 47 Esta situación concuerda con lo ocurrido en nuestra sociedad: los últimos gobiernos liberales han dejado una situación social de mayor desigualdad. Distintos índices, como el de Gini, nos muestran que unos pocos han incrementado sus porcentajes de la renta existente en nuestro país; que la pobreza relativa afecta a un número y porcentaje mayor de personas; que esta tiene rostro de mujer y de niño y niña; y que, entre las regiones más pobres y las más ricas, la diferencia es de 100% en el PIB per cápita.
- 48 La reciente crisis sanitaria, con el cese de la actividad escolar presencial, ha vuelto a incidir en la desigualdad, dejando claramente de manifiesto los escasos recursos y, en demasiadas ocasiones también, la falta de voluntad de determinados gobiernos para un tratamiento adecuado de las personas más vulnerables que están en situaciones de discriminación social. El resultado de todo ello es la vulneración de uno de los principios de un sistema educativo de una sociedad democrática, el de equidad, es decir, la necesidad de tratar a las personas teniendo en cuenta sus circunstancias personales, para intentar compensarlas y conseguir la igualdad.
- 49 En estos momentos se necesitan medidas de urgencia para recuperar el deteriorado escenario social, producto, esencialmente, de las políticas económicas de los gobiernos neoliberales, una situación que afecta a casi tres millones de menores y más de un millón de familias. Desde el Estado se debe garantizar a la comunidad educativa la reversión de los recortes, la derogación de la LOMCE y la aprobación de una nueva ley que asegure la equidad, así como la reversión de todas aquellas medidas y recortes que han debilitado la universidad como un servicio público de vital importancia para el desarrollo de un país.
- 50 La equidad debe ser la garantía de que la educación sea el principal motor de progreso social, ya que su menoscabo solo provocaría que la propia educación influyera de manera directa en acrecentar las desigualdades sociales. Ha de vertebrar nuestro sistema educativo, desde la Educación Infantil hasta la Universidad, para que sea justa y cumpla con su función social, entendida como cualquier actuación que garantice oportunidades equilibradas (la igualdad de oportunidades, la inclusión educativa y la no discriminación) y actúe como elemento compensador de las desigualdades personales, culturales, económicas y sociales.
- 51 En concreto, en el ámbito de la educación superior, la desmesurada subida de los precios públicos en algunas comunidades autónomas, sobre todo el de los másteres universitarios desde 2012, combinada con una disminución de las becas tanto en su importe como en su propia naturaleza subjetiva, han dificultado el acceso a la educación superior de los colectivos con menos recursos. Es imprescindible una tendencia a la gratuidad de la educación superior como principal medida colectiva que puede garantizar la igualdad de oportunidades en la sociedad contemporánea del conocimiento y la cohesión social y territorial.

● Calidad

52

Frente a consideraciones profundamente neoliberales que, como apuntaban el primer borrador de anteproyecto de la LOMCE y el actual borrador de modificación de la LOMLOU, entienden a la educación como "el motor que promueve la competitividad de la economía" y, por tanto, que la calidad de la educación viene determinada por la "capacidad de competir" y de mejorar el nivel educativo de la ciudadanía para "abrirles las puertas a puestos de trabajo de alta cualificación", el concepto de calidad educativa de CCOO está directamente relacionado con valores humanos y sociales contenidos en lo que podemos definir como educación integral, es decir, que abarque la mejor formación académica e intelectual y también el desarrollo de la personalidad, de los valores morales, la educación de los afectos y emociones, la participación democrática y la preparación para la participación social. Estos principios son extensibles al ámbito de la Universidad, que también se ha visto literalmente arrollada en esta última década por medidas y recortes que han debilitado la calidad y, además, han provocado la exclusión de cientos de miles de jóvenes de las universidades españolas.

53

Un sistema educativo de calidad, en todas sus etapas, es el que persigue la mejor educación para todos y todas, mediante el pleno desarrollo de la personalidad humana en el respeto a los principios democráticos de convivencia y a los derechos y libertades fundamentales. Así pues, entendemos la calidad íntimamente ligada a la equidad.

54

La calidad educativa, por otra parte, está ligada a la utilidad de lo que se aprende, a que los contenidos y objetivos del proceso de enseñanza y aprendizaje sean los que cada persona necesita, en cada momento histórico, para desenvolverse socialmente, por lo que apostamos por la actualización permanente de los currículos y de la metodología.

55

La calidad de la educación depende, en buena parte, de la calidad del profesorado, así como del resto de las trabajadoras y los trabajadores del ámbito educativo; de una buena formación inicial y permanente y también de condiciones laborales que eviten la desmoralización y les permitan el más alto nivel de motivación; y del reconocimiento social de una labor que solo tiene sentido y da sus frutos en su relación con la comunidad educativa y su entorno social.

56

Un sistema educativo de calidad necesita una financiación suficiente y adecuada. Pero, tan importante como la inversión es la intencionalidad política que define los fines que pretendemos y los objetivos que le atribuimos. Un sistema basado en la equidad y la inclusividad como principios, que desarrolle instrumentos y acciones dirigidos a compensar las desigualdades y a garantizar una educación de calidad para cualquier persona, requiere un esfuerzo económico notable, garantizando que una desigualdad de origen no implique nunca una diferencia en las oportunidades educativas, pues el retorno exponencial, en términos de progreso, bienestar y cohesión social, es impagable para cualquier país.

57

● Inclusión

58

En nuestras aulas existe una diversidad de personas con sus propios ritmos evolutivos,

59

relacionados con múltiples factores, como son las propias capacidades, identidades, intereses, necesidades, el nivel de maduración o las condiciones socioculturales y económicas propias o de su familia. La diversidad, por otra parte, es un valor para el aprendizaje y la cooperación. La pluralidad es condición para la formación de criterio propio. Entender la diversidad significa creer que no hay una supuesta "normalidad" que hace a los demás "otros" o "diferentes".

- 60 Una escuela democrática incorpora positivamente la cultura de la diversidad, generando un espacio de desarrollo y aprendizaje para el conjunto del alumnado, y para cada estudiante en particular. Apostamos por un modelo educativo que defienda el proceso de aprender a vivir con el reto de que las diferencias de las personas suponen una riqueza. Un proceso de aceptación, respeto, participación y convivencia.
- 61 La educación inclusiva, que da voz a todas las realidades, es una condición imprescindible para garantizar el derecho universal a una educación de calidad para todo el alumnado, cualquiera que sea su origen o sus peculiaridades personales. Es, por otra parte, un elemento fundamental del concepto de equidad del sistema educativo. Supone avanzar hacia una educación más participativa y crítica que contribuya a una notable mejora del propio clima educativo.
- 62 La educación inclusiva exige un reconocimiento del derecho a conocer y reconocer, disfrutar y desarrollarse en el contexto cultural y lingüístico de las distintas realidades históricas y geográficas que conforman nuestro Estado.
- 63 El carácter plurilingüe de nuestro Estado, reconocido en la Constitución, y la estrecha vinculación entre conocer y poder emplear con plenas competencias comunicativas la lengua propia de cada territorio, con la inclusión social y el acceso pleno a todas las oportunidades laborales y sociales, hacen que la educación plurilingüe en las lenguas cooficiales de cada territorio, y multilingüe para la acogida de personas con diferentes lenguas maternas y para la mejora de las capacidades y competencias educativas de la ciudadanía, sea una de las necesidades para conseguir una educación inclusiva.
- 64 Entendemos además que la diversidad lingüística es una fuente de riqueza del ser humano, que representa diferentes maneras de ver el mundo y a las personas, y que cada lengua que se pierde es una importante merma en la identidad de los grupos sociales que la practicaban y un menoscabo cultural para el conjunto de la humanidad. La escuela, los medios de comunicación o la industria editorial son los más importantes canales para el mantenimiento de una lengua.
- 65 Impartir una educación plurilingüe, incluyendo la formación por igual en las lenguas cooficiales, representa una de las mayores oportunidades para mejorar la calidad de la educación y conseguir una vida mejor para las personas que acceden a ella.
- 66 La educación multilingüe es necesaria para que la educación sea también inclusiva y acogedora para las niñas y niños que migran desde un entorno sociolingüístico a otro. El plurilingüismo consciente es el único medio de permitir que todas las lenguas, y las personas

que las hablan, tengan un lugar propio en nuestra sociedad globalizada, en la concepción de políticas educativas, de desarrollo y de cohesión social que los gobiernos y las comunidades educativas deben preservar, convirtiéndose en garantes de derechos fundamentales como son los derechos lingüísticos.

El avance hacia esta inclusión plena de todas las personas en el ámbito educativo requiere, como es evidente, de políticas decididas acompañadas de una clara inversión en aspectos esenciales como la formación docente, la reconversión de centros, el aumento significativo de la presencia de profesorado especialista en los centros educativos y la desaparición de políticas tales como la libre elección de centros, la selección del alumnado y sus familias, o la distribución inequitativa del alumnado en función de la naturaleza del centro o sus características.

● Coeducación

Si algo ha puesto de manifiesto la pandemia de Covid-19 ha sido la urgente necesidad de abordar los cuidados y el bienestar como un elemento central en nuestra educación. Asistimos a una estrategia de la derecha política para erradicar y eliminar la defensa de la mujeres, sobre todo en lo concerniente a la lucha contra las violencias. Seguimos anclados en la reproducción automática de estereotipos de género que ya no dan respuesta a las realidades y necesidades actuales. La educación sexual, la eliminación de la LGTBI+fobia, la educación igualitaria y coeducativa, son hoy en día una urgencia.

Los datos sobre la violencia hacia las mujeres en general y las jóvenes en particular son abrumadores. La situación actual es el caldo perfecto para aumentar exponencialmente el riesgo de sufrir violencias de cualquier tipo, con la grave inconsciencia tanto de quienes la sufren como de quienes la ejercen. Las nuevas maneras de comunicación, que en ocasiones propician relaciones más tóxicas, facilitan el ciberacoso y dan lugar a conductas cada vez más agresivas. Más que nunca, la educación exige un cambio drástico que promueva un proceso de transformación que incorpore contenidos curriculares que den espacio activo al proceso de aprendizaje anclado en valores de igualdad, respeto, cooperación y vivencia plena en libertad.

Tenemos que impulsar como eje central de las políticas educativas la eliminación de la brecha social, la discriminación y el acoso hacia las personas. La nueva ley ha de incluir contenidos con una visión interseccional y que promueva una educación para la igualdad, con modelos de convivencia coeducadores, democratizadores, igualitarios, trabajo común compartido y el trato positivo y no violento, con el afecto como hilo conductor del aprendizaje.

Aunque nuestra sociedad ha avanzado en el terreno de la igualdad, todavía hoy se mantiene una clasificación cultura y social en dos sexos que origina una situación de desigualdad entre ellos, donde un sexo, las mujeres, sufre discriminación e incluso formas de violencia, y el otro, los varones, obtiene ventajas de esa desigualdad a costa de las mujeres. Todas las instituciones, en especial el sistema educativo, tienen una gran tarea en pro de conseguir acabar con esa situación.

En primer lugar, entendemos que hay que superar la actual dicotomía entre dos únicos

modelos, femenino y masculino, lo que es profundamente limitador de la libertad humana, refuerza los estereotipos de género y promueve el rechazo social a quien se aparta de la norma. Por el contrario, debemos reconocer la existencia de una pluralidad de modelos y de identidades de género y considerar a las personas a cada una de nuestras alumnas y nuestros alumnos como sujetos individuales con características propias, sin que ninguna diferencia comporte desigualdad, jerarquización o discriminación.

- 74 Nuestro modelo educativo pretende la conformación de personas socialmente activas y solidarias, cuyo desarrollo personal y social, sus actitudes, comportamientos, emociones y deseos puedan ejercerse y expresarse independientemente de su sexo, sin estereotipos. Un modelo que, recogiendo todos los valores positivos para el desarrollo social y personal de las mujeres y los varones, cultiva una misma educación integral para todo el alumnado. Un modelo que hemos dado en denominar coeducación.
- 75 La coeducación no consiste solo en reunir a chicos y chicas en los mismos centros y en las mismas aulas, lo que, por supuesto, es una condición básica, sino que va mucho más lejos: los muchos años que en este país lleva existiendo la escuela mixta nos han demostrado que esta situación, por sí misma, no produce educación igualitaria, pues son muchos los condicionantes personales, institucionales y sociales que consolidan la discriminación femenina. Con el concepto de coeducación pretendemos superar las limitaciones e insuficiencias de la mera reunión en centros y aulas de chicas y chicos, incorporando un proceso intencionado de intervención, que pone el acento en otras múltiples consideraciones y medidas.
- 76 Hoy, tras la LOMCE y el avance de la extrema derecha, con su férrea protección de la educación diferenciada y de los centros educativos que la practican, cobra importancia la defensa de la escuela mixta y tiene un enorme interés que la nueva ley educativa elimine cualquier aspecto que permita reforzar los centros segregadores, como así lo perseguimos en nuestra acción sindical. Pero, además, la coeducación significa que:
- 77 ● Los currículos deben incorporar a las mujeres y sus aportaciones sociales y culturales.
 - 78 ● Los libros de texto y demás materiales educativos no deben difundir una visión estereotipada de los sexos.
 - 79 ● El lenguaje debe ser inclusivo, no invisibilizando a las mujeres.
 - 80 ● Se debe orientar académica y profesionalmente al alumnado a partir de sus propias capacidades e intereses y al margen de lo que socialmente se considere propio de su sexo.
 - 81 ● La salud, la sexualidad, los afectos y emociones, las tareas de la vida cotidiana, etc. son elementos fundamentales del currículo educativo.
 - 82 ● La diversidad sexual y de género es una realidad de las personas y todas necesitan

el respeto social para una vida digna.

2.2. Indicadores que garantizan el derecho a la educación 83

2.2.1. La educación pública 84

La educación pública es la garante de la equidad y del derecho a una educación de calidad, gratuita, inclusiva, laica, mixta coeducativa y participativa. La universalización y garantía del derecho a la educación, también su permanente mejora, solo puede venir de la mano de la educación pública, que debe seguir siendo el eje vertebrador del acceso al derecho a la educación y objeto de prioritaria atención en todos los aspectos por parte de los poderes públicos. 85

La educación pública, como el elemento básico del sistema educativo, debe posibilitar una oferta gratuita para todas las personas, superando formas de acceso o selección encubiertas. Ha de permitir el acceso al aprendizaje común y no discriminatorio para los y las estudiantes, integrando por igual a todas las personas, independientemente del estatus o las condiciones socioeconómicas de su familia o del alumnado. Tiene que perseguir también la igualdad de resultados, al posibilitar rendimientos similares entre el alumnado de distinto género y procedente de clases sociales y culturas diferentes. 86

Por todo lo anterior, debe recibir una atención prioritaria en la política educativa del Estado tanto del gobierno central como de los autonómicos y ha de afrontar los nuevos retos del siglo XXI combinando de manera equilibrada: 87

- La función de integración social, al permitir la convivencia de diferentes clases y grupos sociales. 88
- La función de interacción e inclusión intercultural, dando respuesta a los retos que representa una inmigración de dentro y de fuera de las fronteras europeas. 89
- La función interterritorial y europea, que responde a la necesidad de cohesión social, solidaridad y nuevos espacios de colaboración, facilitando la vertebración efectiva del sistema educativo. 90
- La función dinamizadora como elemento de máxima importancia en la construcción del gran proyecto vital y social destinado a revitalizar las zonas rurales y más despobladas del país. 91

Para el cumplimiento de tales funciones, la educación pública debe ser laica, respetando la libertad de conciencia, de creencias o de no creencia. Y tiene que satisfacer las necesidades educativas de todo el alumnado, independientemente de su creencia religiosa, cultura, lengua o etnia, reconociendo el pluralismo religioso, filosófico, ideológico, político y moral de la sociedad. 92

- 93 Debe ser participativa. Por una parte, la educación pública posibilita la participación del alumnado, de las familias y del profesorado, así como del resto de las trabajadoras y trabajadores del ámbito educativo en un proyecto común. Por otra parte, ha de educar para la participación en una sociedad democrática de ciudadanos y ciudadanas.
- 94 Y debe ser democrática, teniendo como uno de sus principales objetivos que los y las estudiantes vivan y compartan los valores democráticos en los que se asienta la convivencia pacífica de todas las ciudadanas y ciudadanos. Una escuela pública participativa y democrática es la mejor garantía de una educación para la ciudadanía.
- 95 Esta combinación de funciones y requisitos, sobre la que se fundamenta el presente y el futuro de la solidaridad y la convivencia democrática de la ciudadanía, no puede ser satisfecha por la iniciativa privada, ni por la definición de sus objetivos ni por su propia razón de ser. No obstante, reconocemos la contribución de la escuela concertada más comprometida socialmente que, en el marco de determinadas garantías, ha resuelto necesidades de escolarización y debe seguir cumpliendo determinadas condiciones, como escolarizar a todo tipo de alumnado, estar sujeta a un estricto control del régimen de conciertos y prescindir de cualquier tipo de ideario confesional. En este sentido, es preciso revisar formas de contratación en la escuela concertada y la inclusión de escuelas con carácter propio en la asignación de plazas para la escolarización obligatoria.
- 96 **2.2.2. La igualdad y el respeto a la diversidad**
- 97 El ejercicio del derecho a la educación desde una perspectiva de los derechos humanos es un indicador claro del avance de un sistema que se vertebra en la igualdad y el respeto a las diversidades.
- 98 No se atiende ni se da respuesta a todo el alumnado de la misma manera. Tenemos ejemplos de estudiantes que quedan fuera del sistema porque no ven atendidas sus necesidades, por ejemplo, en relación con las diversidades LGTBI+, la diversidad funcional, las personas racializadas y las propias mujeres, que no tienen una referencia clara en el contexto educativo. Tampoco se tienen en cuenta las realidades del alumnado trans, que en muchas ocasiones prefiere salir del ámbito escolar para no seguir sufriendo situaciones de tensión, rechazo, discriminación e incluso violencia.
- 99 Hay una invisibilización de cualquiera que no atienda a las consignas de conceptos de normalidad en patrones neoconservadores. Se rechaza de forma expresa a las personas consideradas diferentes. La diversidad es un elemento común a todas las personas, porque todas somos diversas. Cada uno de nuestros alumnos y cada una de nuestras alumnas, además de tener una personalidad e identidad propia y diferente, se inserta en familias y grupos sociales muy diversos, por razón de su nivel socioeconómico, cultural, nacional, étnico o religioso. La escuela debe ser consciente de toda esa diversidad y debe educar en el respeto de las diferencias.
- 100 En el apartado 2.1 se ha tratado de la diversidad, especialmente la que tiene que ver con las identidades de género, de su consideración y de la necesidad de una educación

coeducativa. También de la equidad, componente primordial de un modelo educativo que entiende la educación como un derecho universal. Abordamos ahora otros aspectos de la realidad que suponen diversidad de personas y de grupos. Se trata de aspectos culturales como la lengua, la cultura y las creencias religiosas. En nuestros centros y aulas convive un alumnado que siente y se expresa de forma diferente también en relación con estos fenómenos.

La diversidad cultural es un hecho, y asumir un enfoque intercultural es la única forma de entender y trabajar en educación, de sentir y garantizar el derecho a la educación, teniendo como base la dignidad humana de la que toda persona es portadora. 101

La interculturalidad exige estar abiertos a cambiar nuestras prácticas educativas que, en muchos casos, reproducen la discriminación con programas específicos para grupos concretos, en lugar de asumir la diversidad como norma y establecer medidas generales dirigidas a todo el alumnado y a toda la comunidad educativa. Lo cultural debe estar en el foco de nuestra reflexión pedagógica. Como educadores y educadoras debemos ser capaces de asumir la diversidad como un componente positivo para el aula y no relacionarla con déficits o problemas de organización o convivencia, y asumir la igualdad y el respeto a la diversidad cultural como un compromiso moral de la profesión docente, conscientes de que todo lo que hacemos y decimos en el aula impacta en la vida de niños y niñas, de adolescentes, jóvenes y de sus familias. 102

La libertad de conciencia, de creencias religiosas y no creencias, es la base de nuestra convivencia. Por ello, solo desde la laicidad de las instituciones se pueden respetar las legítimas creencias religiosas de las personas y las no creencias, y estas pueden ser consideradas iguales. La educación laica es un componente fundamental del derecho a una educación inclusiva. 103

Nada tienen que ver los dogmas y las argumentaciones esotéricas con una educación basada en la razón y en la ciencia en concordancia con el desarrollo social y cultural de la humanidad. Los valores que defendemos son los de una sociedad democrática, fundamentada en el respeto hacia todas las personas, que pretenden su propio desarrollo individual y su participación social, una ética cívica que permita un desarrollo plural de los valores democráticos en los diferentes ámbitos de la vida social y política. 104

Tenemos que rechazar, además, la especial influencia negativa que algunas doctrinas religiosas ejercen, especialmente la que ha tenido y todavía tiene en España la católica, en relación con los valores democráticos, las libertades individuales, la igualdad de los sexos y el respeto a todas las expresiones de orientación e identidad sexual y de género. Por ello, apostamos por la supresión de la confesionalidad del currículo educativo y rechazamos que este contemple la asignatura de Religión, ni como optativa y, mucho menos, evaluable, con repercusión en las calificaciones del alumnado, que influye tanto en la promoción de curso como en la obtención de becas. Así mismo debemos acabar con la inclusión de centros educativos con carácter propio confesional en la red de centros que el Estado puede asignar de forma forzosa a las niñas y niños en las etapas educativas obligatorias. 105

106 Cualquier doctrina religiosa debe estar fuera de los centros educativos. Así pues, seguimos reclamando la necesaria derogación del Concordato con la Santa Sede.

107 Igualmente, el respeto por la diversidad debe incluir una respuesta educativa ajustada para el alumnado que por sus características personales, sociales, cognitivas o de la índole que fuere presentase necesidades de apoyo educativo. En el actual sistema, los recursos materiales, personales y organizativos son claramente insuficientes y se requiere una actualización de las ratios de profesorado especialista-estudiante, la asignación de recursos personales al alumnado con dificultades específicas del aprendizaje, etc. Sin los recursos suficientes, el respeto por la diversidad no es posible.

108 **2.2.3. Una educación para el desarrollo sostenible**

109 Como declara la Unesco, "con una población mundial de 7.000 millones de personas y recursos naturales limitados, nosotros, como individuos y sociedades, necesitamos aprender a vivir juntos de manera sostenible. Debemos tomar medidas de manera responsable basándonos en el entendimiento de que lo que hacemos hoy puede tener implicaciones en la vida de las personas y del planeta en el futuro".

110 El cambio climático, la sobreexplotación de recursos, la contaminación, el calentamiento global, etc. son enormes problemas generados por la acción humana, especialmente por los intereses puramente económicos de las grandes compañías de producción de energía y otras, que están suponiendo la pérdida de la biodiversidad, la extinción de especies animales y el desplazamiento de millones de personas y familias, que deben migrar a otros sitios para garantizar su seguridad alimentaria y sanitaria.

111 Las diferentes organizaciones vinculadas al ecologismo y hasta la propia propaganda institucional no dejan de insistir en los medios de comunicación sobre la necesidad de que modifiquemos nuestros hábitos de consumo por modelos más responsables y respetuosos con el medio ambiente, si bien las políticas concretas de los gobiernos no se corresponden con tales requerimientos, puesto que, por ejemplo, se está lejos de potenciar en nuestro país las energías no contaminantes y se sigue beneficiando a las grandes compañías eléctricas.

112 Ahora bien, más allá de la denuncia y la exigencia, el sistema educativo que defendemos no puede obviar la importancia de la propia actividad humana, como ciudadanas y ciudadanos, en la colaboración con la sostenibilidad del planeta. Por eso es necesario que los currículos educativos y la propia organización escolar incorporen contenidos y actividades que tengan como objetivos la comprensión, por parte de toda la comunidad educativa, de los desastres medioambientales que sufrimos, y la implicación personal y colectiva en su denuncia y en una práctica responsable y solidaria en relación con el medio ambiente y el planeta.

113 Por todos los motivos expuestos, la educación que proponemos debe funcionar como un agente de transformación social y medioambiental, a través de medidas educativas, de uso sostenible, de reducción de la movilidad geográfica y de fomento de infraestructuras e instalaciones sustentables.

Para ello, educar en el medio ambiente y responsabilizar a los agentes educativos del cuidado sostenible del clima supone, entre otras cuestiones, ampliar y modificar la oferta formativa en la FP de nuevos ciclos en energías renovables que fomenten un cambio radical del modelo productivo; reducir el material escolar fungible (libros de texto, material escolar); consumir alimentos de proximidad y no procesados en los comedores escolares; disminuir la movilidad geográfica de alumnado y profesorado; fomentar la sostenibilidad integral de los edificios educativos, a través del autoconsumo energético y la adaptación bioclimática de las aulas a las estaciones. En definitiva, inculcar y fortalecer la responsabilidad medioambiental es apostar, con decisión, por la educación para un desarrollo sostenible. 114

2.2.4. La educación a lo largo de la vida 115

Nuestro modelo educativo entiende que el derecho a la educación y a la formación debe extenderse a lo largo de la vida, en sincronía o en alternancia con el trabajo. Desde ese punto de vista, defendemos que los poderes públicos tienen que garantizar que las personas que por diversas circunstancias abandonaron en su momento el sistema educativo o que quieren progresar en él, tengan la opción de volver a estudiar y obtener una titulación reglada a través de las enseñanzas de personas adultas. Esta opción, que debe dirigirse prioritariamente a la obtención del título de graduado en ESO y del de Bachillerato, sin olvidar las titulaciones regladas de FP, tiene que ofertarse en opciones que permitan atender la máxima demanda existente. En primer lugar, aquellas que posibiliten compatibilizar trabajo con mejora de la cualificación reglada; pero, dado el elevadísimo porcentaje de población joven española sin empleo, también otras opciones de recuperación. 116

La crisis económica ha multiplicado la escolarización de personas que buscan una titulación oficial, bien de carácter profesional, bien por ser necesaria para mejorar su cualificación y progresar en su empleo, a través de las enseñanzas de régimen especial. Las escuelas oficiales relacionadas con profesiones artísticas han visto crecer su demanda en el mismo contexto de recortes y no se han resuelto los problemas vinculados a su incardinación en las enseñanzas superiores. Las de idiomas se han visto incapaces de atender la demanda existente, en un contexto en que esa formación es un requisito laboral de gran importancia, demanda que, en gran medida, se ha derivado al sector privado. 117

Por último, creemos ya superada la oferta que se inició hace décadas como opción alfabetizadora para personas adultas, si bien se debe mantener esa atención para colectivos específicos que lo sigan requiriendo, como el de personas migrantes. Igualmente ha de atender otras demandas formativas de la población, de carácter no laboral, que no exijan una titulación oficial. 118

2.2.5. La financiación del sistema educativo 119

En los años que llevamos de democracia, España nunca ha alcanzado la media de la UE en los niveles de gasto público educativo medido en porcentaje del PIB o en otros parámetros. Es, pues, una insuficiencia crónica. Las dos legislaturas del PP han agudizado el problema de la falta de inversión pública, desandando el camino que se había recorrido gracias al progresivo crecimiento de la inversión en educación en las anteriores décadas. Los 120

sucesivos recortes detrajeron 9.000 millones de euros del gasto público educativo y, en la actualidad, nuestra inversión educativa está aproximadamente un punto por debajo de la media de la UE. Como consecuencia de ello, ha aumentado el gasto de las familias y se ha producido una quiebra en la equidad, la inclusión y la igualdad de oportunidades, que es tanto como decir en el derecho a la educación.

- 121 En 2018, el gasto total en educación (50.807 millones de euros) todavía no había recuperado el nivel del de 2009 (53.895 millones de euros), registrándose una merma del 5,73%. También ha disminuido el gasto público por estudiante en centros no universitarios financiados con fondos públicos, encontrándonos, en este caso, con diferencias muy marcadas entre comunidades autónomas, en un abanico que en 2017 fue desde los 4.039 euros de la Comunidad de Madrid, a los 6.601 euros del País Vasco, según datos del *Informe 2020 sobre el estado del sistema educativo. Curso 2018-2019*, del Consejo Escolar del Estado.
- 122 En cuanto a la enseñanza universitaria, la caída de la financiación de las administraciones central y autonómica en los campus públicos ha sido de un 21,4% desde 2008 hasta 2019, agravada por una disminución en la financiación de la investigación, que ha supuesto solo un 1,24% del PIB en 2018, muy lejos de la media del 2,35% de inversión de los países de la OCDE. Esta cifras sitúan a España como uno de los 15 países que menos dedican a I+D+i, con una distribución además desigual entre organismos públicos de investigación y universidades. El descenso de la financiación pública ha ido acompañado de una mayor inversión privada que, mayoritariamente, corresponde, en las universidades públicas, al esfuerzo familiar, en función de los precios de los estudios oficiales universitarios.
- 123 Para la Federación de Enseñanza de CCOO, el gasto público educativo, entendido como inversión, debe ser suficiente, sostenido y equitativo, por su incalculable repercusión en el desarrollo social y económico, en la convivencia pacífica, y por ser elemento fundamental en la cohesión social y la justicia en sociedades modernas como la nuestra:
- 124 - Suficiente para alcanzar el cumplimiento de los objetivos propios de una sociedad avanzada que se reclama como sociedad de conocimiento y en la que la educación ha pasado a ser un derecho que se ejerce a lo largo de la vida.
- 125 - Sostenido, llevado a cabo mediante una programación general de la enseñanza, con participación efectiva de todos los sectores afectados, que permita una constante respuesta a las necesidades que se presenten en cada momento histórico.
- 126 - Equitativo, que atienda a la mayoría de la población y, fundamentalmente, a los sectores sociales más vulnerables, es decir, al alumnado escolarizado en la educación pública.
- 127 En la actual situación de pandemia se necesita hacer un esfuerzo especial que va más allá de lo que serían necesidades para un tiempo de "normalidad" social. Para garantizar la seguridad de la comunidad educativa es preciso bajar las ratios, habilitar nuevos espacios, procurar la limpieza y desinfección de los centros, etc., además de dar respuesta a la brecha digital existente, que, en momentos de confinamiento, impide el ejercicio del derecho a la

educación a una parte muy importante de nuestro alumnado. Para ello, la Federación de Enseñanza de CCOO ha calculado que es necesaria una inversión total de más de 7.000 millones de euros en educación no universitaria y de más de 1.800 millones de euros en la educación universitaria, a los que deberían sumarse las cantidades recortadas a partir de 2009.

Además, el Gobierno debe plantearse una apuesta clara y decidida por la I+D+i pública con marcos estables de financiación plurianuales porque, si bien se propone alcanzar un gasto del 2,2% del PIB teniendo en cuenta los fondos de reconstrucción europeos, el Ministerio de Ciencia e Innovación centra el objetivo en la duplicación del gasto empresarial mediante subvenciones directas e incentivación de desgravaciones (25%), sin fijar instrumentos para el incremento paralelo del gasto público. Alcanzar esa cifra, que es la media actual de los países de la UE, significaría consagrar la distancia que mantenemos con países de referencia como Alemania, que no ha hecho sino incrementarse durante la crisis. 128

La educación debe ser una prioridad en las agendas políticas europea, central, autonómica y local, y en el reparto de los fondos europeos no puede quedar relegada, como ya ha sucedido en otras ocasiones. Desde la Federación de Enseñanza de CCOO seguimos reivindicando el 7% del PIB para educación. 129

La educación debe ser una prioridad en la agenda política y económica europea, estatal, autonómica y local. En el reparto de los fondos europeos no puede quedar relegada, como ya ha sucedido en otras ocasiones. Proteger la financiación de la educación de los vaivenes políticos y económicos es proteger el futuro de un país. Desde la Federación de Enseñanza de CCOO hemos venido reivindicando el 7% del PIB, en una legislatura, para educación. Pero entendemos que es necesaria una revisión constante y acorde en cada momento con la situación económica del país, pero siempre priorizando y fortaleciendo la cuantía de la inversión. Así como estudiar otras fórmulas para que la inversión en educación no se vea debilitada por la contracción del producto interior, debido a la situación de pandemia. En este sentido, distintos informes internacionales advierten que utilizar el PIB como única referencia para calcular la inversión en educación puede ser cada vez menos fiable. Es probable que los PIB se reduzcan, en muchos casos significativamente, y será bastante posible que los países demuestren que gastan más en educación como porcentaje de sus PIB cuando, en realidad, la financiación se está recortando. 130

2.2.6. Los recursos y la organización de la red 131

La ausencia de política sociales y el recorte del gasto público, llevado a cabo en estos últimos años de crisis económica y gobiernos de corte liberal, han supuesto una merma muy importante en los recursos disponibles en el sistema educativo: a la reducción del número y cuantía de las becas hay que añadir la disminución de comedores escolares, bibliotecas o transportes, pero también el empeoramiento de las condiciones y derechos laborales y salariales de las trabajadoras y los trabajadores de la educación. Por otra parte, estas políticas han supuesto un descenso de la participación de la comunidad educativa en todos los niveles, limitando un derecho constitucional y perjudicando la eficiencia del sistema. Tratamos en este apartado de esos aspectos, así como de la necesaria colaboración entre las 132

administraciones educativas en todos los niveles: central, autonómico y local.

- 133 Las condiciones laborales inciden de forma directa en la calidad del trabajo que desempeña el personal educativo. Los recortes en el gasto público han reducido el salario del profesorado, así como el del personal laboral y de administración y el del personal socioeducativo y complementario; han aumentado fuertemente su carga lectiva y sus funciones; han congelado toda posibilidad de promoción e incentivo; han disminuido las plantillas; han incrementado las ratios; han ampliado porcentualmente el empleo temporal y el parcial no deseado, etc., sin valorar su incidencia en programas o medidas educativas, todo ello mediante dos instrumentos esenciales: el Real Decreto Ley 20/2012 para los empleados y empleadas públicos, y las sucesivas reformas laborales que han afectado tan negativamente a la propia negociación colectiva, facilitando la modificación sustancial de condiciones laborales, el despido y la precariedad y la inestabilidad laboral.
- 134 Reivindicar que esas condiciones sean adecuadas es un derecho del personal educativo, pero, también, un importante factor de calidad de la enseñanza. Por tanto, la reconstrucción de la profesión docente junto con la del resto de trabajadoras y trabajadores del ámbito educativo también pasa por restituir los derechos sociales perdidos en estos años de aplicación de políticas neoliberales; por una mejora sustancial de sus condiciones de trabajo; por la recuperación del poder adquisitivo, que en los últimos años ha supuesto una pérdida de entre un 18% y un 21% del salario; y por el acceso a una formación continuada pública de calidad y gratuita que garantice una actualización permanente de saberes, competencias y habilidades. Un estatuto docente y un estatuto del PDI podrían ser el marco legal propicio que regule unas condiciones laborales, salariales, sociales y profesionales adecuadas, que permitan el ejercicio de la profesión con dignidad, con la calidad y a la altura de la exigencia social que la educación pública requiere. De igual modo, en el resto de los sectores profesionales del ámbito educativo, urge recuperar el empleo y fortalecer de nuevo la negociación colectiva y la protección del convenio colectivo como instrumento básico de regulación para mejorar las condiciones de trabajo.
- 135 El profesorado es un agente clave en los procesos de construcción de una sociedad más justa, libre y democrática. Para cumplir esta función social, debe estar en condiciones de ejercer un control colectivo sobre el sentido, los objetivos y los contenidos de su trabajo. Para esto son necesarios un buen diseño y una buena planificación de la formación inicial y permanente. En este último aspecto, es importante destacar la importancia que tiene detectar las necesidades educativas de forma eficaz e inmediata, para dar una respuesta lo más adecuada posible, teniendo en cuenta los cambios sociales que se suceden con rapidez. El colectivo docente debe tener la posibilidad de innovar críticamente, siendo consciente de que todo lo que dice y hace impacta directamente en la vida de sus estudiantes y de sus familias. La docencia es una tarea cooperativa. La existencia de un espacio para que el personal docente trabaje junto por el mismo fin, como actividad compartida, reflexione, comparta y prepare sus tareas, es una condición directamente relacionada con la calidad de la enseñanza.
- 136 En los centros educativos trabajan, además del profesorado, personal de servicios educativos y complementarios (PSEC) y personal externalizado, con responsabilidades cada

vez más complejas, que complementan la tarea educativa en una sociedad que quiere hacer descansar en la educación la solución de muchos problemas para los que, sin embargo, en muchas ocasiones no se dan las herramientas adecuadas.

La participación de la comunidad educativa, limitada por la última reforma, viene garantizada en nuestra Constitución, y no se trata solo de un derecho vinculado a una suerte de supervisión a posteriori de la administración de los centros, sino del control y de la gestión en todos los centros sostenidos con fondos públicos y en la programación general de la enseñanza. Es un derecho y un deber moral y político, si se quiere cumplir con el mandato constitucional. Además, los retos a los que se enfrenta la educación requieren de una participación fuerte de la comunidad educativa: las AMPA, por su responsabilidad en la educación de sus hijas e hijos; el alumnado, para aprender a implicarse en las primeras instituciones sociales en las que está presente; el profesorado, para ser capaz de conformar colectivamente un proyecto en el que se plasme su libertad de cátedra en el marco de la autonomía pedagógica del centro. 137

El recorte del gasto público y la ausencia de políticas sociales han sido decisivos para acrecentar la polarización social extrema que existe en todo el territorio estatal y que está afectando de manera especialmente virulenta a las niñas y los niños en edad escolar. La actual situación de crisis sanitaria lo ha puesto en evidencia. El fracaso y el abandono escolar alimentan la pobreza. Para conseguir dar un salto cualitativo con el objetivo de superar la pobreza educativa, es importante que se desarrollen inversiones que propicien las políticas de protección social necesarias para que las familias en situación de precariedad y pobreza tengan unas expectativas de futuro para sus hijos e hijas que vayan más allá del aula y del curso escolar. Inversiones y políticas sociales que hacen cada vez más importante la necesidad de una coordinación adecuada entre las administraciones central, autonómica y local, así como entre las políticas sociales y educativas. 138

Estamos ante amplio campo de actuaciones que incluye el cuidado personal y la formación permanente no reglada, la atención a jóvenes con graves problemas familiares o de comportamiento, la oferta de actividades dirigida al alumnado que en determinados momentos no puede ser atendido por la familia, la oferta de servicios de atención básica con la misma finalidad, el ocio educativo o las actividades extraescolares. Todas ellas están generalmente muy ligadas a los municipios y a su compromiso educativo, lo que debería suponer un alto grado de coordinación, por un lado, con los propios centros; y, por otro, con las demás administraciones educativas para conseguir su eficacia. 139

2.2.7. El cambio digital y su impacto en el sistema educativo 140

Debemos tener en cuenta el cambio digital que se está produciendo en los distintos sectores de la sociedad y su impacto en la educación. Desde el inicio de la pandemia, las TIC se han revelado como un espacio de soluciones para los problemas derivados de la crisis sanitaria. La relación entre ambas se ha reducido a un intento de gestión de la educación en tiempo de crisis. Un enfoque reduccionista, erróneo y que oculta algunos de los problemas de fondos de la educación española: un currículo despiadado, unas ratios imposibles, una escuela pública debilitada tras varias décadas de políticas neoliberales y un colectivo docente 141

con un importante déficit de formación en el manejo de las TIC.

- 142 La pandemia ha puesto de manifiesto que tenemos una gran cantidad de herramientas tecnológicas, pero con carencias a la hora de obtener de ellas el máximo rendimiento. En este sentido existen al menos tres brechas digitales: la económica, que hace referencia al alumnado que tiene tecnología en su casa y el que no; la de uso, quienes disponen o no de ayuda para mejorar su uso y aprovechamiento; y quienes tienen un profesorado formado para obtener el máximo rendimiento a la digitalización. Para salvar estas brechas, la Administración educativa central, la autonómica y la local tendrían que desarrollar planes de actuación que permitan dotar de acceso tecnológico a las personas que no lo tienen; formación a las familias y a las trabajadoras y los trabajadores del sector; y optimizar, al máximo, de forma positiva, el impacto de las TIC en los procesos de enseñanza y aprendizaje.
- 143 Las TIC deben ponerse al servicio de los derechos de la infancia; del derecho a la educación, de la equidad, de la atención personalizada y, en definitiva, del éxito educativo de todo el alumnado en todas las etapas formativas, obligatorias y postobligatorias, a través de un modelo didáctico con un enfoque global que contemple la educación integral de las personas.
- 144 En el escenario de pandemia, los fundamentos, los objetivos, los contenidos, la metodología, la evaluación y el uso de las TIC deben estructurar un modelo lo suficientemente flexible como para poder caminar sin grandes problemas de una situación presencial a una semipresencial o una en línea, sin más cargas añadidas a las trabajadoras y a los trabajadores del sector de la educación, a las familias y al alumnado, que aquellas que se derivan de la formación en su uso y su articulación en el currículo. No obstante, no pueden ser sustitutivas de la educación presencial, sino de desarrollo complementario.

3. Fortalecer la negociación colectiva para mejorar las condiciones laborales y recuperar derechos 145

Fortalecer el sindicalismo internacional como instrumento global de defensa de los derechos de las personas trabajadoras de todo el mundo 146

Hemos de insistir en reforzar el papel fundamental del sindicalismo internacional, tanto a través de la Confederación de CCOO como de los organismos internacionales de los cuales formamos parte en defensa de los derechos laborales y profesionales de todas las trabajadoras y todos los trabajadores de la educación, promoviendo también sus intereses y reivindicando sus derechos humanos y sindicales. 147

Hay que evitar la fragmentación sindical que debilita la lucha contra los brutales ataques de la globalización y las políticas neoliberales que lesionan los intereses y derechos de trabajadoras y trabajadores. Es fundamental, por tanto, alentar el fortalecimiento de los sindicatos en este contexto de globalización económica, reivindicando el rol de las organizaciones sindicales y su interlocución con los organismos internacionales. 148

Debemos promover unas instituciones internacionales democráticas y con competencias adecuadas que cuenten con la participación de los sindicatos y que protejan el sector educativo de políticas de privatización y comercialización, evitando así la precarización del empleo en la enseñanza. 149

Potenciar el Comité Sindical Europeo de la Educación para un mejor futuro de Europa 150

Desde FECCOO seguimos apostando por una UE basada en un modelo social y político que garantice los máximos niveles de democracia, justicia y solidaridad para toda la ciudadanía europea. 151

Se deben potenciar los instrumentos que ya existen, como la Confederación Europea de Sindicatos, la Carta Social Europea, el Pilar Europeo de Derechos Sociales y el Comité Sindical Europeo de la Educación, entre otros, para conseguir una Europa de y para las personas, más social y con más derechos, si bien deben establecerse mecanismos que garanticen su cumplimiento y que vinculen a los Estados miembros. 152

Debemos seguir apostando para que el Comité Sindical Europeo de la Educación sea el altavoz del empoderamiento de los sindicatos de la educación, clave para promover una enseñanza de calidad frente a las políticas de la UE. Los cambios radicales en los ámbitos económico y social, particularmente la crisis económica y financiera; las altas tasas de desempleo en Europa; las medidas de austeridad; el debilitamiento del diálogo social; y la creciente radicalización y el extremismo afectan a la profesión docente, así como a las 153

condiciones profesionales del resto de las trabajadoras y los trabajadores del ámbito educativo, y atacan los derechos e intereses de estos colectivos.

154 Es importante que, en el futuro de Europa, los sindicatos de la educación cuenten con la capacidad y las herramientas necesarias para influir y diseñar las políticas en materia de educación y formación.

155 Trabajamos para potenciar el diálogo social europeo y un sistema de negociación colectiva regulado con las instituciones europeas, en el que los intereses de trabajadoras y trabajadores de la educación estén representados. Por ello, es necesario dinamizar el trabajo de los sindicatos europeos y mundiales para reforzar su acción y la movilización social.

156 **Fortalecer los ámbitos de cooperación con la sociedad civil**

157 El sindicalismo de CCOO debe seguir apostando por el establecimiento de alianzas profundas, duraderas y estables con aquellos agentes estratégicos de la sociedad civil. Estas alianzas han sido fructíferas y útiles tanto para la visibilización de las propuestas de CCOO en materia educativa, como para la movilización de la sociedad y la comunidad educativa para exigir cambios ante situaciones injustas.

158 **Una acción sindical adaptada a nuestra realidad**

159 Si hay una realidad en el sector educativo, es que es un ámbito especialmente feminizado. Los datos anuales muestran que el 64% de las contrataciones son de mujeres, con sectores, como el de la Educación Infantil, con una plantilla femenina casi en su totalidad; o, en la docencia no universitaria, con el 67% de mujeres.

160 Sin duda es un elemento fundamental que debe articular nuestra acción sindical y cómo nos posicionamos en la negociación colectiva. Es necesario que la acción sindical, que vertebra nuestra razón de ser, se adapte a nuestra realidad. La igualdad y el avance en la lógica de la consecución de los derechos de las mujeres deben ser eje central, sobre todo en lo relativo a la acción sindical, la negociación colectiva y la planificación.

161 Es necesario encontrar un espacio compartido en el que acción sindical e igualdad trabajen al unísono en el mismo nivel de competencia y siempre con perspectiva de género.

162 **La estabilidad en el empleo**

163 La educación, en su globalidad, es un sector en el que se abusa de la temporalidad, lo que obliga a encarar con mayores dificultades las crisis en lo que a mantenimiento del empleo se refiere. En la práctica se comporta como un sector estacional que dura desde septiembre hasta junio, siendo los septiembre y octubre los meses en los que se producen el mayor número de contrataciones; y junio, julio y agosto, cuando se destruyen más puestos de trabajo.

164 En cuanto a tipos de contrato, los datos facilitados por el SEPE muestran claramente el

abuso en la temporalidad, con una media anual de personal interino de en torno al 90%, frente a un 10% de trabajadoras y trabajadores indefinidos. El promedio de contrataciones convertidas en indefinidas de los últimos cinco años se sitúa en el 2,9% del total, mientras que el 49,4% de los contratos son por obra y servicio.

Ofertas públicas de empleo y la tasa de reposición

165

La firma del I y II Acuerdo para la mejora del empleo ha supuesto la estabilización de un número importante de personal docente en las distintas comunidades autónomas. Aún así, los porcentajes de temporalidad siguen siendo elevados y lejos del 8% que fijan los acuerdos. En el sector del personal laboral y funcionario de administración y servicios de los centros educativos públicos, las cifras son muy heterogéneas y dependen de territorio, pero también se sitúan a gran distancia del 8%.

166

Además de la estabilización derivada de los acuerdos para la mejora del empleo, el sistema educativo se enfrenta a una intensificación de las jubilaciones en el personal docente. De comportarse las plantillas como en los últimos años, estaríamos hablando de cerca de 130.000 jubilaciones en los próximos diez años, lo que, sin duda, es un reto sindical.

167

Es por ello por lo que, en el próximo periodo, la Federación de Enseñanza de CCOO debe centrar su atención en los siguientes aspectos:

168

- Cumplimiento del I y II Acuerdo para la mejora del empleo. 169
- Eliminación del concepto de tasa de reposición como condición imprescindible para garantizar la estabilidad en el sector público. 170
- Reivindicación de amplias ofertas de empleo público como único mecanismo para la estabilidad de las plantillas, haciendo de ello un elemento fundamental de nuestra acción sindical. 171
- La determinación de las plazas susceptibles de salir a oferta de empleo público debe buscar que solo tengan carácter temporal aquellas que se ajustan a las situaciones recogidas en el artículo 10 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP). 172
- La acción sindical y la acción jurídica debe ser una herramienta fundamental contra las administraciones que no incorporen a las ofertas de empleo público aquellas plazas de plantilla ocupadas de manera temporal. 173
- En el sector docente se debe apostar por que todas las comunidades autónomas celebren las oposiciones de manera coordinada, coincidiendo en fechas y cuerpos. 174
- Establecimiento de un trabajo específico para sindicalizar a todas aquellas personas que se van a incorporar a la función pública en los próximos años. 175

176 **Reducir la temporalidad en el sector educativo**

177 Reducir la excesiva temporalidad en el sector educativo tiene que ser un reto central en el próximo periodo. Para alcanzarlo, hemos de recurrir a todas las herramientas sindicales para priorizar la transformación de empleo temporal en estable. Para ello:

- 178 - Debemos conocer de manera regular la situación del sector, solicitando los datos tanto a administraciones educativas como patronales.
- 179 - Ha de ser un eje fundamental en la negociación colectiva, tanto en los convenios sectoriales como en los de ámbito inferior.
- 180 - Tenemos que perseguir el fraude en la contratación que se realiza con el encadenamiento de contratos temporales en el sector privado.

181 **Negociar para recuperar derechos y mejorar las condiciones laborales**

182 **En el ámbito de los empleados públicos**

183 Con la firma del I y II Acuerdo para la mejora del empleo público de condiciones de trabajo, con el Ministerio de Hacienda y Función Pública, se han conseguido algunos avances y/o procesos como son, entre otros, incrementos retributivos, mejora en el empleo, así como una mayor coordinación, comunicación y negociación con el Gobierno Central.

184 En el momento de la elaboración de esta ponencia, la FECCOO coordina el Área Pública Confederal y tenemos la labor de seguir avanzando y exigiendo las necesidades y reformas que se consideren indispensables y adecuadas, para mejorar las condiciones laborales, sociales y económicas de los empleados públicos, así como la mejora y el refuerzo de los servicios públicos en su conjunto.

185 Las principales reivindicaciones:

- 186 ● Cumplimiento íntegro del I y II Acuerdo del empleo público, especialmente en lo referido a lograr que se rebaje la temporalidad al 8% y a la negociación de los planes de igualdad en todas las Administraciones Públicas.
- 187 ● Eliminación de la tasa de reposición, con el doble objetivo de recuperar el empleo público perdido y dotar de personal a los servicios públicos de nueva creación, relacionados principalmente con la digitalización de la Administración Pública, necesidades específicas de recursos humanos en lo referente al COVID 19, o con la reversión de los servicios públicos.
- 188 ● Garantizar el 100% de todas las retribuciones en el caso de baja médica (Incapacidad Temporal).
- 189 ● Fondos adicionales para luchar contra la brecha salarial de género.

● Recuperación de la jornada de 35 horas.	190
● El cumplimiento del Estatuto Básico del Empleado Público en cuanto al desarrollo de la carrera y clasificación profesional.	191
● Mayor compromiso y financiación con la formación de empleadas y empleados públicos.	192
● Negociación y desarrollo de un III Acuerdo de mejora de las condiciones laborales para los empleados públicos.	193
Las profesionales y los profesionales y del sistema educativo y socioeducativo	194
La labor educativa del Personal de Servicios Educativos y Complementarios / Personal de Administración y Servicios (PSEC)	195
El personal laboral y el funcionario de administración y servicios, que en FECCOO conocemos como sector del PSEC, son una pieza esencial para el correcto funcionamiento y mantenimiento de la actividad y la calidad educativa. Lamentablemente, la Administración, la comunidad educativa y la sociedad en general desconocen en profundidad sus tareas y, por lo tanto, no valoran la importantísima labor profesional que realizan.	196
El personal de servicios educativos y complementarios garantiza el normal desarrollo de las actividades en los centros educativos públicos, sea cual sea su nivel o actividad (Infantil, Primaria, Secundaria, Educación Especial, Artísticas, escuelas de idiomas o conservatorios, etc.), a la vez que refuerza y mejora la calidad del sistema educativo público.	197
Debemos subrayar que estas trabajadoras y estos trabajadores realizan una labor educativa, puesto que tienen trato, dedicación y contacto directo y continuado con el alumnado. Desde FECCOO consideramos que hay que realizar urgentemente los ajustes y cambios necesarios para mejorar sus condiciones laborales, profesionales y económicas, y de forma incansable seguiremos poniendo en valor sus funciones.	198
Por otro lado, es fundamental seguir reivindicando y exigiendo en todos los foros en los que participamos reconocimiento, especificidad profesional y ámbitos de negociación propios que nos permitan conseguir los avances que el sector necesita.	199
Es preciso abrir vías de comunicación, coordinación y debate con el Ministerio de Educación y Formación Profesional que puedan facilitar y propiciar fórmulas para promover y concretar ámbitos de negociación específicos y propios para las y los profesionales de este sector en las distintas comunidades autónomas y/o territorios.	200
Dado que estamos en un mundo cada vez más globalizado e interconectado, se hace imprescindible conseguir mayor presencia en la Internacional de la Educación (IE), por lo tanto, se tendrá que potenciar nuestra participación, como sector, a nivel internacional, promoviendo iniciativas, actividades, intercambios, etc., con el fin de crecer y ser más visibles.	201

202 **Negociación colectiva propia y específica para este sector**

- 203 Las transferencias educativas se realizaron en junio de 1999. En ese momento, el personal laboral y el funcionario de administración y servicios de los centros educativos públicos pasaron a pertenecer laboralmente a las distintas comunidades autónomas, exceptuando las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla. La negociación colectiva quedó totalmente descentralizada y desde entonces se desarrolla en los ámbitos territoriales.
- 204 A este colectivo, además de la normativa de carácter general que tienen empleadas y empleados públicos (el Estatuto Básico del Empleado Público, EBEP), su convenio colectivo y el acuerdo de funcionariado, les afectan otras normativas como la ley educativa y sus reformas, el reglamento de funcionamiento del centro, consejos escolares, etc.
- 205 Transcurridos más de 20 años desde las transferencias educativas, es urgente dar un salto cualitativo y de futuro para mejorar las condiciones laborales del sector, buscando, mediante la negociación propia y específica, afrontar los retos actuales y futuros.
- 206 Reivindicamos una modernización y mayor profesionalidad, para lo cual hay que potenciar la negociación colectiva de forma específica y propia. Proponemos implantar y desarrollar un plan de recalificación y adaptación al alza de todas las categorías profesionales presentes en el ámbito educativo y poner en valor la experiencia laboral desarrollada mediante procesos de acreditación profesional.
- 207 Las trabajadoras y los trabajadores que pertenecen a este ámbito deben estar bien cualificados, independientemente de su categoría, actividad o nivel educativo del centro. La formación continua y el desarrollo profesional son, por tanto, esenciales y tendrán que contemplar conocimientos específicos de su actividad, así como la labor y funciones que tienen, sus órganos de representación, sectores que lo componen, etc.
- 208 Teniendo en cuenta todo lo anterior, hay argumentos suficientes para instaurar, allí donde no esté suficientemente articulada, una negociación colectiva propia y específica para el PSEC, en la cual se despliegue y acuerden los cambios que garanticen las mejoras sociales, laborales y económicas que sean necesarios.
- 209 Con este modelo de negociación propia y específica se tendrán que acometer medidas como:
- 210 Estabilidad en el empleo.
- 211 Formación continua y específica.
- 212 Establecimiento y desarrollo de la carrera profesional.
- 213 Definición de perfiles profesionales nuevos y específicos, así como adaptación de los ya existentes.

Recuperación de servicios y actividades privatizadas y/o externalizadas.	214
Recuperación y ampliación de las plantillas.	215
Mayor participación en los ámbitos de representación.	216
Etc.	217
El personal de administración y servicios de la Universidad	218
El personal de administración y servicios de la Universidad (PAS), que contempla tanto al laboral (PAS L) como al funcionario (PAS F), constituyen pilares fundamentales de la comunidad universitaria para el correcto desarrollo de las tareas docentes, de investigación e innovación y de gestión.	219
Las crecientes demandas y procesos de modernización de la Universidad están conllevando una progresiva especialización de sus funciones y una importante adaptación e innovación de las tareas que realizan, tanto en su vertiente organizativa como de servicio y atención a la comunidad universitaria, tras la implantación y consolidación del Espacio Europeo de Educación Superior.	220
Todas las transformaciones se están realizando en las peores condiciones posibles, tras las políticas austericidas del Gobierno estatal y la mayoría de los gobiernos autonómicos desde la crisis financiera, con un impacto muy negativo en las trabajadoras y los trabajadores de la universidad pública, en particular del PAS. Si la Universidad ha mantenido la calidad como servicio público ha sido por la dedicación de su personal, comprometido al máximo con la institución donde desarrolla su profesión, como ha quedado demostrado en su flexibilidad y capacidad de reacción y adaptación a la pandemia actual.	221
Aunque los ámbitos de negociación están descentralizados tanto en PAS F como en PAS L, no es menos cierto que hay una serie de elementos vertebradores comunes de la negociación colectiva y que repercuten a nivel estatal, entre los que se encuentran los siguientes:	222
- Consolidación del derecho a la negociación colectiva mediante la creación o activación de las mesas de negociación sectoriales de Universidad, tanto estatal como autonómicas.	223
- Eliminación de la tasa de reposición y recuperación del empleo estable y de servicios externalizados.	224
- Disminución de la temporalidad de las plantillas y establecimiento de planes de rejuvenecimiento, puesto que más del 50% del personal de ambos colectivos es mayor de 50 años.	225
- Incorporación del personal técnico de apoyo que ocupa puestos estructurales y que	226

encadena sucesivos contratos vinculados a proyectos específicos.

- 227 - Recuperación del poder adquisitivo y mejoras en los salarios.
- 228 - Derecho a la promoción en el propio puesto de trabajo, con desarrollo de la carrera horizontal.
- 229 - Realización de acuerdos de formación continua específicos y adecuados a las nuevas demandas.
- 230 - Recuperación de los derechos de Acción Social, restringidos desde 2012.
- 231 - Implementación del EBEP en cuanto a jubilaciones parciales y anticipadas.
- 232 - Desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en el ámbito universitario.
- 233 - Realización de una ampliación del catálogo de enfermedades profesionales.
- 234 - Reposición de jornadas laborales, permisos y licencias a las circunstancias anteriores a la publicación del RDL 20/2012.
- 235 - Elaboración de planes y medidas de igualdad, que promuevan el final de las discriminaciones laborales y sociales por razón de sexo.
- 236 - Regulación del teletrabajo.

237 **La profesión docente**

- 238 Los años de recortes han dejado los derechos laborales mermados, pero también han lesionado el prestigio de la profesión docente. Desde la Federación de Enseñanza de CCOO debemos trabajar para aumentar el reconocimiento de la profesión con una campaña sostenida en el tiempo que abarque la importancia social de todas las personas que se dedican a la educación y las condiciones laborales concretas de los distintos colectivos.
- 239 Esta campaña de prestigio debe ir de la mano del análisis y el diseño de una carrera profesional para el personal docente del siglo XXI. En el conjunto del Estado, alrededor de 30.000 personas se gradúan en Magisterio cada año y unas 10.000 más finalizan titulaciones de máster relacionadas con la educación. Son jóvenes y en su gran mayoría mujeres. Las expectativas sobre la profesión docente, su manera de relacionarse, comunicar, colaborar, autoformarse o incluso su idea de una carrera profesional son distintas. Es una obligación en el sindicato reflexionar al respecto y diseñar una estrategia que contemple la elaboración de un estudio con estudiantes y jóvenes profesionales de la educación, con el objetivo de conocer sus expectativas y sus ideas sobre la educación y la profesión docente.

Un estatuto docente para el profesorado del siglo XXI	240
La aprobación de la LOMLOE obliga al Ministerio de Educación y Formación Profesional a impulsar una Ley del Profesorado en el plazo de un año. Esto implica que, desde la Federación de Enseñanza, tenemos que:	241
- Hacer una campaña de concienciación entre el profesorado sobre qué supone un estatuto docente y la importancia de este para sus condiciones laborales.	242
- Revisar nuestras propuestas en torno al Estatuto Docente e incorporar la opinión del personal docente, a través de la recogida y debate de propuestas, en una campaña de acción sindical.	243
- <u>El acceso a la función pública</u>	244
Es uno de los puntos que se tiene que regular en el Estatuto Docente como pilar fundamental de la profesión, cuyo contenido ha sido perfilado en congresos anteriores.	245
Si bien en el XI Congreso se cerraron las líneas básicas que debe contener el modelo de acceso, se hace imprescindible incorporar en este XIII Congreso la necesidad de incluir elementos como las pruebas no eliminatorias, el aumento del peso de la experiencia y que esta no pueda sustituirse por otros méritos, y la revisión y reducción de los temarios de oposiciones a un máximo de 30.	246
- <u>Promoción intercorporativa y cuerpo único</u>	247
El cuerpo único es una reivindicación histórica de la Federación de Enseñanza de CCOO que debe ser adaptada a la realidad actual. Hasta que podamos conseguir la inclusión de todos los cuerpos docentes en el Subgrupo A1 a través de la negociación colectiva en el ámbito de la Función Pública y de la negociación del Estatuto Docente, es imprescindible abordar la promoción entre cuerpos.	248
Creemos que es el momento de plantear la necesidad de facilitar la promoción vertical mediante fórmulas de concursos, como en el caso del acceso al cuerpo de Catedráticos, o valorando los conocimientos ya adquiridos, la antigüedad hasta los máximos legales permitidos y el trabajo desarrollado en el cuerpo de origen.	249
- <u>La estructura del sistema retributivo y los sistemas de promoción y desarrollo profesional</u>	250
La estructura del sistema retributivo viene marcada por el TREBEP en su Capítulo III sobre derechos retributivos. En este sentido, hay unas retribuciones básicas, que son competencia estatal, y unas complementarias que corresponden a las autonomías. En lo que tiene que ver con las reivindicaciones en materia retributiva de carácter estatal, están:	251
• El aumento del complemento de destino para el personal docente (nivel 24 para el	252

cuerpo de maestros y maestras, y nivel 26 para el cuerpo de Educación Secundaria, FP Régimen Especial).

- 253 ● El cobro íntegro en la paga de las retribuciones básicas.
- 254 Las transferencias educativas a las comunidades autónomas llevaron consigo la negociación de complementos específicos y un aumento de las retribuciones netas del profesorado. La diversidad que existe entre las retribuciones docentes responde a las diferentes políticas de los distintos gobiernos. Esto no debe convertirse en una debilidad, sino en una fortaleza para poder incorporar las mejoras de unas comunidades en las otras. Sin duda, no es fácil y requiere de una coordinación y de unas líneas básicas de negociación colectiva en retribuciones que, al menos, recojan:
- 255 ● El aumento del complemento específico frente a la proliferación de complementos de productividad.
- 256 ● El cobro de sexenios en las pagas extra en todas las CC. AA.
- 257 ● El pago de la tutoría para todo el personal docente.
- 258 ● La incorporación de un complemento transitorio para aquel personal que no tiene sexenios, en su mayoría joven.
- 259 La carrera profesional, recogida en el TREBEP, no ha sido desarrollada en el ámbito educativo con carácter general, aunque estamos asistiendo al intento de distintas comunidades de establecerlo en sus leyes de función pública. Por tanto, debe existir un marco general en el ámbito educativo estatal que la desarrolle. En este sentido, debemos trabajar para revisar y consensuar un sistema de carrera profesional que, al menos, contemple que:
- 260 ● No puede conllevar la desaparición de los sexenios.
- 261 ● Debe tener un carácter voluntario y no ha de existir limitación de profesorado que quiera acceder, por lo que tiene que contar con financiación suficiente.
- 262 ● Deben primar aquellos aspectos que tienen que ver con la labor y el desempeño docente en el centro y en el aula, así como la investigación y la innovación.
- 263 ● Debe tenerse en cuenta la diversidad de centros y alumnado.
- 264 ● Tienen que existir unas comisiones independientes y autónomas de valoración, y debe ser un proceso ágil.
- 265 ● Los criterios tienen que ser negociados y acordados con la representación sindical.

- Los derechos sindicales

266

Un aspecto no menos importante en lo que tiene que ver con el Estatuto Docente es el reconocimiento de los derechos sindicales. A pesar de que en el marco de la Mesa de Negociación del Personal Docente existe un grupo de trabajo específico sobre derechos sindicales, esa negociación no se da, lo que nos sigue dificultando tener los mismos recursos de los que gozan otras mesas de negociación.

267

- La movilidad y los concursos de traslados

268

El concurso de traslados debe actualizarse, de manera que empiecen a valorarse todos aquellos aspectos propios del desempeño docente. Hace falta una movilidad del profesorado adaptada al siglo XXI y no bajo antiguas premisas, en la que el peso en el baremo no incorpora todo aquello que el profesorado docente realiza en su día a día.

269

- Acción social

270

Es un elemento que debe incluirse dentro de los apartados del Estatuto Docente y, además, ha de dar cobertura tanto al personal funcionario de carrera que está integrado en MUFACE como al personal interino que no pertenece a la mutualidad de personal funcionario.

271

La acción social tiene que contar con una financiación por parte de la Administración y con una estructura que favorezca la participación de las organizaciones sindicales.

272

- La jubilación

273

El gran reto de las jubilaciones en el personal docente es que, actualmente, conviven dos sistemas. Por un lado, la jubilación de clases pasivas existe para todas aquellas personas funcionarias de carrera anteriores a 2011, mientras que el resto de personal se rige por la jubilación del Régimen General de la Seguridad Social.

274

El Estatuto Docente debe abordar las jubilaciones de manera que se busquen fórmulas consensuadas que permitan acercar y equilibrar lo máximo posible los tipos de jubilación anticipada.

275

- La acción educativa en el Exterior

276

Debe ser recogida también en el Estatuto Docente, del que ha de derivarse una nueva normativa que la desarrolle y adapte al siglo XXI. Es imprescindible que al menos se recojan dentro del Estatuto Docente:

277

La transparencia de los procesos selectivos y convocatorias de concurso.

278

La calidad democrática en la acción educativa del Exterior.

279

El modelo de concurso a puestos del Exterior con garantía de cumplimiento de

280

los principios constitucionales de objetividad, mérito y capacidad.

281 La reducción al mínimo de la interinidad y fortalecimiento económico de esta figura para evitar la discriminación salarial.

282 - **Ratios**

283 Si bien no es un aspecto del Estatuto Docente, sí que influye significativamente en las condiciones laborales del profesorado. En este sentido, es fundamental que las ratios se establezcan de manera general en 15 personas en Educación Infantil, 20 en Primaria y Secundaria y 25 en Bachillerato.

284 - **La ampliación de permisos y licencias**

285 El Estatuto Docente no debe servir únicamente para repetir los artículos 48 y 49 del Estatuto Básico del Empleado Público, sino que ha de servir para superar estos permisos y licencias y progresar en materia de conciliación y de corresponsabilidad, siendo la base para un mayor avance en la negociación colectiva autonómica.

286 - **La regulación del teletrabajo**

287 La labor docente en el centro educativo es insustituible dentro del proceso educativo, pero es cierto que en la actualidad requiere que se regulen aspectos que tienen que ver con el trabajo a distancia debido a la situación creada por la Covid-19, más cuando puede que algunos elementos perduren en el tiempo.

288 - **La regulación de los horarios**

289 Es imprescindible que la regulación del horario del profesorado se realice de manera básica a nivel estatal, sin menoscabo de que se pueda mejorar en la negociación colectiva autonómica. Desde la Federación de Enseñanza de CCOO entendemos que, independientemente de la etapa educativa, el trabajo docente con carácter básico se tiene que fijar en 18 periodos lectivos.

290 Dentro de esta regulación deben incluirse las adaptaciones horarias y reducciones de horas lectivas de quienes cumplan unas determinadas condiciones personales, como es el caso del personal mayor de 55 años. Tales mejoras no pueden depender de las a veces arbitrarias necesidades del servicio ni han de suponer una reducción de las retribuciones de trabajadoras y trabajadores.

291 **Estatuto del PDI**

292 El Estatuto del Personal Docente e Investigador (PDI) tendría que haberse aprobado en 2007 para regular los aspectos relevantes y cada vez más complejos del establecimiento de una carrera académica y una regulación de las condiciones de trabajo del profesorado universitario. Sobre todo, es imprescindible para el PDI funcionario, que pertenece a los

cuerpos estatales. El Gobierno se desentiende de ellos -excepto para los procesos de evaluación y requisitos de acceso-, pese a que las comunidades autónomas insisten que la legislación debe emanar del gobierno central.

Entre 2009 a 2011 se desarrolló una negociación intensa y seria con el desarrollo de un Estatuto del PDI consensuado entre el Ministerio de Educación y los sindicatos que finalmente no fue publicado, debido fundamentalmente a la oposición de la Conferencia de Rectores (CRUE) y la finalización de la legislatura del Gobierno. 293

La situación de las universidades públicas se ha ido deteriorando debido a los graves recortes de financiación sufridos desde 2009 y a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo del profesorado universitario a través de los RDL 14/2012 y 20/2012. La Universidad pública está en una situación dramática tras las políticas restrictivas de la última década y el deterioro de imagen que ha experimentado por los ataques continuos al modelo actual de gobierno académico y democrático para tratar de impulsar un modelo de Universidad gerencial, disfrazado bajo el manto de la modernización. 294

El recorte de la financiación de las universidades públicas por parte de los gobiernos autonómicos, junto con la política orquestada y continua de desprestigio desde los ámbitos económicos, empresariales y de los grandes grupos de comunicación respecto a la posición de nuestras universidades públicas en el *ranking* de Shanghái, sumado al incremento de los precios públicos, han contribuido a que el mensaje que se traslada desde estos poderes fácticos a la sociedad sea el de ineficiencia e inutilidad de la educación superior pública como nivelador social. Sin embargo, de modo paralelo, se ha favorecido la proliferación de universidades privadas y escuelas de negocios sin tener que reunir prácticamente requisitos para su constitución. Estas instituciones privadas forman parte de conglomerados empresariales cuyo único propósito es la mercantilización de la educación. 295

En este contexto, el ministro de Universidades ha presentado en los últimos meses dos borradores, uno sobre la nueva ordenación de las enseñanzas oficiales del sistema universitario español, que ha contado con la oposición frontal de CCOO, puesto que pone a la Universidad pública al servicio del tejido empresarial y al capricho de la CRUE y hace peligrar la igualdad de oportunidades en el acceso a la educación superior. Y otro sobre el Estatuto del PDI, que enmascaraba, en su primera versión, una reforma de la LOMLOU en cuanto a las figuras del profesorado y sus condiciones de trabajo sin realmente ahondar en lo que debe ser el núcleo central de un Estatuto del PDI y sin presentar ninguna memoria económica ni establecer los mecanismos de financiación que puedan abordar las modificaciones presentadas. 296

CCOO considera irrenunciable la constitución de un marco de negociación adecuado, con la creación de la Mesa Sectorial de Universidad, donde los asuntos a tratar más importantes, enmarcados en el Estatuto del PDI, sean los siguientes: 297

- Establecimiento de una carrera académica predecible y alcanzable con criterios claros, transparentes y duraderos, determinados de modo general por el Ministerio con competencias, previa negociación con los sindicatos. La Federación de Enseñanza 298

apuesta por las figuras de los cuerpos docentes como garantes de respeto de los derechos recogidos en la Constitución y del mantenimiento de un servicio público de calidad, independiente de los poderes políticos del momento.

- 299 - Desarrollo de una carrera horizontal para el PDI universitario, con diferentes subniveles en cada categoría que sean objetivos, transparentes y autoevaluables.
- 300 - Modificación de las retribuciones respecto a los niveles (reivindicamos nivel 30 para catedráticos, nivel 28 para titulares de universidad y nivel 27 para titulares de escuelas universitarias) y a su adecuación, con incrementos en los complementos específicos y la posibilidad de inclusión de los autonómicos.
- 301 - Introducción del derecho a la promoción interna, con características similares a las contempladas para otros tipos de funcionariado.
- 302 - Exposición de los derechos y deberes del PDI contemplando los relacionados con docencia, investigación e innovación y transferencia, sin obviar ni olvidar los derechos sindicales, ni considerar la docencia una carga o penalización.
- 303 - Regulación de la jornada de trabajo, dedicación, compatibilidades, permisos y licencias y movilidad. En la actual está adquiriendo especial importancia el derecho a la desconexión digital y todos aquellos vinculados a la imagen y a la propiedad intelectual, así como la regulación del teletrabajo.
- 304 - Configuración de planes extraordinarios de estabilización y promoción en los próximos años para disminuir la precariedad y temporalidad que alcanza a más del 45% de las plantillas de profesorado.
- 305 - Puesta en marcha de planes de rejuvenecimiento y jubilación anticipada, teniendo en cuenta que la edad media del profesorado universitario supera los 50 años, sobre todo en los cuerpos docentes, apostando por la incorporación de jóvenes investigadores que se están formando en nuestras universidades o que regresan tras estancias en el extranjero en diversas figuras postdoctorales.
- 306 - Impulso real de políticas y planes de igualdad que contribuyan a superar el techo de cristal que actualmente caracteriza a la Universidad, tanto cuantitativa como cualitativamente.
- 307 - Concreción de la digitalización para agilizar los procesos administrativos, docentes y de investigación, así como favorecer el acceso a la información y disminuir la burocratización que lastra el resto de las actividades académicas.
- 308 - Formación específica y adecuada a las necesidades académicas.
- 309 - Restablecimiento de los derechos de la Acción Social en todos sus ámbitos.

- Remodelación completa de la ANECA en cuanto a su organización y función. Es un aspecto de importancia capital. No pueden ser impuestos de modo unilateral por un grupo de expertos, elegidos no se sabe por qué mecanismo, los criterios para la acreditación imprescindible para el acceso a las plazas de los cuerpos docentes universitarios o para la concesión de complementos de productividad que posteriormente son empleados con otros fines por las universidades. 310

CCOO considera que lo acordado en el Estatuto del PDI incidirá directamente en el Personal Docente e Investigador Laboral, y facilitará y agilizará la negociación colectiva con los objetivos de mejorar tanto sus condiciones laborales como retributivas. Además, la inclusión de planes de estabilización y eliminación de la tasa de reposición en las disposiciones transitorias del Estatuto del PDI permitirá disminuir la precariedad y temporalidad actual del profesorado universitario. 311

La negociación colectiva en los sectores privados 312

La negociación colectiva es el elemento básico en la defensa de unas condiciones laborales dignas de la clase trabajadora. Las reformas laborales, especialmente la de 2012, intentaron priorizar los convenios de empresa por encima de los sectoriales. Más de un 95% de las empresas tienen menos de 50 personas trabajadoras, por lo que en solo una mínima parte existe la posibilidad de constituir un comité. En este contexto, la fuerza que pueden ejercer las trabajadoras y los trabajadores ante el empresario es mínima en la mayoría de las organizaciones, lo que nos debe llevar a priorizar el convenio de sector con el objetivo de dar cobertura al conjunto de personas trabajadoras, fortaleciendo de esta manera la negociación colectiva de ámbito sectorial. 313

Las principales líneas estratégicas han de ser: 314

- Reivindicar el papel de trabajadoras y trabajadores de los sectores socioeducativos se convertirá en prioridad absoluta para FECCOO. Son profesionales que actúan en contextos dinámicos y complejos en los que la incertidumbre, el cambio constante, la inmediatez, la vulnerabilidad social y la capacidad de adaptación conforman el escenario de su labor diaria. Trabajar en el marco de la vida cotidiana de personas, que arrastran situaciones personales y familiares complejas, de las que se derivan necesidades muy específicas, implica tener que tratar de forma continuada con situaciones difícilmente previsibles. Sectores como la Reforma Juvenil y Protección de Menores, la Atención a Personas con Discapacidad o el Ocio Educativo requieren de acciones concretas encaminadas a dignificar, regular y facilitar la labor que realizan sus trabajadoras y trabajadores: 315

Se exigirá a las correspondientes administraciones públicas la regulación del sector de Ocio Educativo, que hasta el momento carece de normativa suficiente que permita adquirir a trabajadoras y trabajadores la relevancia que tienen y el reconocimiento de la función educativa que desarrollan. 316

Trabajar para impedir que las acciones de voluntariado social que promueven 317

ayuntamientos y entidades sociales sean sustitutorias de puestos de trabajo de perfiles profesionales claramente definidos.

- 318 Exigir a las administraciones públicas que garanticen medios y recursos humanos necesarios que permitan una atención adecuada en el ámbito de la Reforma Juvenil y Protección de Menores, mejorando al mismo tiempo las condiciones laborales de trabajadoras y trabajadores sociales. Así mismo, se exigirá la participación de la Federación de Enseñanza en la elaboración de protocolos de actuación en los centros de trabajo que regulen la intervención de trabajadoras y trabajadores en situaciones de contención con menores.
- 319 Establecer líneas de actuación conjuntas con las organizaciones sindicales y patronales de cada uno de los subsectores, con la finalidad de presionar a la Administración en la adopción de medidas (coste plaza, ratios...) encaminadas a facilitar la mejora de las condiciones laborales del personal.
- 320 Impulsar la negociación de convenios marco que regulen las condiciones laborales de diferentes subsectores educativos afines, agrupando los intereses de las personas afectadas. También se trabajará en la ampliación del ámbito funcional de los convenios en vigor para incluir actividades emergentes sin necesidad de promover convenios de escasa entidad. En ningún caso se impulsará la división de convenios.
- 321 Se exigirá a las administraciones públicas que incluyan en los pliegos de licitación el convenio colectivo de aplicación, así como cláusulas que obliguen a las empresas adjudicatarias a no minorar las condiciones de trabajo de las trabajadoras y los trabajadores adscritos a los contratos. Igualmente, se exigirá la participación de FECCOO en la redacción de los pliegos de condiciones. En los sectores en los que existen concursos de licitación, proponemos continuar trasladando a las diferentes mesas de negociación propuestas de incrementos retributivos, muy por encima de la media nacional, que permitan ir dignificando los salarios de las personas trabajadoras para, de esta manera, combatir la precariedad laboral.
- 322 Ampliar la cobertura de los convenios existentes. La defensa a través de la negociación colectiva de las bases estructurales de los convenios sectoriales y de empresa, tales como jornada y carga de trabajo, retribuciones, medidas de conciliación laboral y familiar, salud laboral, planes de igualdad y mantenimiento de la ocupación, entre otras, configurarán los ejes de nuestras demandas.
- 323 Se trabajará por la reducción de la temporalidad en la contratación y el mantenimiento del empleo, fomentado el contrato indefinido. En este sentido, debemos poner especial atención en modalidades contractuales que están en fraude de ley, en especial en sectores como el de Ocio Educativo o la enseñanza no reglada, en los que los contratos de obra y servicio y fijos discontinuos se utilizan de manera generalizada en sustitución de la contratación indefinida parcial.

Gran parte de las experiencias de innovación educativa en el ámbito de la enseñanza reglada son promovidas por fundaciones y centros concertados, y se llevan a cabo en base a un empeoramiento de las condiciones de trabajo, aumentando la jornada y desdibujando la diferencia entre hora lectiva y no lectiva. Debemos trabajar para delimitar claramente el concepto de hora lectiva.

324

Regular el teletrabajo y el trabajo a distancia con las suficientes garantías de que no habrá ni pérdida de derechos ni asunción de costes por parte de las personas afectadas. La pandemia ha obligado a los centros educativos a adaptarse, en mayor o menor medida, a la nueva realidad, implementando modalidades de trabajo inexistentes hasta el momento, lo que nos lleva a escenarios novedosos que deberemos afrontar en los próximos años.

325

Promover la creación de una mesa tripartita estatal en el primer ciclo de Infantil que nos permita una interlocución directa con el Ministerio de Educación para abordar la problemática en la que se encuentra el sector.

326

Potenciar los procesos participativos en las negociaciones. En el ámbito sectorial, se garantizará la intervención de la afiliación en la elaboración de las plataformas reivindicativas, así como la inclusión de delegadas y delegados de cada sector en la constitución de la correspondiente comisión negociadora. En el ámbito de empresa, se fomentará la participación de las secciones sindicales más allá de los comités de empresa.

327

Incluir las propuestas y reivindicaciones propias y necesarias de las personas LGTBI+ concretadas en una plataforma de CCOO. El porcentaje de desempleo de personas trans es muy elevado y, según los últimos estudios realizados, casi el 80% no llega a conseguir un puesto de trabajo y sufre discriminación en el acceso. Existen ya experiencias, avaladas por CCOO, en el porcentaje de cuota en las ofertas de empleo de las administraciones públicas para personas trans, como es el caso de Aragón. Es imprescindible impulsar cuantas acciones sean necesarias para trasladar las propuestas a la negociación colectiva e impulsar nuestra propia red de sindicalistas LGTBI+ para la sensibilización, concienciación, propuestas reivindicativas y denuncias de situaciones de discriminación o acoso.

328

Avanzar en la implantación de los planes de igualdad en el ámbito educativo

329

Mucho se ha avanzado en la negociación de planes de igualdad en la Federación de Enseñanza. Uno de los objetivos del último Congreso fue trasladar los contenidos de la Secretaría de Mujeres, Políticas de Igualdad y Políticas LGTBI+ al marco de la negociación colectiva, con la finalidad de garantizar la igualdad efectiva y real en el empleo. Con el desarrollo de la nueva normativa en esta materia, el impacto que va a tener sobre el trabajo a desarrollar será de dimensiones prácticamente inabarcables si no consideramos este trabajo prioritario.

330

● Seguimiento y evaluación de los planes de igualdad acordados

331

332 Hasta el momento llevamos firmados muchos planes de igualdad. El trabajo no acaba en la firma, sino que, más bien, comienza, puesto que hay que garantizar el cumplimiento de las medidas adoptadas, realizando un seguimiento continuo que finaliza en una evaluación y el comienzo de la negociación del siguiente plan.

333 La calidad de la negociación colectiva en el ámbito de igualdad exige unos mínimos de trabajo continuo, recursos adecuados y una tarea activa de las RLT de las empresas.

334 **● Extensión de los planes de igualdad a las empresas de más de 50 personas trabajadoras**

335 La extensión de los planes de igualdad a las empresas de 50 personas trabajadoras plantea la dificultad de elaborar un mapa claro de qué repercusión va a tener este proceso en el futuro. En 2022 debemos tener negociados, iniciados e impulsados los planes de igualdad en empresas que en muchas ocasiones no tienen una representación legal de su personal. Supone un esfuerzo para formar, dar soporte especializado y atender las necesidades de delegadas y delegados.

336 Es preciso articular una negociación real que no suponga la imposición de planes de igualdad sin negociar y sin el proceso legal establecido, iniciándose en el estudio, análisis y datos del diagnóstico de partida.

337 **● Introducción de los planes de igualdad en las administraciones educativas**

338 Seguimos teniendo dificultades para entender qué son los planes de igualdad en el marco de las administraciones públicas. A pesar de que la ley es clara, suele ocurrir que la negociación de planes de igualdad de impacto para la plantilla se confunde con las medidas para corregir la desviación en la igualdad.

339 En la actualidad están muy enfocados en desarrollar una estrategia atomizada, pensada como mero trámite. Hay que impulsar la negociación en el marco de las AAPP, constituyendo mesas de negociación del plan de igualdad para las plantillas, desarrollando estrategias comunes en cuanto a la negociación en el marco de función pública y aterrizando en las peculiaridades de Educación. Es importante abrir espacios propios de negociación con las consejerías de Educación directamente para dar paso a una negociación real de los planes de igualdad acorde con la situación y necesidades de la plantilla. Pasa lo mismo en las universidades, que actúan unilateralmente y no generan espacios propios de negociación.

340 **Prevención de las violencias y lucha contra el acoso sexual y por razón de sexo**

341 Ya hemos mencionado en el epígrafe 2.1. la alarmante situación de la violencia hacia las mujeres por el mero hecho de serlo. No podemos ser cómplices silenciosos en la inacción de las empresas para atajar cualquier situación que pueda derivar en discriminación o acoso sexual y por razón de sexo. Queda mucho aún para que la detección de situaciones proclives a un entorno hostil para las mujeres y las niñas sea una cuestión central en el mundo de la empresa. CCOO viene defendiendo el convenio internacional de la OIT 190 sobre la violencia

y el acoso que ponga fin a las situaciones de violencia en el ámbito laboral.

Las dificultades de una propuesta común y la falta de una apuesta clara sobre la erradicación de las violencias en los entornos laborales hacen difícil avanzar en la firma de protocolos negociados adecuadamente. 342

Esta cuestión no es menor, ya que frena el acuerdo de los protocolos de acoso sexual y por razón de sexo, impidiendo su negociación colegiada en el marco de los planes de igualdad. Los obstáculos para canalizar esta cuestión en las negociaciones fomentan la arbitrariedad empresarial, que aprovecha para hacer protocolos ficticios que suelen dejar en indefensión a las mujeres que son víctimas de acoso. 343

No solo se trata de una estrategia intervencionista. Si estos protocolos no vienen acompañados de una idea prevencionista de los espacios laborales, libre de tensión innecesaria, no podremos combatir esta lacra. En muchas ocasiones, cuesta hacer entender a la propia plantilla qué significa el acoso por razón de sexo. Los contextos laborales son muy permisivos con el ambiente tóxico de trabajo, así como con actitudes precursoras de violencias. Es necesario la obligatoriedad de formación en torno a estos temas que dé seguridad a nuestro activo sindical para la prevención e intervención en los centros de trabajo. 344

Entender la lucha contra las violencias y el acoso sexual o por razón de sexo debe ir de la mano de una acción ejemplar de nuestra organización. Debemos avanzar en la propuesta de disponer de un código de buenas prácticas interno que favorezca espacios seguros y libres de cualquier situación que pueda generar conductas inapropiadas, ambientes hostiles, caóticos, desorganizados o excesivamente tóxicos. Debemos promover una propuesta global que dé respuesta a la exigencia de nuestra organización en materia de prevención del acoso sexual, por razón de sexo, LGTBI+fobia o cualquier otra situación que no garantice un adecuado entorno laboral de respeto. 345

● **Protocolos contra el acoso y la discriminación LGTBI+** 346

Cada día aumenta nuestra afiliación LGTBI+. Dentro de nuestra organización disponemos de una red LGTBI+ de sindicalistas que realizan un trabajo excepcional en la prevención de las violencias, discriminaciones o acoso por este motivo, al igual que imparten formación, sensibilizan sobre esta temática y elaboran materiales propios que suponen un avance real en nuestras propuestas sindicales. Ejemplo de ello es la Plataforma reivindicativa confederal y consensuada de CCOO. 347

El avance de estas políticas LGTBI+ pasa por trasladar al marco de la negociación con la empresa protocolos que favorezcan entornos laborales libres de LGTBI+fobia. No hemos encontrado resistencia en las empresas, siendo esta más habitual entre compañeras y compañeros que no entienden la complejidad de la vivencia LGTBI+. Por lo tanto, es importante establecer un plan de acción común para formar adecuadamente a nuestros cuadros sindicales y realizar cuantas acciones sean necesarias en el ámbito empresarial para garantizar la seguridad de nuestra afiliación LGTBI+, especialmente de quienes son más 348

vulnerables.

349 La situación de invisibilidad en el medio laboral de personas LGTBI+ genera entornos más hostiles o proclives a la discriminación, el rechazo o el acoso. Sobre todo en el caso de personas trans, por lo que tendremos especial atención en estas cuestiones.

350 La Federación de Enseñanza es referente en el desarrollo de estrategias contra la LGTBI+fobia. De hecho, disponemos de un protocolo firmado que combate esta cuestión. Como sindicato de clase, siempre hemos defendido los derechos de todas las personas, atendiendo a las realidades, diversidades y dificultades de quienes más necesitan de una organización como la nuestra, así como a la organización de las y los trabajadores LGTBI+ en torno a CCOO. Hemos de impulsar la negociación de propuestas y protocolos en esta materia, como elemento troncal de nuestra acción sindical que den respuesta a las necesidades de nuestra afiliación.

351 **Profundizar en la implantación de medidas que fortalezcan la salud y seguridad en el trabajo**

352 En España tenemos una cultura económica, tanto del sector público como del privado, sustentada en la precariedad laboral y los bajos costes salariales, generando inestabilidad, parcialidad y temporalidad en el empleo, salarios que no cubren las necesidades básicas, excesivo número de horas trabajadas, inadecuación de la jornada laboral a la vida familiar. En definitiva, en el empleo de una obra de mano barata y desprotegida en derechos, sometida a procesos cada vez más intensos de sobreexplotación y deshumanización. Esto hace que la salud laboral sea uno de los aspectos más afectados y que más contribuyen a esa precarización en el mundo del trabajo, cebándose especialmente en jóvenes, mujeres e inmigrantes. El sector educativo tampoco es ajeno a estas dinámicas que explican tanto la alta siniestralidad como el elevado número de enfermedades profesionales y bajas médicas fruto de la actividad laboral. Combatir esto debe seguir siendo una prioridad sindical para la Federación de Enseñanza de CCOO. Es necesario que articulemos una serie de medidas que contribuyan a paliar y revertir esta situación, agravada notablemente durante la pasada crisis de 2008 y que no ha sido resuelta desde entonces debido a las políticas de recortes aplicadas en nuestro país y exigidas por la UE. Ante el nuevo y actual escenario, en el contexto de la Covid-19 y la subsiguiente crisis económica que, aunque ya se venía fraguando desde antes, la irrupción de esta enfermedad ha hecho más grave y devastadora, debemos hacer un esfuerzo para poner en valor, aún más si cabe, la importancia de la salud laboral como una faceta más del más amplio concepto de la salud pública. La Ley General de Salud Pública, Ley 33/2011, así lo reconoce.

353 **● Implantación y desarrollo de comités de seguridad y salud**

354 Desde CCOO entendemos que la implicación del sindicato en la prevención y actuación frente a los riesgos laborales del conjunto de trabajadoras y trabajadores del sector educativo es imprescindible en todos los procesos de negociación. La salud y el bienestar debe ser uno de los principales ejes de acción. Este ámbito despierta un creciente interés entre la clase trabajadora y, además, en él CCOO dispone de una gran ventaja comparativa con otras

organizaciones de nuestro sector. La Federación de Enseñanza ha de contar con un conjunto amplio y coordinado de herramientas que den una respuesta integral y efectiva a las personas trabajadoras del sector educativo y atiendan los requerimientos de las organizaciones territoriales que así lo demanden. Entre otras, destacamos la necesidad de incrementar nuestra capacidad de atención a las cuestiones de salud laboral con la creación de un gabinete a tal efecto, o con medidas de similar índole, potenciar las actuaciones de nuestro gabinete jurídico y establecer mecanismos permanentes de coordinación interna para impulsar nuestra acción sindical.

El repunte de la siniestralidad en los últimos años en el sector educativo (tanto público como privado) debido a las consecuencias de los recortes impuestos por las políticas austericidas de la UE y de los gobiernos del PP, junto al permanente subregistro de las enfermedades profesionales y la escasez de diagnósticos, nos lleva a pensar que nuestro sistema preventivo necesita una profunda revisión y actualización. No solo urge aumentar el catálogo de las enfermedades de origen profesional y hacer hincapié en aquellas originadas por la exposición a riesgos psicosociales, sino también incorporar nuevos mecanismos para su detección y tratamiento. Las políticas de recortes han supuesto sobrecargas de trabajo a nivel físico y psíquico, aumento del estrés, etc. 355

Por otra parte, es lamentable que desde 1995, año en el que se traspuso en nuestro país la Directiva Marco 89/391/CEE relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores y las trabajadoras en el entorno laboral a través de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, esta siga sin cumplirse en muchos de sus aspectos. En el Capítulo V, Consulta y participación de los trabajadores, se establece cómo debe ser la participación de las y los representantes de trabajadoras y trabajadores respecto a la prevención de riesgos laborales y la salud en el trabajo, disponiendo la obligatoriedad de constituir los comités de Seguridad y Salud en las administraciones públicas y en las empresas privadas, la participación sindical en materia preventiva a través de delegadas y delegados de prevención, etc. Para CCOO, es imperioso poner en marcha los comités de Seguridad y Salud, tanto en el sector público como en el privado, y para todos los colectivos de trabajadoras y trabajadores de la educación en aquellos ámbitos que aún no cuenten con ellos. La actual situación provocada por la Covid-19 ha puesto en evidencia la necesidad de estos órganos que han sido obviados por muchas CC. AA., el Ministerio de Educación y numerosas empresas. Esto ha sido denunciado por las distintas federaciones territoriales de Enseñanza de CCOO en reiteradas ocasiones, tanto públicamente como en las respectivas sedes de la Inspección de Trabajo, y es vital seguir con esta línea de actuación. 356

Garantizar la participación de todas las trabajadoras y todos los trabajadores en la defensa de su salud es un objetivo primordial. Seguimos reivindicando la figura de la persona delegada de prevención territorial y/o sectorial que garantizaría esta participación en los ámbitos más desprotegidos del sector educativo, como ocurre actualmente en muchas microempresas. En un modelo laboral cada vez más desestructurado y atomizado, dicha figura permitiría aunar esfuerzos y generar sinergias para mejorar las condiciones de trabajo de estos colectivos. Si a esto añadimos que las últimas reformas laborales han modificado profundamente el marco normativo laboral, reforzando la capacidad unilateral de las 357

empresas en la determinación de las condiciones de trabajo, lo que ha llevado a un incremento notable en la precariedad y en la siniestralidad, nuestra tarea a nivel preventivo en salud laboral en el sector privado adquiere una especial relevancia.

358 Otro aspecto importante que no podemos olvidar es el de la digitalización y todo lo que ello conlleva. Los procesos de digitalización en el sector de la enseñanza, la previsible extensión del teletrabajo, la irrupción de las redes sociales en nuestro sector, etc., suponen también enormes retos a nivel de seguridad y salud laboral. Estas formas de trabajo comportan problemáticas específicas a nivel musculoesquelético, de riesgos psicosociales, económicos, conciliación de la vida laboral y familiar, entre otros, que pueden suponer un incremento de distintos tipos de patologías y enfermedades de origen laboral. Por eso, debemos impulsar la negociación colectiva en relación con estos aspectos, incluyendo de manera prioritaria todo lo relativo a la seguridad y la salud. Por un lado, a nivel normativo, en el terreno de la prevención de los riesgos laborales en estas nuevas formas de organización del trabajo; y, por otro, en el marco de la negociación colectiva para implementar y desarrollar políticas que palién los posibles efectos negativos que para las trabajadoras y los trabajadores del sector educativo puedan tener.

359 También es imprescindible superar un modelo de vigilancia de la salud basado exclusivamente en un reconocimiento médico anual generalista como el que se practica en el sector educativo y que no contempla en ningún caso los riesgos psicosociales, que son los que más afectan a nuestra profesión. Por el contrario, hemos de fomentar un modelo de reconocimientos médicos y análisis epidemiológicos que permitan un estudio completo de cómo y por qué pierden la salud las personas trabajadoras, incluyendo la exposición a los riesgos psicosociales.

360 Por último, en el ámbito de la negociación colectiva es necesario poner en valor la importancia de la información y formación de todas las personas trabajadoras en lo relativo a la prevención, la seguridad y la salud laboral, algo que debemos exigir tanto a las administraciones como a las empresas del sector. En este sentido, queremos destacar y poner en valor el papel que para nuestro sindicato tiene y ha tenido ISTAS como una herramienta propia que nos permite abordar nuestro trabajo preventivo, de negociación colectiva y de acción sindical de manera solvente. Su labor de investigación y formación nos dotan de una ventaja comparativa con respecto a otros organismos que operan en nuestro sector, y esto es algo con lo que debemos seguir contando.

361 ● **Profundizar en el desarrollo de planes y protocolos de seguridad y salud**

362 Partiendo de lo expuesto con anterioridad, debemos, como organización sindical, impulsar el estudio, la propuesta y la exigencia de planes y protocolos de seguridad y salud en el ámbito de la enseñanza. Un ejemplo de esto lo tenemos en lo que ha ocurrido durante este período de pandemia, en el que se han echado en falta una serie de medidas de actuación en el marco laboral para afrontar de manera adecuada la irrupción de la Covid-19, lo que ha supuesto que el final del curso pasado y el inicio del actual estuvieran sumidos en el caos, la improvisación y, en algunos casos, se detectara una dejadez absoluta por parte de las autoridades educativas. Debemos exigir, desde la negociación colectiva y la acción sindical,

tanto en el ámbito ministerial como en el autonómico, planes y protocolos de actuación ante diferentes escenarios de cara al futuro. Si, como hemos señalado en el punto anterior, los Comités de Seguridad y Salud hubieran estado plenamente constituidos y fuesen operativos, es decir, cumplieran con las funciones que les son propias en coordinación con los Servicios de Prevención (de los cuales también es necesario exigir también su potenciación, el diseño y la implementación de protocolos para atender las necesidades ocasionadas no ya por esta pandemia, sino por cualquier tipo de contingencia que pueda ocurrir en el ámbito educativo relativa a la prevención de los riesgos laborales), este inicio de curso se hubiese desarrollado en mejores condiciones.

Algunos de los problemas que más afectan a las profesionales y los profesionales del sector educativo tienen su origen en los riesgos psicosociales, por lo que es imprescindible potenciar los protocolos que puedan detectar a tiempo su existencia, así como otros que permitan corregirlos antes de llegar a convertirse en patologías que puedan afectar al conjunto de las personas trabajadoras. 363

Desde CCOO pensamos que es urgente que en cada uno de los centros educativos y en todas las empresas del sector existan planes de seguridad y salud que no sean un mero trámite burocrático y un simple documento, sino verdaderos elementos que pongan en valor la necesidad de atender los problemas derivados de la salud y la higiene en el trabajo, y que, de manera efectiva, cumplan su función de prevención de riesgos laborales. Estos planes deben actualizarse de manera periódica y contemplar la necesaria implementación de procesos de información y formación de todo el personal implicado en su ejecución. 364

Fomentar la conversión de los centros educativos en entornos sostenibles de trabajo que combatan la emergencia climática de manera activa 365

La problemática medioambiental es una prioridad en nuestra acción sindical y trabajo diario, como se desprende de la labor que desde hace años venimos haciendo en este terreno. El irreversible proceso del cambio climático y la emergencia que de él se deriva, la esquilmación y agotamiento de los recursos del planeta, la contaminación atmosférica, edáfica y acuática, la pérdida de biodiversidad, etc., son exponentes de un problema cuya raíz se encuentra en el modelo productivo que como sociedad llevamos practicando en el marco del capitalismo, fundamentalmente desde la conocida como Revolución Industrial. Ese proceso de apuesta permanente por el crecimiento infinito, basado cada vez más en la especulación financiera, la explotación de recursos y de la mano de obra, choca con la propia realidad de nuestro planeta como un espacio finito, de recursos limitados y un frágil equilibrio. Esto hace que debamos tomar medidas urgentes y drásticas en todos los sectores y ámbitos. En este contexto, la enseñanza es clave para revertir y aspirar a reconducir en el futuro esta situación. 366

La pandemia de la Covid-19, probablemente generada por un caso de zoonosis, algo cada vez más probable según los científicos debido al cambio climático, la presión demográfica sobre los entornos naturales, la pérdida de biodiversidad, etc., nos debe hacer reflexionar sobre la necesidad de transformar nuestros centros educativos en entornos sostenibles de trabajo. Pero si tenemos en cuenta que la labor de los centros es la docencia, es necesario 367

que toda esta problemática se aborde también a nivel pedagógico e implique a las personas trabajadoras, al alumnado y a toda la comunidad educativa. Debemos apostar por políticas que potencien el análisis, el debate y la toma de conciencia por parte del alumnado y sus familias de la importancia del medio ambiente y la necesidad urgente de tomar medidas de cara a su protección.

368 • Implantación y desarrollo de planes de sostenibilidad en la empresa y las administraciones públicas

369 Es necesario que desde las distintas administraciones se pongan en marcha planes de sostenibilidad para el conjunto de los centros educativos, exigiendo que también se implementen y desarrollen en el ámbito de las empresas privadas del sector. La transición energética debe contemplar a la escuela como uno de sus pilares, tanto a nivel físico como educativo. Por esto, en CCOO apostamos por la necesidad perentoria de convertir los centros educativos en entornos sostenibles, tanto en el plano estrictamente laboral como en el de su función pedagógica y educativa. En la negociación colectiva y la acción sindical, debemos demandar las inversiones necesarias que permitan convertir los centros en espacios con una huella ecológica cero, implantando políticas activas de descarbonización tendente a eliminar todos los consumos de energías fósiles y apostando por la autogeneración de electricidad, que podría ser exportada y puesta al servicio del entorno en el que se ubican, haciendo un uso responsable y adecuado del consumo de agua, etc., y convirtiendo los edificios en eficientes desde un punto de vista energético y limpios en cuanto a la gestión de sus residuos. De esta forma lograremos que las escuelas sean lugares no solo respetuosos con el medio ambiente, sino que contribuirán a la mejora de la salud y el bienestar de toda la comunidad educativa. Tenemos que impulsar en los centros la modificación del actual modelo lineal, abierto y derrochador de consumo de recursos naturales, por otro circular, cerrado y de potenciación del reciclado, donde los productos utilizados puedan tener una segunda vida. Para lograr esto debemos exigir planes estatales y autonómicos para que, en un plazo razonable de tiempo, todos nuestros centros sean espacios sostenibles y saludables desde el punto de vista del medioambiental.

370 Desde CCOO debemos trabajar en la concienciación de las personas trabajadoras, y en el ámbito de la negociación colectiva poner en marcha planes de movilidad sostenible, haciéndolos extensible al conjunto de la comunidad educativa. Esto habría que hacerlo también en el marco del desarrollo del Plan Nacional Integrado de Energía y Clima.

371 Por otro lado, tenemos que valorar la repercusión de la digitalización a nivel medioambiental en los centros educativos. Es necesario que desde CCOO hagamos un trabajo de revisión y análisis de la normativa actual para que, en el marco de la negociación colectiva, estos procesos se hagan de manera respetuosa con el medioambiente.

372 • Impulsar la figura de delegada o delegado de medioambiente

373 En el ámbito de la negociación colectiva debemos reivindicar, tanto a nivel ministerial como autonómico, la creación e implantación de la figura de delegada o delegado sindical de medioambiente en los centros educativos de nuestro país. Todos los planes y actuaciones que

hemos reseñado con anterioridad que deben promover las distintas administraciones y empresas, así como todos los problemas y actuaciones a nivel medioambiental que puedan surgir y se vayan a poner en marcha en los centros de trabajo, deben ser objeto de actuación por parte de la figura de delegada o delegado sindical de medioambiente, para que contemplen la perspectiva laboral al aplicarse en los centros de trabajo.

Para afrontar estos retos, la Federación de Enseñanza necesita una formación adecuada a nivel teórico y práctico. En esto juega un papel esencial como soporte técnico ISTAS que, desde su creación, ha sido una herramienta de apoyo imprescindible para nuestro sindicato en el terreno medioambiental. 374

Formación a lo largo de la vida. Un derecho y una necesidad 375

La formación es un derecho, y nuestro objetivo fundamental es conseguir hacerlo efectivo, favorecer el acceso a la formación a lo largo de la vida de las personas trabajadoras mejorando la correlación entre los contenidos formativos y las necesidades del sistema productivo, el uso y rentabilidad de los recursos destinados a la formación, y garantizar mediante la negociación colectiva la puesta en marcha de planes formativos vinculados a la mejora de las competencias y la carrera profesional. 376

En España contamos con dos opciones: el sistema educativo y la formación profesional para el empleo (continua y ocupacional), sistemas complementarios con un objetivo en común: hacer del aprendizaje permanente una realidad. La necesaria integración de ambos, que incluya la formación formal y no formal, es fundamental para mejorar su eficacia y optimizar los recursos. Para alcanzar este objetivo, se estableció el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, con el fin de facilitar la integración de las distintas ofertas formativas. 377

Proponemos una formación profesional integrada y de calidad que responda a las necesidades personales y profesionales, lo que implica también un sistema integrado de información y orientación. 378

Para implementar estos objetivos es imprescindible una detección de necesidades formativas acorde con el mercado laboral y las expectativas personales de promoción profesional, que cuente con la participación en el sistema de los agentes económicos y sociales. 379

Por tanto, es imprescindible una oferta formativa permanente para las trabajadoras y los trabajadores de todos los centros educativos. Los cambios normativos de los últimos años no han tenido como consecuencia una oferta formativa pública suficiente y adecuada a las necesidades reales del personal de la enseñanza. 380

El sindicato, con independencia de la existencia de oferta formativa por parte de las distintas administraciones, debe ser sujeto activo y cumplir su papel determinante para el desarrollo y oferta de una formación de calidad que facilite el acceso a ella de todos los colectivos. La formación debe ser también un servicio y un instrumento de acción sindical; por 381

ello, debemos continuar ofertando formación de calidad y acreditada, incrementando los acuerdos con las universidades públicas, ampliando nuestra oferta a todos los sectores y subsectores, ofreciendo así una oferta formativa adecuada a las necesidades formativas de nuestra afiliación y las trabajadoras y trabajadores de la enseñanza.

- 382 Otro aspecto que tenemos que reivindicar, de manera coordinada con la Confederación, es la unificación de la Formación Profesional Dual del sistema educativo y en el ámbito laboral. Contamos con dos regulaciones al respecto y un desarrollo distinto en cada comunidad autónoma, siendo esta una modalidad formativa que debe garantizar la cualificación de las persona jóvenes, reduciendo el abandono educativo por la vía profesional e incrementando los niveles de inserción laboral, al ser la mejor fórmula para la adaptación a las necesidades de las empresas.
- 383 A pesar de sus aparentes ventajas, su implantación en nuestro país es residual. De 2012 a 2015, se produjo un incremento muy significativo de la FP Dual en el ámbito laboral, pero la utilización de esta modalidad de contratos supone solo el 3% de los realizados en 2019 (un 1,48% en 2012). Unido a esto, debemos resaltar que muchas empresas han visto en ella la posibilidad de mano de obra barata y, en muchos casos, gratuita.
- 384 Pese a ello, consideramos que la Formación Profesional Dual es un buen instrumento, que, no obstante, necesita de una reforma normativa, una regulación básica que frene el desarrollo de 17 sistemas distintos. Para ello proponemos:
- 385 - La reforma de la normativa que regula la Formación Profesional Dual, integrando los dos sistemas y que responda a las necesidades profesionales y personales para mejorar su eficacia y optimizar los recursos.
 - 386 - La creación de una red pública de centros integrados de Formación Profesional.
 - 387 - Un sistema único y público de información, orientación para la formación y la inserción que sea el eje vertebrador de la formación y la acreditación a lo largo de la vida.
 - 388 - Una financiación adecuada y suficiente para responder a las necesidades de formación y mejorar la eficacia y eficiencia en el uso de los recursos disponibles.
 - 389 - Una oferta formativa que dé respuesta a las necesidades de las trabajadoras y trabajadores de la enseñanza. Para ello se requiere una adecuada detección de necesidades participada y coordinada con los agentes sociales.
 - 390 - Procesos de homologación y acreditación de la oferta formativa reconocidos de la misma manera en todo el territorio.
 - 391 - Ampliación de los acuerdos con las universidades públicas para contar con una oferta formativa más especializada y que dé respuesta a las necesidades de formación de los trabajadores y las trabajadoras de la enseñanza, fundamentalmente jóvenes.

- Consolidación de la encuesta de necesidades formativas realizada desde la Federación de Enseñanza, una vez al año, entre nuestra afiliación y simpatizantes.	392
- Ampliación de la oferta formativa de la Federación a través del campus FECCOO, consolidado en este mandato, a todos los sectores y subsectores en coordinación con los territorios.	393
- Consolidación de la transversalidad de género, la formación en igualdad y la prevención de todo tipo de violencias y medio ambiente en nuestra oferta formativa.	394
Formación y negociación colectiva	395
La formación de trabajadoras y trabajadores, además de un derecho, tiene una vinculación directa con la negociación colectiva. Los instrumentos que se derivan de ella y sus contenidos son fundamentales para hacer eficaz el derecho a la formación derivado de los acuerdos y de las normas reguladoras. La negociación colectiva debe ser un factor clave para impulsar la formación, facilitar el acceso, mejorar su calidad, vincular las cualificaciones profesionales con los sistemas de clasificación y de promoción, promover el reconocimiento y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral y la formación no formal.	396
Nuestro papel es fundamental en la detección, planificación y evaluación de la formación ofertada en el ámbito estatal y/o en las CC. AA.	397
En las AAPP el acuerdo de formación (AFEDAP) actualizado en 2018 dice expresamente que los planes de formación de las distintas administraciones públicas deben ser negociados y aprobados en los distintos consejos de formación y/o comisiones paritarias de las CC. AA. La realidad es que el funcionamiento es irregular en las distintas administraciones y los procesos de participación y negociación, en algunos casos, inexistente. En el ámbito privado nuestra participación está más estructurada a través de las comisiones paritarias, que cuentan con una regulación y unas competencias claras. Su funcionamiento, en estos últimos años, ha mejorado sustancialmente, aunque es cierto que debemos seguir profundizando en el desarrollo de las competencias que nos otorga la norma y exigir la financiación adecuada para poder desarrollarlas.	398
Propuestas:	399
- Hacer efectivo el derecho de formación en las empresas y AAPP y nuestra participación en el gobierno del sistema a través de la negociación colectiva y las comisiones de formación.	400
- Mejorar el contenido de la negociación colectiva fortaleciendo la capacidad de intervención de las comisiones de formación de la representación legal de trabajadoras y trabajadores en todos los ámbitos y sectores educativos.	401
- Incluir en los convenios colectivos cláusulas en relación con la clasificación profesional,	402

la formación que realizan las empresas, el Permiso Individual de Formación (PIF), las prácticas laborales y no laborales, el contrato en prácticas y la Formación Dual.

4. Consolidar y extender nuestra organización

403

La Federación de Enseñanza de CCOO termina este mandato con un significativo incremento afiliativo, a pesar de la crisis sanitaria y la consiguiente crisis económica, y con una nueva victoria en las elecciones sindicales. Sin embargo, debemos huir de cualquier valoración autocomplaciente y reflexionar sobre lo que nos está pasando. El reto del sindicato vuelve a ser consolidar su organización, extenderla cualitativa y cuantitativamente y mejorar sus resultados electorales.

404

En estos últimos cuatro años hemos pretendido situar la mayor parte de los recursos posibles en los ámbitos más cercanos a los centros de trabajo y generar las formas más eficientes de organización interna, dentro de una federación cada día más compleja y heterogénea en su forma organizativa.

405

Hemos avanzado, de forma menos intensa a la que hubiéramos deseado, y con ciertas asimetrías; pero estamos convencidos de la necesidad de seguir insistiendo en las propuestas planteadas.

406

Durante los próximos cuatro años debemos continuar por la misma senda, mejorando la federalidad, estableciendo fórmulas de gobierno compartido en el ámbito organizativo y consolidando herramientas de coordinación que nos permitan cumplir los objetivos que nos marcamos (comisiones de extensión sindical, plenarios de afiliación y elecciones sindicales, monitorización de los procesos, etc.).

407

Todo ello, reforzando la necesaria implantación de sistemas de digitalización para la organización, implementación y monitorización de los trabajos sindicales, en la idea de perseguir una mejora y mayor explotación de los datos que genera la federación. Esto nos debería permitir un mayor vínculo con las trabajadoras y los trabajadores del sector, y con la afiliación en particular, de forma complementaria a la prioridad de la presencia en los centros de trabajo.

408

Las exigencias de sistemas de auditoría, cumplimiento normativo, consolidación fiscal, transparencia y gestión profesionalizada del control financiero de todos los movimientos de una organización como la nuestra, no tienen marcha atrás y deben ser un objetivo permanente.

409

La Federación de Enseñanza de CCOO debe ser capaz de utilizar la acción sindical diaria para consolidar y extender nuestra organización porque necesitamos tener más personas afiliadas que participen activamente para ampliar nuestros resultados electorales y conseguir mejorar los derechos de todas las personas trabajadoras que representamos.

410

411 **4.1. Reforzar la federalidad y la confederalidad**

412 Hace cuatro años nos comprometimos a potenciar la cooperación, coordinación y participación interterritorial para desarrollar la organización y, consecuentemente, reforzar así la federalidad y la confederalidad.

413 Acordamos que para cumplir esa obligación era necesario conocer nuestra realidad con detalle, los recursos económicos y humanos que destinamos a desarrollar las tareas sindicales, elaborar y desarrollar planes de trabajo específicos y establecer un método compartido para evaluar el trabajo realizado.

414 Hemos cumplido la tarea encomendada; pero no podemos conformarnos porque todavía queda mucho por hacer.

415 Durante el próximo mandato deberemos profundizar en aquellas iniciativas que han demostrado su utilidad y plantear nuevas fórmulas que sirvan para cubrir aquellos espacios en los que no hemos avanzado suficientemente

416 **4.1.1. Consolidar nuestras estructuras provinciales, comarcales, intercomarcales e insulares y desarrollar áreas de trabajo federales**

417 Nuestra Federación es una organización formal, con vocación de permanencia, estable e independiente, compuesta por federaciones territoriales con las mismas características y objetivos. Estas federaciones están formadas, a su vez, por sindicatos provinciales o, en su caso, comarcales, intercomarcales o insulares, de ahí que, organizativamente, nuestro objetivo permanente sea consolidar y mejorar nuestras estructuras y crearlas donde no existen.

418 Los sindicatos provinciales, comarcales, intercomarcales o insulares son la estructura sindical y organizativa fundamental a partir de la cual se conforman las estructuras que integran FECCOO y, además, son la estructura sindical más cercana a las personas trabajadoras. Por tanto, durante los próximos cuatro años deberemos potenciar la constitución de sindicatos en los ámbitos mencionados o en ámbitos funcionales de participación asimilables, porque son estructuras de participación muy cercanas a la afiliación de los cuatro sectores.

419 Durante el primer año de mandato, los sindicatos provinciales, comarcales, intercomarcales e insulares que hayan celebrado su congreso deberán garantizar la constitución y el correcto funcionamiento de su Comisión Ejecutiva y Consejo.

420 Las secciones federales, los grupos de trabajo y las áreas de trabajo federal en todos los sectores, niveles y ámbitos de la organización son una herramienta fundamental para desarrollar nuestra labor sindical, nos permiten fomentar el debate, la participación, la coordinación y la elaboración de todo tipo de propuestas sindicales. Debemos potenciar su implantación y desarrollo en todos los ámbitos y niveles, usando las herramientas que nos ofrecen las tecnologías de la información y la comunicación en línea.

Igualmente debemos avanzar en una metodología de trabajo por áreas. Cada vez es más necesario mejorar la cooperación y la coordinación o el trabajo común por objetivos concretos que permitan una acción coordinada, colectiva y colegiada. Las peculiaridades del contexto nos han mostrado que las metodologías de trabajo de nuestra organización necesitan actualizarse. 421

Si algo nos debe de enseñar la nueva etapa que nos ha tocado vivir es que la realidad es cambiante y, como tal, solo quedan dos opciones: seguir en la misma dinámica, que opera con muchas lagunas; o avanzar en otras más flexibles, no atomizadas y más colectivas, que nos permitan dirigir nuestras energías a lo realmente importante. 422

En un ámbito feminizado, diverso, heterogéneo y con unas relaciones laborales cada vez más individualizadas, no será útil seguir trabajando aisladamente, como secretarías y áreas estancas que no son permeables o no construyen tareas comunes de acción. 423

Así mismo, cada día es más necesaria la cooperación interfederativa. La experiencia en el marco de la negociación de los planes de igualdad nos ha enseñado la efectividad del trabajo colectivo, común y consensuado de todas las CCOO como una única organización. La experiencia ha sido bastante compleja al principio, pero altamente beneficiosa en el marco de las relaciones con la empresa. Las empresas suelen utilizar la falta de entendimiento para sus espurios intereses. 424

4.1.2. Potenciar el sindicalismo de proximidad 425

Habitualmente, en el debate sobre la mejora de nuestro sindicato, hay algunos elementos que son recurrentes y, entre ellos, uno de los que más se repite es la necesidad de estar "más pegados al terreno", más cerca de trabajadoras y trabajadores de la educación, de sus problemas y de sus reivindicaciones para defender mejor sus intereses individuales y colectivos. 426

Es imprescindible que nuestra organización practique un sindicalismo de proximidad que nos permita evolucionar al ritmo en el que lo hacen la sociedad, la economía, el sistema educativo y el mundo del trabajo en general. 427

Potenciar el sindicalismo organizado de proximidad debe ayudarnos a continuar con el proceso de mejora con el que estamos permanentemente comprometidos. 428

4.1.2.1. Constituir secciones sindicales y potenciar las constituidas 429

Las secciones sindicales están formadas por el conjunto de afiliadas y afiliados en el centro de trabajo, empresa o grupo de empresas y administraciones, y constituyen la representación del sindicato en esos ámbitos. Son la organización de base del sindicato, es el ámbito natural de participación de las personas afiliadas en el que ejercen su derecho a la libertad sindical, derecho fundamental de las personas trabajadoras y sus organizaciones para agruparse y defender sus intereses comunes. 430

- 431 Durante los próximos cuatro años trabajaremos para que las secciones sindicales constituidas puedan contar con los recursos y herramientas necesarias para desarrollar su tarea en las mejores condiciones posibles. Debemos asegurar la participación de sus afiliadas y afiliados en todas sus actividades y la necesaria coordinación con las políticas federales y confederales.
- 432 Así mismo, acordaremos un plan que nos permita seguir constituyendo secciones sindicales en aquellos centros de trabajo, empresas o grupos de empresas y administraciones con más de 25 personas afiliadas y reformaremos el reglamento aprobado en 2018 para adaptarlo a las necesidades federales y a la norma confederal, si es necesario.
- 433 En la actualidad, FECCOO únicamente tiene el 30% de las personas afiliadas encuadradas en una sección sindical, frente al 60% en el ámbito confederal. Constituir nuevas secciones sindicales debe ser una prioridad federal.
- 434 Avanzar en el registro y la constitución de secciones sindicales ante la Administración y las distintas empresas según lo dispuesto en la Ley 11/85, de 2 de agosto, sobre Libertad Sindical, podría generarnos más recursos. Continuar con el desarrollo de su organización interna y su registro en la base de datos del SIC nos facilitará la comunicación con esa afiliación, la participación interna, el conocimiento de su realidad y nos permitirá ser más eficaces y eficientes a la hora de atender y resolver sus necesidades con mayor celeridad. Dotar de organización y sistematicidad nuestro trabajo sindical nos facilita avanzar, sabemos que donde está el sindicato organizado, funcionamos mejor, ganamos las elecciones, crecemos en afiliación, etc. Por ello, para este próximo periodo debemos seguir insistiendo en registrar en el SIC las secciones sindicales y consolidar su estructura y organización.
- 435 La Federación de Enseñanza dará a conocer a todas sus estructuras y a su afiliación la utilidad de constituir secciones sindicales, explicando las funciones que les otorga la ley y las competencias que desarrollan en el interno de nuestro sindicato.
- 436 **4.1.2.2. Implantar el sindicalista de referencia**
- 437 Entendemos como sindicalista de referencia a aquella o aquel sindicalista que tiene asignados centros de trabajo a los cuales visita, mantiene el contacto con afiliadas y afiliados, y, en el caso de que no haya, con las trabajadoras y los trabajadores para ofrecer los servicios del sindicato, atender sus demandas individuales o colectivas, hacer las gestiones oportunas para satisfacerlas y acometer la tarea afiliativa y de preparación de las elecciones sindicales.
- 438 En este mandato que acaba, hemos elaborado un mapa con los recursos de que dispone la organización para desarrollar la actividad sindical en todos los centros de trabajo donde FECCOO tiene presencia o aspira a tenerla, con el objetivo de comenzar a implantar la figura del sindicalista de referencia.
- 439 En este nuevo periodo, debemos establecer y consolidar la red de sindicalistas de referencia en aquellos centros de trabajo, empresas y administraciones en los que no

tenemos constituidas las secciones sindicales.

En los centros de trabajo y empresas o administraciones en las que tenemos secciones sindicales constituidas, las sindicalistas y los sindicalistas de referencia del sindicato deben ser aquellas personas que las propias secciones sindicales decidan. 440

Sabemos que atendemos con éxito y buen hacer todo lo que tenemos organizado y/o todo lo que nos llega directamente porque deciden recurrir a nosotros y consultarnos por distintas vías. Pero no acostumbramos a ser proactivos y no solemos propiciar nuevas interacciones, es decir, trabajamos, generalmente, a demanda. Una sindicalista o un sindicalista de referencia en cada centro de trabajo nos facilitará ser proactivos en la acción sindical y salir de la labor de oficina más cercana a la gestoría que a un sindicato de reivindicación y lucha. Para romper esas inercias y facilitar la tarea sindical en los centros de trabajo, se requerirá poner a disposición de los sindicalistas de referencia el uso de herramientas informáticas que les permitan almacenar visitas, interacciones con los centros de trabajo que atiende y con la afiliación de estos en tiempo real con el objeto de sistematizar, planificar y evaluar la atención personalizada. 441

La figura del sindicalista de referencia no debe impedir que sigamos trabajando en el desarrollo de la tradicional red de delegadas y delegados de centro. 442

4.1.3. Desarrollar herramientas de solidaridad entre federaciones y sectores 443

La realidad territorial y sectorial en nuestra federación es muy heterogénea: hay territorios muy grandes y muy pequeños en extensión, con muchas delegadas y delegados y con muy pocos, con cifras de crecimiento afiliativo constantes y otros que no crecen o que pierden afiliación, con sectores muy consolidados y otros casi sin desarrollar, e, incluso, hay territorios que no organizan a uno de los sectores clásicos de la Federación, el PSEC. En definitiva, hay territorios y sectores que necesitan el apoyo del resto de la organización para poder desarrollar sus funciones correctamente. 444

El objetivo de la Federación es aprobar, lo antes posible, un reglamento que nos permita destinar recursos para apoyar a aquellos territorios y/o sectores que, objetivamente, no puedan atender adecuadamente las tareas propias de la organización. 445

Los recursos económicos y humanos que destinemos a esos apoyos deberán ser aportados solidariamente por todas las organizaciones, teniendo en cuenta la realidad de cada una de ellas. 446

Durante los primeros seis meses del mandato acordaremos el reglamento mencionado y desarrollaremos el fondo para poder asignar los recursos económicos que aportaremos. 447

448 **4.2. Consolidar y mejorar el funcionamiento del Área Pública Confederal**

- 449 La creación de la Estructura Suprafederativa del Área Pública de CCOO (ESAP) se acordó en el IX Congreso de la CS de CCOO para regular, de manera estable, la coordinación entre las federaciones del Área Pública y mejorar significativamente el modelo de intervención sindical en este ámbito.
- 450 A pesar de que han pasado más de 15 años desde entonces, sigue habiendo dificultades en algunos territorios y cierta descoordinación. Por ello, seguimos manteniendo el compromiso de consolidar y mejorar su funcionamiento.
- 451 Consideramos que es necesario mantener en la Comisión Ejecutiva de la Federación de Enseñanza la responsabilidad del Área Pública y dedicar los recursos necesarios para poder atender los compromisos que se derivan de la existencia de la citada estructura.
- 452 Trabajaremos para mejorar la coordinación del Área Pública Confederal con las diferentes estructuras del Área Pública en los diversos territorios, garantizando que los órganos de gobierno de los que decidimos dotarnos funcionen correctamente y cumplan con las funciones para las que fueron creados.
- 453 El Área Pública de CCOO debe dar un salto cualitativo y ser capaz de establecer criterios comunes, reglamentos y procedimientos que nos permitan gobernar sobre los recursos comunes y resolver los conflictos generados entre las tres federaciones desde la defensa del interés común de CCOO.
- 454 Para ello, deberemos trabajar en la elaboración de propuestas que nos permitan resolver los problemas que habitualmente tenemos en las elecciones sindicales, la adscripción afiliativa y el gobierno de los recursos comunes.
- 455 Por último, insistimos en la idea de que consolidar y reforzar el buen funcionamiento del Área Pública en sus diferentes niveles es una tarea que nos refuerza como Federación.

456 **4.3. Mantener la cooperación sindical internacional**

- 457 Desde sus inicios, el sindicalismo se ha basado en la solidaridad entre trabajadoras y trabajadores y en la cooperación sindical internacional, confiando en que la unión hace la fuerza a la hora de defender intereses y conquistar nuevos derechos que no se podrían haber alcanzado en solitario.
- 458 Desarrollar y estrechar relaciones con sindicatos de otros países caracteriza al movimiento sindical y debe mantenerse como herramienta colectiva y sin fronteras para la denuncia, condena y presión contra vulneraciones de los derechos humanos, laborales, sindicales y de la democracia.

Cooperar con sindicatos de otros países y continuar reforzando nuestras relaciones sindicales bilaterales supone pasar a formar parte de la comunidad educativa internacional como sindicato que somos afiliado a la red mundial que es la Internacional de la Educación, integrada por más de 400 sindicatos docentes. 459

Además de consolidar nuestros vínculos con el sindicalismo europeo, debemos reforzar las relaciones sindicales bilaterales en el área mediterránea y América Latina. 460

La cooperación sindical internacional seguirá siendo un objetivo prioritario dentro de la Federación de Enseñanza, manteniendo nuestra aportación solidaria del 0,7% de la cuota de nuestra afiliación a la Confederación de CCOO para acciones de cooperación internacional. 461

Igualmente continuaremos promoviendo y participando en las campañas que sean necesarias para la denuncia de la vulneración de derechos laborales y sindicales, y en proyectos de cooperación al desarrollo que fortalezcan el sindicalismo internacional siempre que aseguremos la financiación del proyecto (es importante resaltar que el Gobierno español ha reducido drásticamente los presupuestos destinados a Cooperación al Desarrollo). 462

4.4. Mejorar nuestra representatividad y ganar las elecciones sindicales 463

La Federación de Enseñanza de CCOO sigue siendo la primera fuerza sindical en el ámbito educativo, liderazgo que deberá ser renovado y ampliado. En este próximo período, deberemos ser capaces de adaptar nuestra organización y acción sindical a las exigencias de la realidad de las trabajadoras y los trabajadores en el sistema educativo y la formación a lo largo de la vida en la sociedad cambiante de hoy. 464

Deberemos incrementar nuestra representación en todos los sectores y subsectores para mejorar nuestra capacidad de intervenir y condicionar la realidad educativa y laboral. 465

Respecto a nuestra presencia representativa, obtenemos mejores resultados en los centros de trabajo de más de 250 trabajadores 26,76% seguida de las empresas entre 50 y 250 trabajadores, donde obtenemos un 24,17% y en empresas de 6 a 49 personas; 17,62%. Esta representación en sectores se traduce en una representatividad de un 17,45% en el sector de Pública no Universitaria, un 30,83% en Universidad, un 19,54% en PSEC (29,62% comités de todo el PSEC, 1,89% comités de profesorado de religión) y un 21,58% en Privada y Servicios Socioeducativos. 466

De los representantes sindicales de FECCOO, un 58,22% son mujeres y un 41,78% son hombres, tan solo un 3,7% de delegadas y delegados son jóvenes menores de 30 años. Y del total, 5.752 al escribir este apartado (más de un 45%) son personas no afiliadas. Así mismo, contamos con un pequeño porcentaje de afiliación que trabaja en empresas sin representación sindical. 467

A la vista de estos datos, es necesario promover elecciones sindicales en aquellas 468

empresas con más de 6 trabajadoras o trabajadores sin representación sindical y con afiliación para aumentar nuestra representación, extendiendo así nuestra presencia y nuestra capacidad de negociación en las empresas "blancas" del sector de la enseñanza. Además, deberemos evitar que la caducidad de actas electorales nos haga perder representatividad.

469 Para seguir ganando las elecciones, hemos de mejorar nuestra acción sindical poniendo en valor el sindicalismo de clase que representamos, así como nuestro trabajo de proximidad en defensa de los derechos de las personas trabajadoras. Para ello, pondremos en marcha el SERVISIN, una herramienta confederal que nos permite registrar las consultas sindicales resueltas en cada sector, tanto a la afiliación como a las trabajadoras y los trabajadores en su conjunto, y evaluar los resultados de nuestra acción sindical en materia de asesoramiento sindical.

470 **4.5. Incrementar nuestra afiliación, en especial la de las y los jóvenes**

471 La afiliación y la representatividad están vinculadas a los principios y valores que representamos como organización, a las propuestas que defendemos desde lo más concreto y cercano a lo más general, a la manera en que desarrollamos nuestra práctica sindical en los centros de trabajo (la relación con trabajadoras y trabajadores, su participación en los procesos reivindicativos, la cualificación de nuestras propuestas, la calidad de los servicios que les prestamos, etc.) y al éxito de esa acción sindical que, a su vez, está en relación con la capacidad de negociación y movilización que tiene FECCOO con las distintas patronales y administraciones. En definitiva, las trabajadoras y trabajadores se afilian y depositan su confianza en nuestras candidaturas si consideran que el sindicato les es de utilidad.

472 Por todo ello, tendremos como objetivo incrementar, recuperar y consolidar la afiliación mediante acciones que mejoren la participación, la atención y los servicios que prestamos a las personas afiliadas.

473 Durante estos cuatro años, nuestra federación ha incrementado su afiliación, creciendo incluso en esta situación de crisis sanitaria y económica provocada por la pandemia de la Covid-19. Este periodo que finaliza lo comenzamos con una afiliación de 77.152 personas, y al cierre de este documento contábamos con 82.466 personas afiliadas a la FECCOO, lo que supone un incremento afiliativo ligeramente superior al 6% desde junio de 2017 a octubre de 2020. La tasa de afiliación de mujeres a la FECCOO alcanza casi el 70%, las personas jóvenes menores de 30 años oscilan entre el 5% y el 5,5% del total, y las personas pensionistas y jubiladas representan un 1,99%. Por ello, nuestro objetivo prioritario es rejuvenecer la organización. Eso conlleva incorporar al sindicato a las trabajadoras y los trabajadores en situación de precariedad, aunque no exclusivamente, pues en todos nuestros sectores existe afiliación joven.

474 Durante este periodo se han organizado algunos eventos federales con la afiliación más joven, se ha contado con una Secretaría de Juventud en la Ejecutiva federal y se ha celebrado la primera escuela sindical de jóvenes FECCOO. Pero hemos de ser más

ambiciosos.

Consideramos que es importante organizar espacios de trabajo con la afiliación más joven de la FECCOO, invitándola a contribuir en la elaboración de propuestas que nos permitan su incorporación a nuestro sindicato. Propuestas que se puedan implementar u ofrecer como nuevas vías de participación para las y los jóvenes, que puedan resultarles atractivas y útiles en su vida laboral, consiguiendo así una mayor implicación y afiliación. Tenemos el reto de profundizar en los mecanismos de participación de la afiliación en todos los ámbitos, pero especialmente en los de las personas trabajadoras de la enseñanza menores de 30 años. 475

4.5.1. Establecer objetivos de crecimiento afiliativo vinculados a la acción sindical 476

Nuestro objetivo como Federación es extender y mejorar nuestra presencia organizada utilizando los recursos existentes de la manera más eficaz y eficiente para conseguir los mejores resultados en nuestra acción reivindicativa y representativa (afiliación y elecciones sindicales). 477

Para ello deberemos dar a conocer y potenciar las ventajas de pertenecer, participar y organizarse en CCOO. Presentar FECCOO como un instrumento eficaz de protección y mejora laboral y social, imprescindible para conseguir mejores condiciones de trabajo, igualdad, mejores salarios, protección del empleo y la salud, así como para conseguir nuevos derechos a través de la negociación colectiva en todos los ámbitos educativos ha de formar parte de nuestra acción sindical en todos los centros de trabajo. 478

Tendremos que mejorar los servicios para la afiliación y valorar, según necesidades, la posibilidad de ofrecer nuevos. Elaboraremos protocolos de bienvenida a la afiliación y a las nuevas delegadas y delegados que incorporen, con material básico de carácter informativo y formativo sobre nuestra organización, y seremos vigilantes con su cumplimiento. 479

La afiliación debe ser entendida como una actividad diaria, cotidiana y transversal en todas y cada una de las acciones que FECCOO realiza en todas sus secretarías, actos públicos, dossieres, informes, publicaciones, asesoramientos sindicales, laborales y/o jurídicos. Entender la afiliación como un objetivo prioritario pasa por poner todos nuestros recursos y nuestra actividad para conseguir que las personas trabajadoras con las que interactuamos en los centros de trabajo sepan cómo formar parte de FECCOO y cómo formalizar su afiliación. Debemos incorporar el ofrecimiento de la afiliación a todas nuestras actividades sindicales. 480

El trabajo afiliativo es una tarea de todas y todos, es un trabajo compartido por toda la organización. La persona responsable de Afiliación tendrá que trabajar en equipo con compañeras y compañeros de todos los territorios y con los responsables de los diferentes sectores, y estar a su disposición. Deberá dotarse de herramientas que le faciliten la tarea de evaluar el cumplimiento de los planes de afiliación aprobados, de los objetivos concretos propuestos y/o su modificación en función de las oportunidades detectadas o las amenazas que puedan suponer otros sindicatos u organizaciones similares que nos restan afiliación. 481

482 Es imprescindible analizar y vigilar las variaciones que pudieran producirse en la afiliación de todos los sectores de FECCOO, de una manera sistemática y periódica que nos permita tomar decisiones orientadas a conseguir un aumento de la afiliación, evitar las bajas e intentar la afiliación de quienes causaron baja.

483 **4.5.2. Fidelizar la afiliación**

484 Para fidelizar a las personas ya afiliadas debemos fomentar su implicación y participación en todas las tareas sindicales, especialmente en los procesos electorales y de negociación colectiva. Mejorar la interacción de la afiliación con el sindicato a través de los diversos canales de comunicación de los que nos hemos dotado.

485 Atender adecuadamente a las actuales afiliadas y afiliados nos permite garantizar su fidelidad. Prestarles la atención y los servicios que esperan del sindicato y escuchar sus inquietudes y opiniones es la mejor forma de asegurar su permanencia. Realizar una adecuada difusión de nuestros servicios es una tarea permanente: cursos de formación, atención y asesoramiento laboral, administrativo y/o jurídico, mediación, etc.

486 Debemos conseguir una atención personalizada y directa de afiliadas y afiliados a través del desarrollo de un sindicalismo de proximidad.

487 Del análisis del debate sobre planes de afiliación y fidelización, se desprende la necesidad de establecer un modelo de evaluación de su implantación o desarrollo que nos permita valorar su efectividad y el trabajo realizado en materia afiliativa, para generar una batería de buenas prácticas que pueden ponerse en práctica allí donde nos estancamos y aprender de nuestros errores para no perpetuarlos.

488 **4.6. Implementar una gestión económica, fiscal y financiera eficiente y transparente**

489 **4.6.1. Usar los recursos confederales para profesionalizar la gestión económica y financiera**

490 El XI Congreso Confederal apostó por avanzar decididamente en la integración y el conocimiento de la información de los recursos de la organización mediante la implementación de nuevas herramientas informáticas de uso confederal. Así mismo, se acordó crear y consolidar un Centro Contable Confederal para prestar un servicio de calidad a todas aquellas organizaciones que no puedan hacerlo por sus propios medios o que lo soliciten voluntariamente.

491 Esta herramienta debe permitir, junto con la información económica y financiera que aporten el resto de las organizaciones confederadas que cuenten con centros contables propios, la integración de toda la información económica de CCOO lo antes posible.

492 FECCOO ha solicitado voluntariamente la integración de su CIF en el Centro Contable

Confederal para cumplir con los siguientes objetivos:

- a)** Recibir un servicio contable, fiscal y de asesoramiento de calidad. 493
- b)** Garantizar una gestión homogénea y homologable a la que tienen el conjunto de organizaciones confederales. 494
- c)** Mejorar en el uso de criterios contables, financieros y fiscales unificados, minimizando los riesgos fiscales derivados de prácticas contables erróneas. 495
- d)** Avanzar en transparencia, mejora de la gestión, eficiencia y racionalidad. 496
- e)** Estandarización de procesos, mejora de la especialización y reducción de costes. 497
- g)** Avanzar en la ejecución del Plan de Cumplimiento Confederal en materia de políticas de riesgo. 498

Las actividades que nos ofrecerá el uso del Centro Contable Confederal van desde el cumplimiento de la normativa contable, el asesoramiento económico, financiero y fiscal, la realización de informes económicos y planes de viabilidad, la elaboración de presupuestos y su seguimiento; la presentación de las cuentas anuales y auditorías hasta la liquidación de impuestos, conciliaciones contables y bancarias, gestión de viajes y proveedores, gestión de programas subvencionados, etc. 499

En definitiva, pretendemos contar con un sistema homogéneo para el análisis de la información económica financiera de FECCOO y avanzar en la incorporación de herramientas que confluyan en un sistema de gestión en consonancia con la dimensión de las necesidades de información del conjunto de las organizaciones. 500

4.6.2. Avanzar en la integración de la gestión económica de las organizaciones territoriales 501

En estos últimos cuatro años hemos avanzado significativamente en la integración de la gestión contable, fiscal y financiera de las organizaciones federadas. Para el ejercicio presupuestario de 2021 se habrán integrado en el CIF federal 12 territorios. 502

No obstante, estamos lejos de cumplir con el objetivo confederal de que todas las federaciones de nacionalidad o región integren su gestión económica en el CIF de la Federación, tal como se estableció en el Consejo Confederal. 503

Por tanto, la Federación de Enseñanza de CCOO, de acuerdo con lo previsto en los estatutos y desarrollos reglamentarios de la Confederación Sindical de CCOO, configura una única personalidad jurídica y utiliza un único CIF, en el que deben encuadrarse todas las organizaciones que la componen. 504

La Comisión Ejecutiva de FECCOO aprobará un Manual de Procedimientos Financieros 505

de la Federación que incluirá un calendario de incorporación al CIF federal de las organizaciones que todavía consolidan con su territorio y, en su caso, los planes de optimización económico-financieros necesarios.

506 Durante el próximo mandato deberemos culminar todo el proceso de modernización de la gestión y control de las finanzas de todas las organizaciones federadas.

507 **4.7. Avanzar en el uso de las herramientas digitales de la organización**

508 Durante este mandato hemos hecho una apuesta importante por el uso de las herramientas y aplicaciones informáticas disponibles en la Federación y hemos ido introduciendo el empleo de las aplicaciones informáticas confederales y otras, además de apostar por implementar el trabajo colaborativo y en red para la elaboración de la inmensa mayoría de los trabajos de administración, gestión y organización, etc.

509 Durante la situación generada por la crisis sanitaria de la Covid-19, todo el trabajo de la organización de atención de consultas por vía telemática y telefónica nos obligó a generar unos cauces de organización y trabajo colaborativo en red que ha quedado implantado en muchas de las secretarías federales.

510 Por ello, nos proponemos avanzar en la digitalización de los procesos y en la optimización de las tareas administrativas de consulta, modificación y registro de la información sindical y de afiliación que manejamos mediante herramientas informáticas, garantizando un uso seguro y eficaz en el conjunto de la Federación de Enseñanza.

511 Debemos poner al servicio de la organización y de la consecución de los objetivos establecidos todos los recursos informáticos que nos ofrece el Sistema Informático Confederal (SIC). Esto conlleva un compromiso con el mantenimiento actualizado de la información contenida en sus bases de datos, pues, cuanto más veraz sea la información, más y mejores resultados obtendremos en su tratamiento y más ajustadas podrán ser las decisiones que tomemos en materia de acción sindical.

512 Para potenciar y extender el uso de las aplicaciones del SIC, así como la implantación de la app de visitas a centros y otros recursos disponibles para la acción sindical, será necesario recurrir a la formación de nuestros cuadros, delegadas y delegados o sindicalistas de referencia, así como de las trabajadoras y trabajadores de FECCOO, para que, además de explotar sus potencialidades y posibilidades en la acción sindical y en cada uno de sus ámbitos, puedan contribuir a mantener las bases de datos vivas y actualizadas y conseguir así una utilización eficaz de las nuevas tecnologías, las herramientas informáticas confederales y otras, reduciendo el tiempo efectivo de trabajo.

4.8. La formación sindical, una herramienta clave para extender y consolidar nuestra cultura organizativa y reforzar nuestra base ideológica

513

La formación sindical de calidad y los itinerarios formativos de FECCOO constituyen herramientas esenciales para la acción sindical, el refuerzo de la identidad de nuestra Federación y el respeto de nuestros principios y valores.

514

Proponemos una formación sindical de calidad, acorde con nuestros principios sociopolíticos que, desde la reflexión y el debate y actuando como sindicato de proximidad, dé respuesta a las necesidades de nuestro gran activo sindical: las trabajadoras y los trabajadores de la enseñanza.

515

Una formación sindical que potencie e implemente los valores de CCOO a través del intercambio de conocimientos y experiencias, ofreciendo una herramienta que revierta tanto a nivel individual como al conjunto de la organización.

516

Ofreceremos una formación que dé cobertura a aquellas temáticas más generales, consensuadas con los territorios, como herramienta para la acción sindical.

517

En un mundo cambiante y en rápido proceso de globalización necesitamos aprender cada vez más a anticiparnos y a enfrentar las incertidumbres. El periodo adverso que estamos atravesando nos invita a repensar nuestros itinerarios formativos y a anticipar posibles escenarios, circunstancias y situaciones para que la formación sindical sea una herramienta eficaz. Una formación basada en el pensamiento estratégico que se fundamente en métodos de trabajo con escenarios como punto de partida para pensar y debatir sobre posibles estrategias de actuación tanto a nivel individual como corporativo, y nos ayuden a percibir los cambios y a enfrentarlos de manera proactiva.

518

Una formación que nos ayude a orientarnos y a avanzar en situaciones de incertidumbre. Que mejore nuestra capacidad de análisis de problemas, de situaciones, de tendencias, de manera integral y en todas sus complejidades, fomentando el pensamiento sistémico a diferentes niveles y en distintas esferas. En definitiva, una formación sindical que proporcione un medio para pensar con perspectiva dentro de marcos temporales que van del medio al largo plazo y ayude a desarrollar relaciones de confianza y entendimiento mutuo entre los diversos sectores en el conjunto de nuestra Federación, estableciendo un horizonte temporal y una planificación de procesos para recabar información con objeto de obtener una buena lectura de lo que las trabajadoras y los trabajadores de la enseñanza demandan.

519

La formación sindical de FECCOO irá acompañada de una metodología activa y participativa que tendrá en cuenta las diferentes dimensiones del conocimiento teórico y práctico: "saber conocer" (conceptos y procesos), "saber hacer" (práctica sindical), "saber ser" (dimensión ética), "saber convivir" (dimensión organizativa y sociopolítica). Estas dimensiones conllevan formar para la acción. Las personas participantes se convierten en agentes de la formación, transmiten la ideología y los valores de nuestra organización y se adquieren estrategias de intervención. Con la puesta en práctica de la metodología activa que

520

proponemos, pretendemos contribuir al proceso de fortalecimiento de la "identidad sindical básica compartida".

- 521 La formación sindical de FECCOO se apoyará en el intercambio de buenas prácticas, el espíritu crítico y un enfoque pedagógico basado en el saber como construcción social para la adquisición de competencias sociales y sindicales.
- 522 Objetivos para desarrollar en el próximo mandato:
- 523 ● Fortalecer la formación sindical para extender y consolidar nuestra cultura organizativa y reforzar nuestra base ideológica.
 - 524 ● Reforzar la cooperación y coordinación con la Confederación en la implantación de los itinerarios formativos y herramientas informáticas (FORSIN) desarrolladas en este mandato y en todas las estructuras de la Federación.
 - 525 ● Facilitar la renovación de nuestras estructuras sindicales, incorporando a la actividad sindical a nuestras afiliadas y afiliados y delegadas y delegados jóvenes, reforzando la participación de las mujeres.
 - 526 ● Consolidar la metodología activa y participativa basada en el saber como construcción social, centrada en el aprendizaje de personas adultas, la reflexión, el intercambio de buenas prácticas y el espíritu crítico.
 - 527 ● Mejorar las competencias de nuestros dirigentes, delegadas y delegados y afiliación para el desempeño de las responsabilidades sindicales y mejorar nuestra capacidad de intervención, haciendo hincapié en las competencias digitales, de protección de datos y comunicación.
 - 528 ● Construir un modelo de formación sindical que asegure la estabilidad con independencia de las fuentes de financiación.
 - 529 ● Ofrecer una formación sindical que incorpore la transversalidad de género, la formación en igualdad y la prevención de todo tipo de violencias, teniendo en cuenta también el cuidado y respeto por el medioambiente. 

5. Afianzar la comunicación como eje estratégico del sindicato

530

5.1. Fortalecer nuestra capacidad de difusión interna y externa. Inmediatez

531

La comunicación es una de las fortalezas de la Federación de Enseñanza de CCOO. Enfocada especialmente a las y los profesionales de la educación y a la comunidad escolar, pero también a la sociedad en general, es un elemento transversal de nuestra organización, a través del que se integran e interrelacionan el resto de los ejes estratégicos. Por tanto, la comunicación no ha de limitarse solamente a la transmisión de información. Nuestros objetivos en este ámbito deben estar orientados a difundir los valores y propuestas del sindicato, haciendo hincapié en la acción sindical y la política de participación.

532

Hace ya tiempo que el acceso a los contenidos se produce a cualquier hora y en cualquier lugar. El empleo generalizado de las tecnologías digitales permite, además, la aparición de nuevos modelos de trabajo. A todo ello debemos añadir que, durante la actual crisis sanitaria, sin ser la fórmula que queremos para la educación, el trabajo a distancia y, concretamente en algunos ámbitos, el teletrabajo se ha configurado como una realidad laboral que hasta ahora estaba poco extendida. Es realmente imprescindible estar presentes como sindicato en los diferentes espacios, garantizando a través de la comunicación el desarrollo de la actividad sindical.

533

Y, para lograr una comunicación externa solvente, es necesario impulsar la creación de esferas que refuercen la comunicación interna, desarrollando un estilo de comunicación abierto, accesible y multidireccional. La comunicación debe estar presente en todos los ejes estratégicos de la acción del sindicato, puesto que de esta manera será mucho más efectiva y requerirá un menor esfuerzo de reestructuración.

534

Por otro lado, nos enfrentamos a otra etapa de desarrollo tecnológico con la implementación del 5G y las demás redes avanzadas de alta velocidad, que pondrán a nuestra disposición numerosas tecnologías en cualquier momento y lugar. Junto a la realidad virtual (RV), la realidad aumentada (RA) o la *big data*, traerán aparejadas novedades que todavía desconocemos, lo que aconseja la creación de un grupo de trabajo de testeo de nuevas herramientas digitales para la comunicación.

535

536 **5.2. Consolidar la diversificación de soportes y adaptación de contenidos**

537 Durante los últimos años hemos sido capaces de incorporar en nuestra acción comunicativa distintos soportes, tanto físicos como digitales. El próximo paso ha de consistir en consolidar esa diversificación y, al mismo tiempo, implementar de manera sistemática una comunicación omnicanal, esto es, lograr estar presentes en los diferentes soportes y canales donde se encuentra cada público, adaptando el mensaje en cada uno de ellos.

538 Es importante diferenciar entre multicanal (estar en todos los canales) y omnicanal. Esta última estrategia permite dar continuidad a la experiencia de un canal a otro, adaptándola. Esto nos obliga a mantener actualizados los contenidos y en constante revisión de usabilidad páginas web, micrositios de participación, redes sociales, plataformas de mensajería instantánea, publicaciones, boletines, etc.

539 En este sentido, hay que recordar la necesidad de adoptar sistemáticamente tanto las políticas de seguridad y privacidad, como las normas de uso de los sistemas confederales como reglas globales del uso de la tecnología.

540 Una comunicación a la ofensiva, presente en todos los medios y soportes a nuestro alcance, contribuirá a fortalecer nuestro discurso frente a la ideología neoliberal y, por tanto, al irrenunciable debate de las ideas en la lucha por la hegemonía cultural.

541 Es por ello por lo que es importante incorporar lenguajes que permitan que los mensajes lleguen de manera efectiva, lo que implica definir líneas narrativas acordes y pertinentes para el ámbito de trabajo al que se dirigen, cuidando el lenguaje inclusivo e insistiendo en las adaptaciones necesarias para hacer llegar los contenidos a las personas con discapacidad.

542 Especial mención debemos hacer sobre el permanente cuidado editorial de nuestra revista Trabajadores de la Enseñanza (TE), disponible en formato digital para la afiliación y en papel para los centros educativos, y pendiente de una actualización gráfica para adecuarnos a los tiempos actuales. La revista TE sigue siendo nuestro medio de comunicación más reconocido y reconocible, cuyo contenido está elaborado desde la perspectiva ideológica y sindical de CCOO.

543 **5.3. Estrategias y elaboración de contenidos rápidas, eficaces y eficientes**

544 Primero eres, luego lo haces y finalmente lo cuentas. Así debe estructurarse el discurso de comunicación para tener credibilidad. Para llegar a los públicos clave y mejorar el posicionamiento de un mensaje o de una organización, es necesario generar contenidos de calidad que sean de interés, sin perder de vista su adaptación al soporte.

545 Nuestros medios de comunicación físicos y digitales han de poner altavoz, difundir y dar visibilidad a nuestros mensajes textos, infografías, imágenes, videos, audios o *podcasts*,

incitando a la participación de la afiliación en la construcción de iniciativas y propuestas sindicales.

La sistematización del trabajo colaborativo con las federaciones territoriales y las distintas secretarías de la Federación estatal, permiten reforzar nuestra comunicación a través de la puesta en marcha de estrategias organizativas conjuntas que sirvan para promover iniciativas sindicales en aquellos ámbitos en los que concurren. 546

Entre las iniciativas que han resultado más eficaces por su capacidad de generar fidelización entre nuestra audiencia destacan los contenidos audiovisuales "reales", aquellos que narran experiencias en primera persona y que acercan al público historias del mundo real, es decir, sus propias historias, en una suerte de *storydoing* que nos ayuda a transmitir nuestras reivindicaciones con transparencia y autenticidad, y que marca un camino en el que tenemos que profundizar. 547

Por otro lado, debemos mejorar considerablemente nuestro trabajo en relación con las herramientas tecnológicas como servicio. Es decir, más allá de habilitar nuevas plataformas, hemos de promover su manejo continuado. Durante los últimos años, hemos creado potentes herramientas digitales cuyo empleo ha sido deficiente, bien por nuestra falta de capacidad para su actualización, bien por el desconocimiento de su manejo, como ha ocurrido, por ejemplo, con la app de FECCOO, la *newsletter*, el TE digital, la web de oposiciones, etc. Pese a que muchas de estas iniciativas marcan distancias con otras organizaciones sindicales, no hemos conseguido integrar su uso en nuestra dinámica diaria de trabajo. 548

Además de impulsar las herramientas que ya están a nuestra disposición, para optimizar las acciones y facilitar el acceso a los diversos documentos de la Federación es necesario crear espacios compartidos de contenidos y recursos gráficos. En el mismo sentido, y teniendo en cuenta que somos lo que fuimos, debemos también trabajar en la creación de un archivo documental que recoja nuestra historia y evolución, en el que estén clasificados y digitalizados los documentos más relevantes de la Federación de Enseñanza. 549

5.4. Reforzar los marcos de trabajo y aprendizaje comunicativo con los equipos de comunicación territoriales 550

La comunicación habitual con los equipos de comunicación territoriales a través de videoconferencias ha reforzado nuestra coordinación y ha mejorado nuestra capacidad de respuesta conjunta. Su efectividad ha sido tal que ha de convertirse en un marco habitual de trabajo. 551

No obstante, para mantener una comunicación estratégica eficiente, hemos de evaluar las fortalezas y debilidades internas de la organización, de manera que podamos determinar qué podemos hacer con los medios y recursos disponibles. 552

La Secretaría Federal de Comunicación debe tener la capacidad de dar soporte a las federaciones de enseñanza territoriales que lo necesiten y de mejorar la coordinación con 553

todos los equipos de comunicación del sindicato a la hora de diseñar estrategias y elaborar contenidos de forma más rápida, eficaz y eficiente.

- 554 Nuestro trabajo de elaboración de propuestas y contenidos, es decir, nuestro "saber hacer", nos hace reconocibles para nuestra afiliación y la ciudadanía en general, y es un factor determinante de nuestro futuro. Es posible mejorar la efectividad de nuestra comunicación, pero para ello es necesario dotar de herramientas y medios a las secretarías de Comunicación, actualizando sus conocimientos sobre comunicación y creación gráfica, el uso de herramientas para la producción de contenidos digitales y audiovisuales, etc.

555 **5.5. Capacitar al conjunto del activo sindical en habilidades comunicativas**

- 556 La reputación es un factor estrechamente vinculado a la fidelización. Puesto que en buena medida depende de aspectos externos, a veces es vista como un intangible difícil de gestionar. Sin embargo, la reputación del sindicato está directamente ligada a sus activos, por lo que es mucho más fácil de identificar y orientar. En los centros, trabajadoras y trabajadores están ligados a nuestra organización a través de las personas que nos representan. De ahí que sea necesario capacitar al conjunto del activo sindical en habilidades comunicativas, especialmente en el ámbito digital, y establecer marcos de trabajo abiertos que fomenten la creatividad, la iniciativa desde la proximidad y la cooperación en red.
- 557 Durante el mandato que finaliza nos hemos centrado en fomentar la presencia en redes sociales tanto de nuestras secretarías y secretarios generales, como de nuestros permanentes sindicales, lo que nos ha permitido aumentar nuestro impacto y relevancia. De cara al nuevo periodo que afrontamos, debemos ir más allá.
- 558 La posibilidad que ofrecen redes sociales y demás plataformas digitales de que cualquiera pueda publicar un contenido y compartirlo con otras personas de manera inmediata es uno de los elementos clave de la nueva comunicación social, en la que la veracidad de la información viene determinada por la reputación y credibilidad del emisor. Cada una de las personas que conformamos el sindicato somos potenciales generadores de opinión y transmisores de valores en muy diversos espacios, por lo que, en el actual escenario de amplificación mediática y digital, con presencia destacada de materiales multimedia y audiovisuales, debemos mejorar las habilidades comunicativas de los activos del sindicato.
- 559 Es por tanto necesario formar en herramientas y estrategias digitales a quienes trabajan en los departamentos de comunicación, así como a sindicalistas y responsables de las diferentes secretarías, especialmente a las personas que ejercen como portavoces de la organización, de manera que consigamos aumentar nuestra visibilidad y alcanzar nuestros objetivos estratégicos.

Propuesta de Estatutos



ÍNDICE

DEFINICIÓN DE PRINCIPIOS	5
I. DEFINICIÓN DE LA FEDERACIÓN DE ENSEÑANZA	9
Artículo 1. Definición y ámbito de actuación de la Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras (FECCOO)	9
Artículo 2. Estatutos y reglamentos	10
Artículo 3. Domicilio social	11
Artículo 4. Emblema	11
Artículo 5. Ámbito territorial	11
Artículo 6. Ámbito profesional	11
Artículo 7. Afiliación internacional	12
II. AFILIACIÓN. DERECHOS Y DEBERES	13
Artículo 8. Derechos de los afiliados y afiliadas	13
Artículo 9. Deberes de los afiliados y afiliadas	15
Artículo 10. Medidas disciplinarias	15
III. ESTRUCTURA DE LA FEDERACIÓN DE ENSEÑANZA DE CCOO	16
Artículo 11. Configuración de la Federación de Enseñanza de CCOO	16
Artículo 12. Derechos y deberes de las federaciones de enseñanza de nacionalidad, región o comunidad autónoma	17
Artículo 13. Responsabilidad de la FECCOO	20
IV. ÓRGANOS DE DIRECCIÓN, COORDINACIÓN, Y REPRESENTACIÓN DE LA FEDERACIÓN DE ENSEÑANZA DE CCOO	21
Artículo 14. Órganos de dirección, coordinación y cargo de representación de la FECCOO	21

Artículo 15. Reuniones y acuerdos de los órganos	21
Artículo 16. El Congreso Federal	22
Artículo 17. Las Conferencias Federales	23
Artículo 18. El Consejo Federal	24
Artículo 19. La Comisión Ejecutiva Federal	26
Artículo 20. El Comité Federal	28
Artículo 21. Secretario o Secretaria General de la FECCOO	30
Artículo 22. Secretaría de las Mujeres, Políticas de Igualdad y LGTBI+	30
Artículo 23. Incompatibilidades de los miembros de los órganos de dirección de la FECCOO	32
V. ÓRGANOS DE GARANTÍAS Y CONTROL	34
Artículo 24. La Comisión de Garantías de la FECCOO	34
Artículo 25. La Comisión de Control Administrativo y Financiero	35
VI. ACCIÓN SINDICAL	36
Artículo 26. Principios generales de la acción sindical de la FECCOO	36
VII. ÓRGANO DE PRENSA, FUNDACIONES, SERVICIOS TÉCNICOS Y PATRIMONIO DOCUMENTAL	37
Artículo 27. Órgano de prensa de la FECCOO	37
Artículo 28. Fundaciones de la FECCOO	37
Artículo 29. Servicios técnicos de asesoramiento, asistenciales y otros de la FECCOO	37
Artículo 30. Patrimonio documental de la FECCOO	38
VIII. FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN	39
Artículo 31. Principios de la actuación económica	39
Artículo 32. Patrimonio y administración	40
Artículo 33. Balance y Presupuesto de la FECCOO	41
Artículo 34. Obligaciones de las organizaciones integradas en la Federación de Enseñanza de CCOO	41
Artículo 35. Personal con vínculo laboral de la FECCOO	42

Artículo 36. Personal con vínculo asociativo sindical de carácter no laboral de la FECCOO	42
IX. DISOLUCIÓN DE LA FEDERACIÓN DE ENSEÑANZA DE CCOO	44
Artículo 37. Disolución de la FECCOO	44
ANEXO A QUE HACE REFERENCIA EL ARTÍCULO 21.B)	45
ANEXO SOBRE LA ADAPTACIÓN A LOS ESTATUTOS CONFEDERALES	49

DEFINICIÓN DE PRINCIPIOS

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 todos los niveles educativos.

En igual rango de prioridad, la defensa de una enseñanza de calidad, laica, equitativa, participativa, crítica, democrática e inclusiva como instrumento dinamizador de una sociedad más justa, más libre e igualitaria y de una convivencia pacífica, tolerante e integradora.

Está integrada como Federación de rama en la Confederación Sindical de CCOO, de acuerdo con los Estatutos de la Confederación Sindical de CCOO (CS de CCOO).

Por ello la FECCOO ratifica los principios en que se inspira el sindicalismo de la CS de CCOO definidos en los Estatutos de dicha Confederación.

Estos principios son los siguientes:

Reivindicativo y de clase

La FECCOO reivindica los principios de justicia, libertad, igualdad y solidaridad. 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 socialista democrática.

Unitario

La Federación de Enseñanza de CCOO mantiene de forma prioritaria el carácter plural y unitario que desde su origen la caracterizó, y se propone, como objetivo fundamental, la consecución de la unidad sindical orgánica dentro del Estado español, mediante la creación, en el menor plazo posible, de una confederación que sea expresión libre y unitaria de todos los trabajadores y trabajadoras.

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

- a) Promover toda iniciativa que se encamine a favorecer la unidad de acción de las centrales sindicales representativas y de clase, tendiendo a que esta unidad de acción adquiera formas cada vez más estables.

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

4 **Democrático e independiente**

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

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

14 **Participativo y de masas**

- 15 Considerando que la conquista de las reivindicaciones sociales y políticas de los
16 trabajadores y trabajadoras exige protagonismo directo, la FECCOO se propone organizar a
17 la mayoría de ellas y ellos a fin de incorporarles a la lucha por su propia emancipación.

- 18 CCOO promoverá en todas sus estructuras la participación de la diversidad social
19 existente entre la clase trabajadora y avanzará, de acuerdo con el resto de la Confederación,
20 hacia la participación directa de su afiliación en la elección de los órganos de dirección y en la
21 toma de decisiones.

22 **Feminista. Por la igualdad de mujeres y hombres**

- 23 La FECCOO tiene entre sus principios impulsar y desarrollar la igualdad real y efectiva, así
24 como combatir la discriminación por razón de sexo.

- 25 Para ello, CCOO se propone incorporar la transversalidad de género en todos los ámbitos
26 de la política sindical, promover y desarrollar acciones positivas en las relaciones laborales y
27 en las condiciones de trabajo, así como remover los obstáculos para avanzar en una
28 representación paritaria de hombres y mujeres en todos los niveles y en todos los órganos de
29 dirección del sindicato. Igualmente, fomentará la corresponsabilidad social en la gestión de
30 cuidados y la coeducación como elemento esencial en la lucha para erradicar todo tipo de
31 violencia machista.

32 **A favor de la diversidad afectivo sexual**

- 33 La FECCOO tiene entre sus principios impulsar y desarrollar la igualdad de oportunidades
34 en todos los ámbitos, así como combatir la discriminación por motivo de orientación sexual,
35 identidad y/o expresión de género y las situaciones de exclusión. Para ello, desarrollaremos

acciones que favorezcan la igualdad de oportunidades en el marco de las relaciones laborales e informaremos y formaremos a las personas afiladas a la organización en su conjunto.	1 2
Sociopolítico	3
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.	4 5 6
Asimismo, la FECCOO prestará una especial atención a la infancia, a la aplicación de sus derechos nacionales e internacionales y a su protección, y defenderá las reivindicaciones de las mujeres, jóvenes, personas LGTBI (Lesbianas, Gais, Transexuales, Bisexuales, Intersexuales), personas con discapacidad, desempleadas, inmigrantes, pensionistas; a la salud laboral, el medio ambiente y el pacifismo con el fin de eliminar cualquier forma de discriminación basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad y/o expresión de género, 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.	7 8 9 10 11 12 13 14 15 16
La FECCOO, consecuente con la defensa que históricamente mantiene de los derechos nacionales y autonómicos de los pueblos de España:	17 18
- Reconoce el derecho de autodeterminación de aquellos pueblos que lo deseen ejercitar a través de los mecanismos establecidos en la Constitución para su reforma.	19 20
- Apoya la plena consolidación de las autonomías nacionales y regionales, así como la plena solidaridad entre ellas.	21 22
- Y se define a favor del Estado federal.	23
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.	24 25 26 27
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 la voluntad democrática del pueblo que en su día la aprobó y la capacidad de este para adaptarla a las nuevas realidades y reivindicaciones democráticas.	28 29 30 31
Internacionalista	32
Ante la esencia internacionalista de la clase trabajadora, la FECCOO afirma lo siguiente:	33
a) Se establecerán y reforzarán las relaciones solidarias con todos los sindicatos de clase	34

1 democráticos y representativos del mundo, a todos los niveles y con independencia de su
2 afiliación a las confederaciones o federaciones mundiales existentes.

3 **b)** La FECCOO colaborará con las Organizaciones Sindicales Internacionales y actuará en
4 favor de la unificación del Sindicalismo Mundial.

5 **c)** De igual manera, la FECCOO se compromete a mantener de forma activa la solidaridad
6 con los pueblos que luchan por las libertades democráticas y/o por el socialismo y con las
7 personas refugiadas y trabajadores y trabajadoras perseguidos por el ejercicio de sus
8 derechos sindicales y democráticos.

9 **d)** Potenciará la coordinación de los órganos de representación sindical de las empresas
10 multinacionales.

11 **Pluriétnico e intercultural**

12 La FECCOO apoyará dentro y fuera del país las reivindicaciones específicas de las
13 personas inmigrantes así como de las personas extranjeras que trabajan en el ámbito del
14 Estado español.

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

I. DEFINICIÓN DE LA FEDERACIÓN DE ENSEÑANZA

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 es una organización sindical democrática y de clase que agrupa federaciones de nacionalidad, región, comunidad autónoma y del exterior democráticas y de clase, de trabajadoras y trabajadores de la Enseñanza y los Servicios Socioeducativos en todos los ámbitos, 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 educación y la democratización de la misma, mediante:

- La consecución de un sistema educativo público, universal, de calidad, gratuito desde los 0 a los 18 años, pluralista, científico, laico, coeducativo, igualitario, arraigado en el medio sociocultural y gestionado democráticamente.

Este sistema será financiado con fondos públicos y estará al servicio de todos los españoles y españolas y personas extranjeras residentes en el Estado español, 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, identidad y/o expresión de género, edad, origen étnico y/o convicciones políticas o religiosas; ejercerá una especial defensa del medio ambiente y apoyará, dentro y fuera del ámbito del Estado español, las reivindicaciones específicas de las trabajadoras y trabajadores de la enseñanza en el exterior, así como las de las personas extranjeras que desarrollen su actividad profesional en el ámbito educativo en nuestro país.

Nos proponemos, igualmente, que se garantice la universalidad, equidad y calidad de los servicios socioeducativos, que deberán conformarse en un sistema público de gestión directa; su transformación democrática; y su extensión como derecho social a toda la ciudadanía y,

1 particularmente, a los colectivos más desfavorecidos de la sociedad.

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

8 Para ello, la FE de CCOO desarrolla su actividad sindical a través de:

9 **a)** La negociación colectiva.

10 **b)** La concertación social.

11 **c)** La participación institucional y social.

12 **d)** La asistencia, asesoramiento y defensa individual y colectiva de los trabajadores y
13 trabajadoras de la enseñanza.

14 **e)** La promoción y/o gestión de actividades y servicios dirigidos a la integración y
15 promoción social, cultural, profesional y laboral de los trabajadores y las trabajadoras de la
16 enseñanza, y en especial de sus afiliados y afiliadas.

17 **f)** Cuantas acciones y actividades consideren adecuadas para el cumplimiento de sus
18 objetivos.

19 **Artículo 2. Estatutos y reglamentos**

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

25 Los Reglamentos sindicales desarrollan y regulan los mandatos contenidos en los
26 presentes Estatutos en aquellos aspectos de funcionamiento, relaciones sindicales y
27 derechos y deberes aquí previstos. Obligan a todas las organizaciones y a la afiliación de la
28 FECCOO.

29 Ante disposiciones en contrario, prevalecerá lo dispuesto en los Estatutos Confederales y
30 sus reglamentos, o en su caso lo que acuerde el Consejo Confederal. y en segundo nivel los
31 Estatutos Federales y sus reglamentos, o en su caso lo que acuerde en Consejo Federal. El
32 Consejo Federal será competente para resolver aquellos conflictos que pudieran suscitarse en
33 el desarrollo de los preceptos estatutarios.

Los Estatutos y Reglamentos, serán publicados para su general conocimiento.	1
Artículo 3. Domicilio social	2
La Federación de Enseñanza de CCOO tendrá como domicilio social la Calle Ramírez de Arellano número 19 - 4, 28043 Madrid. El Consejo Federal a propuesta de la Comisión Ejecutiva Federal podrá acordar el cambio a otro lugar.	3 4 5
Artículo 4. Emblema	6
El emblema de la FECCOO es un rectángulo de fondo rojo con las letras CCOO en blanco y la palabra enseñanza debajo. Este emblema deberá recogerse en las publicaciones, documentos públicos, de propaganda, páginas web, redes sociales, etc.	7 8 9
El diseño del emblema podrá ser modificado por el Consejo Federal a propuesta de la Comisión Ejecutiva o del propio Consejo de la FECCOO.	10 11
Artículo 5. Ámbito territorial	12
El ámbito de actuación de la FECCOO será el ámbito territorial del Estado español y los trabajadores y trabajadoras dependientes de la Administración, entes y organismos públicos que trabajen en el exterior. Se incluyen, igualmente, las figuras prelaborales que desarrollan sus funciones en el ámbito educativo y socioeducativo.	13 14 15 16
Artículo 6. Ámbito profesional	17
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.	18 19 20
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).	21 22 23
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 la educación y de los servicios socioeducativos, o cualquier otra situación asimilable.	24 25 26 27 28 29
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.	30 31 32

1 También podrán afiliarse los becarios y becarias del tercer ciclo de la educación superior
2 que tengan algún tipo de relación laboral o contractual con la Universidad, incluido el
3 alumnado que quisiese dedicarse al ámbito educativo, becarios o becarias de cualquier
4 ámbito.

5 Entendemos incluido dentro del concepto de personal de administración y servicios, con
6 carácter general, a todo trabajador o a toda trabajadora que desarrollando su trabajo en la
7 empresa privada, en cualquier nivel de la administración o en cualquier servicio que se preste
8 para los diversos niveles educativos y servicios socioeducativos, mantenga una relación
9 laboral directa o indirecta con la empresa o administración educativa, o bien su relación se
10 produzca a través de contratas, subcontratas, sociedades anónimas, empresas mixtas o
11 fundaciones que cubran determinados servicios de la empresa o administración principal.

12 La FECCOO discutirá en el seno del Área Pública confederal o en el diálogo con las
13 federaciones afectadas, la afiliación de los trabajadores y trabajadoras de administración y
14 servicios para su encuadramiento definitivo si se produjese una controversia.

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

18 **Artículo 7. Afiliación internacional**

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

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

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

II. AFILIACIÓN. DERECHOS Y DEBERES 1

Artículo 8. Derechos de los afiliados y afiliadas 2

La afiliación es un acto voluntario sin otras condiciones que la aceptación y práctica de los objetivos señalados en la Definición 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 Estatutos de la CS de CCOO, a los presentes Estatutos y demás normas y resoluciones del Consejo Federal acordadas que los desarrollen. 3 4 5 6 7

Sólo en los casos en los que la afiliación se solicite tras haber sido objeto de una sanción de expulsión será preceptivo obtener la rehabilitación, mediante resolución favorable del órgano de dirección que, en su día, tramitó la propuesta de sanción. 8 9 10

Sólo en los casos establecidos en el art.15.1 letras b), e), g) y h) será preceptivo obtener la rehabilitación mediante resolución favorable del órgano de dirección que, en su día, tramitó la propuesta de sanción o comunicó la baja automática. 11 12 13

Todos los afiliados y afiliadas a la FECCOO tienen derecho a: 14

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. 15 16

b) Ser elector o electora y elegible en las votaciones para los órganos de dirección y representación de la Sección Sindical en la empresa o centro de trabajo. 17 18

c) Presentarse como delegado o delegada para asistir a las asambleas congresuales, los congresos y/o conferencias que se convoquen en su ámbito de encuadramiento. 19 20

d) Presentarse como candidato o candidata tanto a los órganos de la Federación como de cualquier otra estructura sindical de CCOO dentro de su ámbito de encuadramiento. Para formar parte de órganos de dirección y representación de la estructura sindical de la FECCOO distintos a la sección sindical acreditarán una antigüedad mínima en su afiliación de seis meses anterior a la fecha de la convocatoria de la elección por el órgano competente, salvo para aquellos órganos en los que se establezca otra antigüedad diferente en los Estatutos. Las únicas restricciones se indican en estos estatutos y en las normas que para cada caso se acuerden. 21 22 23 24 25 26 27 28

e) Recibir el carné u otro documento que acredite su afiliación y tener a su disposición los Estatutos y Reglamentos Federales y Confederales vigentes. El documento que acredite su afiliación incluirá el nombre sentido en función de la legislación vigente 29 30 31

- 1 **f)** A la libertad de expresión y a manifestar opiniones diferenciadas o críticas sobre las
2 decisiones tomadas a cualquier nivel de la organización, sin perjuicio del deber de respetar
3 y cumplir los acuerdos orgánicos adoptados. En ningún caso, el derecho a la libertad de
4 expresión podrá amparar conductas irrespetuosas o descalificatorias para con los órganos
5 o cualquiera de sus miembros, tampoco las que causen grave perjuicio a la imagen pública
6 del sindicato o atenten contra el honor y dignidad personal de sus representantes y
7 afiliados o afiliadas.
- 8 **g)** El respeto a sus opiniones políticas y convicciones religiosas, así como a la falta de
9 ellos. También a su vida privada.
- 10 **h)** Solicitar la intervención de los órganos competentes de su ámbito de encuadramiento
11 contra resoluciones de los órganos de dirección o contra actuaciones de miembros del
12 sindicato y, en especial, contra medidas disciplinarias que les afecten directamente.
- 13 **i)** Recibir el oportuno asesoramiento sindical gratuito, así como el técnico, jurídico y
14 asistencial en su ámbito de encuadramiento en la forma que se establezca por los órganos
15 competentes. Este derecho no incluye el asesoramiento para reclamar o tramitar acciones
16 judiciales contra la CS de CCOO, las organizaciones en ella integradas o contra sus
17 órganos respectivos, ni frente a las fundaciones o entidades similares por ellas creadas.
- 18 No obstante, las personas afiliadas con contrato de trabajo con las organizaciones
19 sindicales confederadas en CCOO, sus fundaciones, o entidades similares creadas por él,
20 tendrán el derecho a ver resarcidos los gastos de su defensa jurídica que hubieran podido
21 tener que realizar con profesionales externos, en casos de demandas judiciales interpuestas
22 contras las organizaciones confederadas de CCOO con ocasión de su relación laboral.
- 23 El derecho se concreta en el abono de una cantidad igual a la establecida en la tarifa
24 confederal de honorarios profesionales de CCOO según el tipo de demanda, con los ajustes
25 correspondientes en función a la antigüedad en la afiliación y según los criterios aprobados
26 el Manual de Procedimiento.
- 27 **j)** A la confidencialidad de los datos personales comunicados al Sindicato. El acto de
28 afiliación constituye el consentimiento expreso para su tratamiento, con la finalidad sindical
29 y de gestión, así como con fines estadísticos e históricos por parte de la CS de CCOO y de
30 sus organizaciones confederadas.
- 31 En ningún caso podrá realizarse la cesión de dichos datos, salvo que medie autorización
32 expresa de la persona afiliada, a personas físicas o jurídicas diferentes del conjunto de las
33 organizaciones confederadas.
- 34 **k)** A recibir el convenio o documento similar que regula las relaciones laborales con la
35 empresa en la que trabaje.
- 36 Los derechos anteriormente descritos, excepto los referidos en las letras f), g) y j), se
37 ejercerán siempre que el afiliado o la afiliada se encuentren al corriente de pago de sus

cotizaciones. 1

Artículo 9. Deberes de los afiliados y afiliadas 2

- a) Los afiliados y afiliadas deberán cumplir los Estatutos y los reglamentos, normas y 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. 3
4
5
6
- 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. 7
8
9
- 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 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. 10
11
12
13
14
- d) Satisfacer la cuota que se establezca por los órganos competentes de la CS de CCOO. 15
- e) Aceptan la actuación de las Comisiones de Garantías y se obligan a agotar las vías internas de recurso antes de ejercitar las acciones judiciales que pudieran corresponderles. 16
17
- f) Los afiliados y afiliadas que decidan presentarse en las candidaturas a algunos de los cargos públicos señalados en el artículo 22 no podrán hacer uso, en la propaganda electoral, de la responsabilidad que ejerzan en cualquier órgano de la FECCOO. 18
19
20
- g) Los afiliados y afiliadas deben participar en las votaciones para la elección de representantes de personal de sus ámbitos de trabajo. 21
22
- h) Deberán hacer buen uso de los derechos sindicales que les correspondan conforme al Código de utilización de los mismos y al Código de Conducta. 23
24
- i) Cumplir las políticas que sobre seguridad, confidencialidad y protección de datos acuerden los órganos del sindicato. 25
26
- j) Comunicar sus datos personales y de contacto a la organización sindical de la que forma parte para facilitar una buena comunicación y relación. 27
28

Artículo 10. Medidas disciplinarias 29

La Federación de Enseñanza de CCOO, en ausencia de un reglamento específico aprobado por su Consejo, asume el reglamento Confederal de medidas disciplinarias, tanto para la afiliación como para los órganos. 30
31
32

1 III. ESTRUCTURA DE LA FEDERACIÓN DE 2 ENSEÑANZA DE CCOO

3 **Artículo 11. Configuración de la Federación de Enseñanza de** 4 **CCOO**

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

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

14 De Andalucía

15 De Aragón

16 De Asturias

17 De Cantabria

18 De Castilla y León

19 De Castilla La Mancha

20 De Catalunya

21 De Ceuta

22 De Euskadi

23 De Exterior

24 De Extremadura

25 De Galicia

De Les Illes Balears	1
De las Islas Canarias	2
De Madrid	3
De Melilla	4
De la Región Murciana	5
De Navarra	6
Del País Valencià	7
De La Rioja	8
Los sindicatos provinciales, comarcales, intercomarcales o insulares de cada nacionalidad, región o comunidad autónoma se integran en cada una de las federaciones antes citadas, correspondiendo a los órganos de dirección de estas últimas la aprobación de cuanto afecta a su territorio.	9 10 11 12
Artículo 12. Derechos y deberes de las federaciones de enseñanza de nacionalidad, región o comunidad autónoma	13 14
Las Federaciones de Enseñanza de nacionalidad, región o comunidad autónoma son parte integrante de la FECCOO a la vez que lo son de las respectivas confederaciones o uniones de su ámbito territorial, y están integradas por los sindicatos provinciales, o en su caso, comarcales, intercomarcales o insulares.	15 16 17 18
El sindicato provincial, comarcal, intercomarcal o insular es la estructura sindical y organizativa fundamental, a partir de la cual se van conformando las estructuras que integran la FECCOO.	19 20 21
En el supuesto de que en algunas de estas estructuras no exista suficiente afiliación para proceder a su constitución formal se elegirán coordinadores en asamblea congresual.	22 23
Las secciones sindicales están formadas por el conjunto de afiliadas y afiliados en el centro de trabajo, empresa o grupo de empresas, y constituyen la representación del sindicato en sus ámbitos. En su constitución y funcionamiento se observará lo dispuesto en el reglamento de secciones sindicales aprobado por el Consejo Federal.	24 25 26 27
Las secciones sindicales, y en general el conjunto de la afiliación, se integran en la estructura organizativa y funcional de su federación en función de su ámbito territorial.	28 29
Las federaciones de nacionalidad, región, comunidad autónoma, del Exterior y los	30

1 sindicatos están representados en los órganos estatales de la FECCOO en la forma prevista
2 para cada órgano en los presentes Estatutos.

3 Las federaciones de nacionalidad, región o comunidad autónoma están integradas por los
4 sindicatos provinciales, o en su caso, comarcales, intercomarcales o insulares. Las
5 federaciones de nacionalidad, región o comunidad autónoma están representadas en los
6 órganos de dirección de las uniones regionales o confederaciones, en la forma que cada
7 organización en concreto determine.

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

10 1. Tienen autonomía administrativa para dotarse de los órganos y servicios que estimen
11 oportunos para el mejor cumplimiento de sus funciones.

12 2. Tienen autonomía de gestión económica y de patrimonio en sus ámbitos de actuación,
13 sin más limitaciones que el cumplimiento de los Estatutos y de los acuerdos que en estas
14 materias se adopten por los órganos competentes de la federación.

15 En caso de incumplimiento de los acuerdos en materia económica, financiera o fiscal o
16 cuando la organización se encuentre en situación técnica de suspensión de pago o falta
17 continuada de tesorería para afrontar los pagos regulares, la CEF podrá intervenir las cuentas
18 de la organización relacionadas con los ingresos, pagos e inversiones por el tiempo
19 estrictamente necesarios para conseguir estabilizar y normalizar el funcionamiento de dicha
20 organización.

21 3. Tienen el deber y el derecho de participar en la elaboración de la política sindical de la
22 FECCOO a través de los órganos de dirección estatales de los que forman parte, así como
23 en su aplicación y ejecución en el ámbito territorial respectivo.

24 4. Dentro del respeto a los Estatutos y a la política sindical de la FECCOO y
25 corresponsablemente las federaciones de nacionalidad, región o comunidad autónoma,
26 ciudad autónoma y del Exterior tienen la responsabilidad de la dirección sindical en su
27 ámbito respectivo y podrán relacionarse directamente con todas las organizaciones del
28 mismo.

29 5. Las federaciones de nacionalidad, región o comunidad y ciudad autónoma y del Exterior
30 agrupadas en la FECCOO aceptan sus Estatutos y son copartícipes de su programa, la
31 política sindical de la Federación aprobada en los Congresos y en sus órganos de
32 dirección, su política de administración y finanzas y su política internacional estando
33 vinculadas a los reglamentos, resoluciones y decisiones que se adopten por el Consejo
34 Federal.

35 Asimismo, aceptan expresamente las resoluciones y acuerdos de la Comisión de
36 Garantías Federal en sus ámbitos de actuación respectivos, así como las medidas
37 disciplinarias que por los órganos estatutarios competentes pudieran imponerse, obligándose

a agotar las vías internas de recurso antes de ejercitar las acciones judiciales que pudieran corresponder.	1 2
6. Las federaciones de nacionalidad, región o comunidad autónoma, los sindicatos de Ceuta y Melilla y la 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.	3 4 5 6
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 facultades legales que se les reconozca en los Estatutos.	7 8 9 10 11
8. Si, entre congreso y congreso, la Secretaría General de cualquier organización quedara vacante por cualquier causa, podrá elegirse un nuevo secretario o 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.	12 13 14 15 16
En el supuesto de que la estructura organizativa dependiente afectada no tuviera constituido su consejo, la elección se llevará a cabo en los mismos términos por su comisión ejecutiva.	17 18 19
9. No podrá ser elegida la misma persona por más de tres mandatos para la Secretaría General de la federación y de toda su estructura organizativa dependiente.	20 21
A partir del proceso del 13º Congreso Federal, si la vigencia del mandando de la Secretaría General elegida en congreso extraordinario o en consejo (o en su defecto, en comisión ejecutiva)	22 23 24
no superase los dos años, este mandato no se tendrá en cuenta para el cómputo del límite de los	25 26
tres mandatos.	27
10. A partir del 12º Congreso Federal las personas afiliadas no podrán ser elegidas por más de tres mandatos para una misma Comisión Ejecutiva de cualquiera de las organizaciones relacionadas en el artículo 11 de estos Estatutos. Esta limitación no supondrá en ningún caso una restricción para que las personas afectadas puedan presentar su candidatura a Secretaría General.	28 29 30 31 32
Las organizaciones integradas en la FECCOO tienen el mismo régimen de incompatibilidades establecido en estos estatutos.	33 34
Los representantes legales de la Federación Estatal y de las Federaciones de	35

1 nacionalidad, región o comunidad autónoma, los sindicatos de Ceuta y Melilla y la Federación
2 del Exterior tienen el deber de transmitir a la Federación Estatal información detallada de
3 cuantas actividades o negociaciones puedan tener influencia en otros territorios, o sean de
4 interés para el conjunto, y a recibir de ella las que sean de interés general. Su incumplimiento
5 habitual podrá ser sancionado.

6 **Artículo 13. Responsabilidad de la FECCOO**

- 7 1. La FECCOO no responderá de los actos y obligaciones contraídas por las
8 organizaciones listadas en el artículo 10 de los presentes Estatutos, si éstas no hubieran
9 cumplido los acuerdos que en materia financiera y patrimonial y de protección de datos
10 hayan adoptado los órganos competentes de la FECCOO. Tampoco responderá si tales
11 organizaciones se han excedido de sus recursos económicos autónomos, sin conocimiento
12 y aprobación expresa de los órganos competentes de la FECCOO.
- 13 2. La FECCOO no responderá de la actuación sindical de las Federaciones de
14 Nacionalidad, Región o Comunidad Autónoma y organizaciones en éstas integradas,
15 adoptados por las mismas en el ámbito de sus respectivas competencias, salvo en los
16 supuestos previstos en los artículos de estos estatutos en los que haya mediado
17 intervención de los órganos de la FECCOO.
- 18 3. La FECCOO no responderá ni respaldará las actuaciones de sus afiliados o afiliadas
19 cuando éstas lo sean a título personal y no en representación acreditada del sindicato, todo
20 ello con independencia de las medidas sancionadoras que la FECCOO pudiera adoptar
21 respecto a su afiliado o afiliada.

IV. ÓRGANOS DE DIRECCIÓN, COORDINACIÓN, Y REPRESENTACIÓN DE LA FEDERACIÓN DE ENSEÑANZA DE CCOO

Artículo 14. Órganos de dirección, coordinación y cargo 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 21.

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 no sea mayoritario, la representación será, como mínimo, del 50%. Para lograrlo, las candidaturas deben guardar dichas proporciones.

Artículo 15. Reuniones y acuerdos de los órganos

1. Las reuniones ordinarias de los órganos de dirección, distintas del congreso, serán convocadas por la Secretaría General, y la extraordinarias por la Secretaría General o por al menos 1/3 de sus componentes, salvo que en estos Estatutos se establezca otra cosa.
2. Los órganos se entenderán debidamente constituidos cuando en primera convocatoria estén presentes la mitad más uno de sus componentes, y en segunda convocatoria estén presentes al menos 1/3.
3. Las decisiones de todos los órganos serán adoptadas por mayoría simple, salvo cuando se establezca otra mayoría en los Estatutos.

- 1 4. Existe mayoría simple cuando los votos afirmativos de sus integrantes presentes son
2 más que los negativos.
- 3 5. Para establecer las mayorías cualificadas (incluida la mayoría absoluta) previstas en
4 estos Estatutos se tendrá en cuenta el número total de personas integrantes del órgano
5 fijado en congreso que vaya a tomar la decisión.
- 6 6. Los congresos se entenderán debidamente constituidos cuando estén acreditados la
7 mayoría absoluta de los delegados y delegadas convocados.
- 8 En los congresos se contarán los delegados y delegadas acreditados a efectos de
9 establecer las mayorías cualificadas.
- 10 7. Las decisiones adoptadas serán inmediatamente ejecutivas. Vinculan y obligan a
11 quienes forman parte del órgano que las adopta, a las estructuras dependientes y a la
12 afiliación del ámbito afectado, independientemente de las reclamaciones o recursos que
13 puedan interponer ante los órganos competentes del sindicato o de la jurisdicción social.

14 **Artículo 16. El Congreso Federal**

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

16 Todas las organizaciones de carácter territorial celebrarán su congreso.

17 **a) Composición:**

18 El Congreso Federal, una vez fijado el número de delegados y delegadas, estará
19 compuesto por el Secretario o Secretaria General, la Comisión Ejecutiva Federal y quienes
20 representen a las federaciones de nacionalidad, región o comunidad autónoma, los sindicatos
21 de Ceuta y Melilla y la Federación del Exterior, en proporción a las cotizaciones acumuladas
22 en los cuatro años naturales anteriores a la convocatoria del Congreso. Los delegados y
23 delegadas al Congreso Federal serán elegidos según normativa que regule la convocatoria
24 funcionamiento del mismo.

25 **b) Funcionamiento:**

- 26 1. El congreso ordinario será convocado por el Consejo Federal cada cuatro años.
- 27 2. El congreso extraordinario podrá ser convocado cuando así lo apruebe el Consejo
28 Federal por mayoría absoluta o las organizaciones territoriales que sumen, al menos,
29 dos tercios de las personas cotizantes.
- 30 3. El congreso ordinario será convocado, al menos con seis meses de antelación a las
31 fechas fijadas para su celebración; las ponencias y los documentos que sirvan de base
32 para la discusión se enviarán, como mínimo, con un mes de antelación al inicio de las
33 asambleas congresuales de nivel I; el reglamento y el informe general, al menos, con

quince días de antelación al inicio del congreso y las enmiendas en el plazo que se establezca en las normas de convocatoria del congreso.	1 2
4. Todos los acuerdos del Congreso se adoptarán por mayoría simple, salvo los que tengan por objeto la modificación de los estatutos de la Federación en los apartados de definición de principios y definición de la Federación, que requerirán mayoría de dos tercios.	3 4 5 6
5. La normativa de convocatoria, composición y funcionamiento del Congreso será establecida por el Consejo Federal.	7 8
6. Los procesos congresuales se celebrarán según se articulen en cada momento por la Confederación Sindical de CCOO.	9 10
c) Funciones del Congreso Federal:	11
1. Determinar la estrategia general, la actividad sindical, la política de organización y finanzas y la política internacional de la FECCOO.	12 13
2. Aprobar y modificar el programa de la FECCOO.	14
3. Aprobar y modificar los Estatutos de la FECCOO.	15
4. Aprobar la composición del Consejo Federal.	16
5. Elegir mediante sufragio libre, directo y secreto a la Comisión Ejecutiva Federal, la Secretaría General y la Comisión Garantías Federal.	17 18
6. Decidir por acuerdo de 4/5 del Congreso sobre la disolución de la FECCOO y/o su fusión con otra organización sindical.	19 20
Artículo 17. Las Conferencias Federales	21
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 FECCOO 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.	22 23 24 25 26 27 28
En cada convocatoria específica realizada por el Consejo federal se establecerán los criterios de asistencia y funcionamiento de la conferencia, participando el Consejo Federal y al menos tantos delegados y delegadas como integrantes del mismo Consejo Federal, representando a las estructuras territoriales. Estos delegados y delegadas se elegirán de manera proporcional por los Consejos de las organizaciones del art. 11, conforme a las	29 30 31 32 33

1 normas que junto con la convocatoria de la Conferencia apruebe el Consejo Federal.

2 **Artículo 18. El Consejo Federal**

3 El Consejo Federal es el máximo órgano de dirección entre congresos sucesivos.

4 **a) Composición:**

5 El Consejo Federal estará compuesto por:

6 1. La Comisión Ejecutiva Federal, incluido el Secretario o la Secretaria General de la
7 FECCOO.

8 2. Los secretarios o secretarías generales de las organizaciones federadas.

9 3. El resto estará compuesto por los representantes de las federaciones de
10 nacionalidad, región o comunidad autónoma, los sindicatos de Ceuta y Melilla y la
11 Federación del Exterior en proporción directa a las cotizaciones previstas en el art.
12 27.a) de los Estatutos Confederales, que se elegirán en sus respectivos Consejos
13 necesariamente y con arreglo a las previsiones establecidas en el art. 11 de los
14 Estatutos Confederales teniendo en cuenta que los secretarios o secretarías generales
15 de la federaciones territoriales forman parte de su cuota de delegados y delegadas a
16 efectos del cálculo de los miembros que corresponda elegir a cada organización
17 federada y de cumplir la proporcionalidad de género.

18 Dicha composición podrá actualizarse bienalmente de acuerdo con lo establecido en el
19 Reglamento del Consejo Federal con los criterios de cotizaciones de los cuatro años
20 anteriores.

21 4 .El Consejo Federal, a propuesta de la Comisión Ejecutiva Federal o por un tercio del
22 mismo, incorporará a sus reuniones con voz pero sin voto, a miembros de la FECCOO
23 cuya presencia o asesoramiento considere oportunas, por su responsabilidad en
24 determinados servicios o comisiones de carácter permanente o temporal.

25 **b) Funcionamiento:**

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

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

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

Consejo Federal y al Secretario General.	1
c) Funciones y competencias:	2
1. Modificar y adecuar los Estatutos de la FECCOO en el supuesto de que contengan preceptos contrarios o contradictorios con los Estatutos Confederales. Modificación que deberá hacerse un plazo máximo de 6 meses desde la celebración del Congreso Confederal.	3 4 5 6
2. Discutir y decidir sobre la política general de la FECCOO entre dos congresos sucesivos y controlar su aplicación por la Comisión Ejecutiva Federal.	7 8
3. Convocar el Congreso Federal. Aprobar las normas que regulan el proceso congresual previo y proponer el reglamento de funcionamiento del Congreso, así como las ponencias.	9 10 11
Los principios y reglas establecidos en dichas normas y reglamentos deben ser y observados por los reglamentos que aprueben las organizaciones integradas en la FECCOO.	12 13 14
4. Aprobar anualmente, a propuesta de la Comisión Ejecutiva Federal, el presupuesto de gastos e ingresos y la aplicación de resultados del ejercicio de la cuenta de pérdidas y ganancias del ejercicio anterior.	15 16 17
5. Aprobar anualmente los planes de trabajo federales y los balances de actividad.	18
6. Aprobar la integración, asociación y otras formas específicas de vinculación sindical de las federaciones, sindicatos provinciales, comarcales o insulares y organizaciones sindicales que así lo soliciten.	19 20 21
7. Conocer anualmente el informe elaborado por la Comisión de Garantías Federal.	22
8. Podrá acordar por mayoría absoluta, a propuesta de la Comisión Ejecutiva Federal que sean cubiertas las vacantes que se produzcan en el seno de ésta entre congreso y congreso. Las sustituciones acordadas no podrán superar 1/3 del número de miembros fijado en el congreso.	23 24 25 26
Las vacantes que hayan sido cubiertas por acuerdo mayoritario del Consejo tendrán a estos efectos la misma naturaleza que las elegidas directamente en el congreso.	27 28
También a propuesta de la Comisión Ejecutiva Federal podrá acordar por mayoría absoluta la ampliación del número inicial de miembros de la CEF fijados en el congreso. ampliación no podrá superar el 10% del número de miembros fijado en el congreso y las personas elegidas se abstendrán de votar en asuntos que exijan estatutariamente cualificadas.	29 30 31 32 33

En ambos supuestos la elección se llevará a cabo en el seno del Consejo Federal, se registrá por lo dispuesto en el artículo 11 de los Estatutos Confederales y se mantendrá la proporcionalidad de género salida del congreso. Estas personas incorporadas a la nueva Comisión Ejecutiva Federal se abstendrán en votar en asuntos que exijan mayorías cualificadas.

9. Aprobar por mayoría absoluta los siguientes reglamentos:

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

b) El reglamento de funcionamiento de la Comisión de Garantías.

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

d) Adaptar los Reglamentos citados en el artículo 29. c. 12. de los Estatutos de la CS de CCOO, si se considerara necesario y en la medida que éstos lo permitan.

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.

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.

Asimismo, el Consejo de la FECCOO aprobará un protocolo que deberán suscribir personas candidatas a delegados y delegadas, no afiliadas, que concurran a las sindicales bajo las siglas de FECCOO.

9. Convocar las conferencias federales.

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

Artículo 19. La Comisión Ejecutiva Federal

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 cuando lo solicite 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.

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

1 autónoma.

2 5) Coordinar las actividades del Consejo Federal, del Comité Federal, de las áreas de
3 trabajo, de las secretarías, de las secciones federales, de las comisiones federales y de los
4 servicios técnicos de la FECCOO.

5 6) Tener información permanente de las Federaciones Territoriales estando en contacto
6 fluido con ellas.

7 7) Llevar la responsabilidad de las publicaciones centrales oficiales de la FECCOO.

8 8) Nombrar y cesar, motivadamente, a los miembros de los órganos de dirección de las
9 sociedades, fundaciones y servicios dependientes de la FECCOO que le correspondan.

10 9) Conocer la situación patrimonial y financiera del conjunto de organizaciones federadas,
11 así como recabar información a las entidades financieras sobre los activos y pasivos de las
12 mismas, a través de las cuentas anuales, impuestos de sociedades, auditorías externas e
13 internas y cualquier otro procedimiento legal o convencional.

14 10) Nombrar miembros de las comisiones gestoras para la dirección de las federaciones
15 listadas en el artículo 10, siempre que, por las disposiciones previstas estatutariamente o
16 por resolución expresa de la correspondiente Comisión de Garantías, haya que proceder a
17 ello.

18 11) Corresponderá a la Comisión Ejecutiva o indistintamente al Secretario General, la
19 facultad de adoptar las decisiones consistentes en el ejercicio de acciones judiciales o
20 administrativas de todo tipo para la impugnación de disposiciones legales y actos
21 administrativos, de modo que adoptada la decisión se dará traslado de la misma a los
22 representantes procesales, procuradores y abogados, para que ejerciten esta acción de
23 impugnación.

24 12) Cuantas otras competencias se le asignen en los presentes estatutos o en su desarrollo
25 reglamentario.

26 **Artículo 20. El Comité Federal**

27 Es un órgano de participación y de coordinación interterritorial presidido y coordinado por
28 el Secretario o Secretaria General.

29 El Comité Federal es un órgano especialmente llamado a fomentar la cooperación,
30 cohesión, participación y coordinación interterritorial en materias de organización, acción
31 sindical y política educativa.

32 La manifestación de orientaciones, propuestas y directrices federales responderá al
33 principio del consenso, y en el supuesto de no alcanzarse, el acta de la correspondiente
34 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.	1 2
a) Composición:	3
El Comité Federal estará compuesto por: El Secretario o Secretaria General	4
La Comisión Ejecutiva Federal	5
Los secretarios y secretarías generales de las organizaciones enumeradas en el artículo 11.	6 7
b) Funcionamiento:	8
Se reunirá, convocado por el Secretario o Secretaria General o cuando lo solicite una tercera parte de sus miembros.	9 10
Tendrá como mínimo dos reuniones anuales. Abordará aquellos temas que le proponga la Comisión Ejecutiva Federal o cualquiera de las comisiones ejecutivas territoriales.	11 12
Participará en la preparación de las reuniones del Consejo Federal.	13
Deberá debatir, previamente a las reuniones de la Comisión Ejecutiva Federal sobre:	14
1.- Desarrollo de la normativa básica de educación.	15
2.- Financiación del sistema educativo.	16
3.- Desarrollo de la Formación Profesional.	17
4.- Desarrollo del Sistema Universitario.	18
5.- Convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal.	19
Tratará, además, al menos los siguientes temas:	20
1.- Líneas fundamentales y criterios básicos de los desarrollos legislativos autonómicos en materia educativa, de dependencia y cualquier otra que afecte a las condiciones laborales de los trabajadores que pertenecen a sectores englobados en la Federación.	21 22 23
2.- Conflictos entre territorios o entre territorios y Federación.	24
3.- Campañas o actuaciones de la Federación que afecten a varias o a todas las federaciones territoriales.	25 26
4.- Líneas fundamentales y criterios básicos de intervención sindical.	27

1 **5.- Política internacional.**

2 **Artículo 21. Secretario o Secretaria General de la FECCOO**

3 a) Es quien representa legal y públicamente a la FECCOO. Actúa bajo el acuerdo
4 colegiado del Consejo Federal y de la Comisión Ejecutiva Federal, de la que forma parte de
5 manera inescindible, siguiendo el principio de dirección y representación colectiva y tiene
6 como misión la de cohesionar e impulsar las funciones de dichos órganos. Tendrá las
7 facultades que la ley le otorga, como representante legal y público de la FECCOO.

8 b) Tendrá las facultades legales que expresamente se recogen en el Anexo de los
9 presentes Estatutos.

10 En el reglamento de funcionamiento de la Comisión Ejecutiva Federal se podrá regular la
11 forma de ejercer estas facultades.

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

14 d) En caso de ausencia, la Comisión Ejecutiva Federal, colegiadamente, asumirá las
15 funciones reconocidas al Secretario o Secretaria General durante el período que dure la
16 misma.

17 e) Si entre congreso y congreso, la Secretaría General de la FECCOO quedara vacante
18 por cualquier causa, se procederá a una nueva elección por mayoría absoluta en el
19 Consejo Federal. Su mandato alcanzará hasta el siguiente congreso ordinario o hasta el
20 congreso extraordinario convocado para la elección de un Secretario General o de una
21 Secretaria General, si así lo decide el órgano de dirección mencionado.

22 f) Presidirá las reuniones de la Comisión Ejecutiva Federal, las del Consejo Federal y las
23 del Comité Federal.

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

27 h) El Secretario o Secretaria General de la Federación de Enseñanza de CCOO no podrá
28 ser elegido por más de tres mandatos.

29 **Artículo 22. Secretaría de las Mujeres, Políticas de Igualdad y**
30 **LGTBI+**

31 En la Federación Estatal, así como en cada organización federada, se constituirá la
32 Secretaría de las Mujeres, Políticas de Igualdad y LGTBI+. Su responsable formará parte de
33 la Comisión Ejecutiva de la estructura sindical de que se trate. Dicha Secretaría tendrá

asegurados medios humanos y financieros para poder realizar el trabajo de forma efectiva.	1
Sus objetivos y funciones son:	2
● Fomentar el compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.	3 4
● Velar por la aplicación de medidas orientadas a la participación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y demás ámbitos de la estructura del sindicato, procurando eliminar el "techo de cristal".	5 6 7
● Participar en el diseño de la política educativa y de la acción sindical del sindicato, asesorando, orientando e informando en los temas relativos a la igualdad de los sexos.	8 9
● Contribuir a la adopción de medidas que aseguren la participación de las afiliadas y propiciar la afiliación al Sindicato de las trabajadoras de la enseñanza.	10 11
● Fomentar la utilización de un lenguaje no sexista.	12
● Denunciar los comportamientos y contenidos sexistas y estereotipos que supongan discriminación entre mujeres y hombres, con especial consideración a ello en los libros de texto y materiales educativos.	13 14 15
● Exigir a las empresas y Administraciones Públicas que las políticas de empleo tengan como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.	16 17 18
● Promover en las empresas la realización de planes de igualdad y el establecimiento de medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo.	19 20 21
● Articular la relación entre el sindicato y las distintas organizaciones del movimiento feminista.	22 23
● Combatir la discriminación por orientación afectivo-sexual, identidad y/o expresión de género.	24 25
● Desarrollar políticas de acción que garanticen la igualdad de oportunidades de personas LGTBI+ en el ámbito laboral, y estrategias concretas en el ámbito de la negociación colectiva.	26 27 28
● Promover la creación de protocolos de atención a la diversidad afectivo-sexual en todos los ámbitos de la organización, que permitan avanzar hacia una sociedad sin barreras por motivos de orientación sexual, identidad de género o diversidad de afectos.	29 30 31

1 Artículo 23. 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 Autónomas.

10 - Miembro de Juntas Generales y/o instituciones provinciales. Presidente, presidenta,
11 consejero o consejera de cabildo insular.

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, Universidades,
16 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 - Integrantes de consejos de administración de empresas, ya sean públicas o privadas,
22 salvo en caso de ser el representante nombrado por designación de CCOO.

23 - Dirigir y/o formar parte del consejo de administración u órganos de dirección o gestión
24 de empresas, fundaciones, etc., cuyos fines sean los de colaborar o llevar a cabo
25 actividades empresariales relacionadas con las actividades y servicios del sindicato o
26 dependientes de este.

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

30 - Será incompatible ser miembro de la Comisión Ejecutiva Federal con la pertenencia a
31 los órganos de dirección o representación de cualquiera de las organizaciones integradas
32 en la FECCOO.

También será incompatible ser miembro de una comisión ejecutiva con la pertenencia a cualquier otro órgano ejecutivo de la estructura organizativa de CCOO, con la excepción de los integrantes de las comisiones ejecutivas de nivel II que no tengan atribuidas las funciones de alguna secretaría. Estas personas (vocales) podrán formar parte de las comisiones ejecutivas de nivel III de rama.	1 2 3 4 5
- 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.	6 7 8 9 10 11
- 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.	12 13 14
Las organizaciones de la Federación establecerán un régimen de incompatibilidades similar al previsto en estos Estatutos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 19 apartado 21 de los Estatutos de la CS de CCOO.	15 16 17
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.	18 19 20

V. ÓRGANOS DE GARANTÍAS Y CONTROL

Artículo 24. La Comisión de Garantías de la FECCOO

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.

Interviene, asimismo, en cuantas reclamaciones le presenten las personas afiliadas o las organizaciones integradas en la FECCOO.

Los acuerdos del Congreso Federal y del Consejo Federal no podrán ser objeto de impugnación ante la Comisión de Garantías.

Las resoluciones de la Comisión de Garantías tienen carácter definitivo y ejecutivo, y deberán dictarse en el plazo máximo de un mes.

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.

1. La Comisión de Garantías será elegida, siempre en número impar, por el Congreso Federal y estará compuesta al menos por tres titulares y dos suplentes, que no podrán, a su vez, formar parte de los órganos de la FECCOO ni de las organizaciones integradas en ella. La forma de atribución de los puestos será por sistema mayoritario.

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. Anualmente elaborará un informe que presentará al Consejo Federal.

2. 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.

3. Las resoluciones de la Comisión de Garantías resuelven en primera instancia. Sus decisiones y resoluciones, que se adoptarán en un plazo máximo de 15 días desde que cuenten con la documentación completa, son recurribles por órganos sindicales y las personas afiliadas concernidos ante la Comisión de Garantías de la FE de CCOO. 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.	1 2 3
4. 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.	4 5 6
5. La Comisión de Garantías es un órgano sindical facultado para elaborar propuestas, sugerencias e interpretaciones de carácter estatutario, funcional y teórico para los órganos de dirección de la FECCOO.	7 8 9
6. La Comisión de Garantías no es un órgano sindical consultivo.	10
7. Se requerirá un tiempo mínimo de cuatro años de afiliación para poder ser miembro de la Comisión de Garantías.	11 12
Artículo 25. La Comisión de Control Administrativo y Financiero	13
Atendiendo a las previsiones establecidas en el art 35 apartado 11 de los Estatutos Confederales, la FECCOO se somete al ámbito competencial de la Comisión de Control Administrativo y Financiero Confederal delegando sus funciones en dicha Comisión.	14 15 16
1. Para ello, la FECCOO podrá firmar el correspondiente protocolo de adhesión con la CCAF Confederal.	17 18

1 VI. ACCIÓN SINDICAL

2 **Artículo 26. Principios generales de la acción sindical de la** 3 **FECCOO**

4 La acción sindical de la Federación de Enseñanza de CCOO se acordará por los órganos
5 de dirección federales que la desarrollarán de acuerdo con las orientaciones fijadas por la
6 Confederación Sindical de CCOO.

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

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

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

13 Sobre las propuestas mencionadas en los apartados anteriores se realizará siempre
14 informe de impacto de género.

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

Artículo 27. 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 en formato digital, así como los suplementos de carácter sectorial o territorial que se publiquen.

Sus contenidos respetarán, en todo momento, la perspectiva de género, el lenguaje inclusivo y el respeto a las diversidades.

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 y de la FECCOO.

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.

Todos los órganos de las organizaciones integradas en la FE de CCOO están obligados a promover su suscripción en su afiliación.

Artículo 28. Fundaciones de la FECCOO

La FECCOO creó 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 29. 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

- 1 editorial, distribución cultural, ocio, etc., para personas afiliadas y no afiliadas,
- 2 estableciéndose los criterios diferenciados que se consideren oportunos para unas y otras.

3 **Artículo 30. Patrimonio documental de la FECCOO**

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

- 8 La FECCOO, como titular del mismo, es responsable del patrimonio documental y su
- 9 gestión a través del Sistema de Archivos de CCOO.

VIII. FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN

Artículo 31. Principios de la actuación económica

La actividad económica de la FECCOO, y de las organizaciones que en ella se integran y articulan, se desarrollará de acuerdo con los siguientes principios:

Independencia económica: La FECCOO se sustentará económicamente por las cuotas de sus afiliados y afiliadas, dichos ingresos son la base fundamental sobre la que articulará tanto su política organizativa interna como su acción sindical.

Autonomía de Gestión: 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:

- La capacidad para elaborar y aprobar sus presupuestos por los órganos competentes. La FECCOO presentará presupuestos y cuentas anuales consolidadas de todas las estructuras que la integran.
- La gestión y disposición de los bienes y derechos de que sea titular y del cumplimiento de las obligaciones contenidas en los presentes Estatutos y sus normas de desarrollo.

Gestión Presupuestaria: 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.

Gestión no lucrativa: 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 invertirán de forma obligatoria en mejorar sus actividades, sus servicios sindicales o su situación patrimonial, sin que, en ningún caso, puedan destinarse a reparto de beneficios en ninguna de sus formas.

Las compensaciones y/o retribuciones percibidas, en su caso, por integrantes de los órganos de dirección de cargos de representación lo serán en concepto de vínculo asociativo sindical de carácter voluntario no laboral y adscrito temporalmente a mandato congresual, y estarán sujetas al régimen de incompatibilidades establecido en los presentes Estatutos.

1 **Información y transparencia:** La FECCOO y sus organizaciones federadas, respetando las
2 normas confederales están obligadas al cumplimiento de las obligaciones contenidas en el
3 presente capítulo:

4 **a)** Hacer pública, mediante la página web o cualquier otro sistema, la información
5 económica y financiera, el estado de sus cuentas, y el origen de los recursos del conjunto
6 de las organizaciones que integran la FECCOO.

7 1. Disponer de un registro de contabilidad donde figuren sus estados de
8 Ingresos-Gastos y su Balance General.

9 2. Un registro de afiliadas y afiliados.

10 3. Un registro de delegadas, delegados y personal sindical.

11 4. Un registro de apoderamientos.

12 **b)** Toda empresa, entidad u organismo que realice trabajos para cualquier estructura de
13 CCOO deberá cumplir con la normativa laboral, fiscal y de protección de datos, así como
14 con los convenios colectivos y planes de igualdad correspondientes, en especial lo
15 referente a los derechos sindicales.

16 **Artículo 32. Patrimonio y administración**

17 Los recursos y bienes de la FECCOO y de cada una de las organizaciones federadas en la
18 misma estarán integrados por:

19 1. La parte proporcional de las cuotas de la afiliación que les resulte de aplicación. Su
20 importe, periodicidad y formas de abono se determinarán por el Consejo Confederal.

21 2. Los ingresos "extra cuotas" tasados en el reglamento que contempla este tipo de
22 recursos. Entre ellos, los ingresos o compensaciones de gastos por representación sindical
23 en instituciones públicas u organizaciones privadas, aun cuando aquella se ejerza
24 mediante representación nominal delegada.

25 3. Los ingresos procedentes por prestación de servicios de las distintas organizaciones
26 federadas.

27 4. El capital acumulado por las organizaciones a lo largo de su gestión.

28 5. Las subvenciones que pueden serle concedidas así como los ingresos procedentes de
29 acuerdos sindicales, incluidos los no dinerarios derivados de las leyes y convenios en vigor.
30 Los bienes y valores de que sean titulares y sus rentas.

31 6. Cualesquiera otros recursos obtenidos de conformidad con las disposiciones legales y
32 preceptos estatutarios.

7. Todos los bienes muebles e inmuebles adquiridos, donados o legados a la FECCOO o a cada una de las organizaciones federadas. Para la gestión de los servicios y actividades establecidos en los presentes Estatutos, podrá solicitar y obtener subvenciones finalistas de las Administraciones Públicas nacionales y/o comunitarias.

8. El patrimonio documental.

Artículo 33. Balance y Presupuesto de la FECCOO

Anualmente la Comisión Ejecutiva, presentará a su Consejo un presupuesto que integre las previsiones de ingresos, gastos e inversiones para el desarrollo de su actividad y del resto de las estructuras que la integran, así como las cuentas anuales que comprenderán al menos: la

memoria, el balance, la cuenta de resultados, el estado de cambio del patrimonio neto, el estado

de flujos de efectivo y el informe de auditoría externo si pasara auditoría.

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.

La FECCOO y las organizaciones federadas, referidas en el art. 11, podrán establecer en los correspondientes presupuestos anuales fondos patrimoniales dirigidos a asegurar el desarrollo y consolidación organizativa o la mejora y potenciación de los servicios básicos. El funcionamiento de dichos fondos estará sujeto al reglamento que acuerde el órgano competente, y será publicado para general conocimiento de sus afiliados y afiliadas.

Artículo 34. Obligaciones de las organizaciones integradas en la Federación de Enseñanza de CCOO

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.

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.

1 El incumplimiento injustificado de estas obligaciones dará lugar a la adopción de las
2 medidas disciplinarias contenidas en los presentes Estatutos y en su desarrollo reglamentario.

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

6 La FECCOO arbitrará las medidas necesarias para garantizar la redistribución de los
7 recursos económicos entre las diversas organizaciones y sectores que la integran, con
8 criterios de solidaridad y corrección de desequilibrios financieros que, derivados de
9 condiciones objetivas puedan poner en peligro su presencia en determinados territorios y
10 sectores por no tener capacidad económica de autofinanciación.

11 Simultáneamente, será obligación de todas ellas colaborar a la formación de las
12 estructuras estables de la Federación facilitando la dedicación a ésta de las personas que se
13 consideren oportunas para la consecución de sus fines. El incumplimiento injustificado de las
14 obligaciones dará lugar a la adopción de las medidas disciplinarias que estatutaria o
15 reglamentariamente procedan.

16 **Artículo 35. Personal con vínculo laboral de la FECCOO**

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

20 La selección de personas se efectuará con criterios de igualdad, objetividad, publicidad y
21 transparencia.

22 Las organizaciones promoverán una política activa de integración en las plantillas de
23 personas con discapacidad.

24 **Artículo 36. Personal con vínculo asociativo sindical de carácter** 25 **no laboral de la FECCOO**

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

32 Si tienen retribución, por su dedicación a tiempo completo o parcial, se les dará de alta en
33 los Códigos de Cuenta de Cotización abiertos para los/as sindicalistas en el Régimen General
34 de la Seguridad Social, de conformidad a lo establecido en la Ley 37/2006, procediéndose a
35 un nombramiento sindical para el período que se determine en los Estatutos y sus

retribuciones serán conforme a lo que se determine en el órgano correspondiente (Congreso, Consejo o Comisión Ejecutiva).	1 2
Cuando los/as sindicalistas cesen en sus cargos o puestos de responsabilidad (por las causas establecidas estatutariamente) no tendrán derecho a indemnización. Dichas retribuciones se limitarán a completar hasta un nivel o niveles de referencia, a cuadros de dirección de salarios bajos, dentro de un marco retributivo homogéneo.	3 4 5 6
Si en aplicación de lo recogido en el art. 15. 1. de los Estatutos de la CS de CCOO causaran baja como afiliado o afiliada en CCOO perderán, asimismo, la condición de personal con vínculo asociativo de carácter no laboral.	7 8 9
En caso de que se estableciera una nueva relación asociativa, con alguna persona a quien se le haya aplicado con anterioridad una baja afiliativa por los supuestos recogidos en el párrafo anterior, se le comunicará a la organización que aplicó la medida sancionadora para que traslade su opinión sobre la procedencia o no del establecimiento de la relación asociativa.	10 11 12 13 14

IX. DISOLUCIÓN DE LA FEDERACIÓN DE ENSEÑANZA DE CCOO

Artículo 37. Disolución de la FECCOO

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. La forma de disolución del patrimonio confederal se establecerá en el acuerdo que motive la disolución.

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.

ANEXO A QUE HACE REFERENCIA EL ARTÍCULO 21.B)

En relación con el artículo 21, apartado b) de los Estatutos, el secretario general o secretaria general tendrá las siguientes facultades:

Tomar parte en concursos y subastas, hacer propuestas y aceptar adjudicaciones; aceptar, con o sin beneficio de inventario; repudiar y manifestar herencias y liquidaciones de sociedades; entregar y recibir legados; aceptar, liquidar y extinguir fideicomisos; 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 todo tipo, incluidos de trabajo, de transporte y de arrendamientos; retirar y remitir géneros, envíos y giros; retirar y llevar correspondencia de cualquier clase.

Constituir, disolver, extinguir, modificar y gestionar fundaciones y sociedades de todo tipo, incluidas laborales, civiles y mercantiles, y cuenten o no con participación pública; nombrar, aceptar y desempeñar cargos en ellas e intervenir en sus consejos de administración y juntas generales.

Operar con bancos, cajas de ahorros y demás organismos y entidades bancarias de todo tipo, sean públicas o privadas, nacionales, europeas o internacionales, incluso con el Banco de España, el Banco Central Europeo y el Fondo Monetario Internacional y, sus sucursales, haciendo todo cuanto la legislación y prácticas bancarias le permitan. Abrir, seguir y cancelar cuentas y libretas de ahorro, cuentas corrientes y de crédito, fondos de inversión y de cajas de seguridad. Librar, aceptar, avalar, endosar, cobrar, intervenir y negociar letras de cambio y otros efectos. Comprar, vender, canjear o pignorar valores y cobrar sus intereses, dividendos y amortizaciones; concretar pólizas de crédito, ya sean personales o con pignoración de valores, con entidades bancarias y sucursales, firmando los oportunos documentos, incluyendo la firma electrónica. Modificar, transferir, cancelar, retirar y constituir depósitos de efectivos o valores, provisionales o definitivos.

Afianzar operaciones mercantiles, singularmente los créditos que cualquier entidad financiera, bancos o cajas de ahorros concedan a la FE de CCOO, o a las sociedades, empresas y fundaciones en cuyo capital participe la FE de CCOO y las organizaciones relacionadas en estos Estatutos, así como solicitar y obtener cualquier información relacionada con las cuentas, movimientos bancarios y relaciones con las entidades financieras, de las sociedades, empresas, fundaciones con participación de la FE de CCOO, así como de la propia FE de CCOO y de sus organizaciones.

1 Crear, gestionar, extinguir, liquidar y efectuar todo tipo de operaciones que permita la
2 legislación en relación con planes y fondos de pensiones, estén o no constituidos con
3 participación de CCOO o sus organizaciones, empresas y fundaciones. Instar y otorgar actas
4 notariales de todas clases, promover y seguir expediente de dominio y liberación de cargas;
5 solicitar asientos en registros públicos incluidos mercantiles, de publicidad y de la propiedad;
6 hacer, aceptar y contestar notificaciones y requerimientos notariales y otorgar poderes.
7 Comparecer ante el Consejo Económico y Social, Defensor del Pueblo, Defensor del Menor y
8 centros y organismos del Estado, comunidades autónomas, provinciales, municipales o
9 locales, supranacionales e internacionales, jueces, tribunales, fiscalías, sindicatos,
10 organizaciones empresariales, delegaciones, comités, juntas, jurados y comisiones, y en ellos
11 instar, seguir y terminar como actor, demandado, ejecutante, tercerista, ejecutado o cualquier
12 otro concepto, toda clase de expedientes, juicios y procedimientos civiles, penales,
13 administrativos, contencioso-administrativos, laborales y eclesiásticos, de todos los grados,
14 jurisdicciones e instancias, elevando peticiones y ejerciendo acciones legales y excepciones
15 en cualesquiera procedimientos, trámites y recursos, prestar cuanto se requiera para la
16 ratificación y absolver posiciones.

17 Administrar en los más amplios términos bienes muebles e inmuebles, hacer
18 declaraciones de edificación y planificación/deslindes, amojonamientos, agrupaciones y
19 segregaciones. Reconocer deudas y aceptar créditos, hacer y recibir préstamos, pagar y
20 cobrar cantidades, hacer efectivos libramientos; dar o aceptar bienes, en o para pago; otorgar
21 transacciones, compromisos, renunciaciones; avalar y afianzar. Comprar, vender, retraer, permutar
22 pura o condicionalmente, con precio confesado, aplazado o pagado al contado, toda clase de
23 bienes inmuebles o muebles, derechos reales y personales.

24 Constituir, aceptar, dividir, enajenar, gravar, redimir y extinguir usufructos, servidumbres,
25 censos, arrendamientos inscribibles y además derechos reales, ejercitando todas las
26 facultades derivadas de los mismos, entre ellas cobrar pensiones y laudemios, firmar por
27 dominio, autorizar traspasos y cobrar la participación legal de los mismos. Constituir, aceptar,
28 modificar, adquirir, enajenar, posponer y cancelar total o parcialmente, antes o después de su
29 vencimiento, háyase o no cumplido la obligación asegurada, hipotecas, prendas, anticresis,
30 prohibiciones, condiciones y toda clase de limitaciones o garantías. Contratar activa o
31 pasivamente rentas, pensiones o prestaciones periódicas, temporales o vitalicias y su
32 aseguramiento real.

33 Comparecer ante los organismos de la Administración de Trabajo, de cualquier ámbito
34 territorial que fuere, servicios de mediación, arbitraje y conciliación y de solución de conflictos,
35 Dirección General de Trabajo, Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno, Juzgados,
36 Tribunales Superiores de Justicia, Audiencia Nacional, Tribunal Supremo, Tribunal
37 Constitucional, Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, Tribunal Europeo de
38 Derechos Humanos, y en ellos instar, seguir y terminar como actor, como demandado,
39 ejecutante, tercerista, ejecutado o en cualquier otro concepto, toda clase de expedientes,
40 juicios, trámites y procedimientos, recursos y ejecuciones, hacer cuanto fuere menester para
41 ratificarse y absolver posiciones. Instar, seguir, tramitar y terminar, en cualquier ámbito que
42 fuere, convenios colectivos, conflictos colectivos, huelgas y cualquier otra medida de conflicto
43 colectivo, denuncias, elevar peticiones, ejercer acciones y excepciones y recursos.

Comparecer, participar y efectuar cualquier trámite pertinente en cualquier procedimiento o expediente relacionado con la materia social, económica o sociopolítica, con el ejercicio de los derechos de manifestación y reunión, huelga y conflicto colectivo, regulaciones de empleo, despidos y extinciones individuales, plurales y colectivas, reconversiones sectoriales o territoriales, elecciones sindicales, incluidas de delegados y delegadas de personal, comités de empresa y juntas de personal, ante las empresas, sus organizaciones, la Administración Pública y los institutos u organismos dependientes de los ministerios, incluidos los ministerios que correspondan en cada momento, así como en los de la Unión Europea, Organización Internacional del Trabajo, comunidades autónomas o de cualquier otro ámbito territorial inferior.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Comparecer, solicitar, descargar, instalar, renovar, suspender, revocar y utilizar cualesquiera certificados de firma electrónica emitidos por la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda o por otros prestadores de servicios de certificación, tanto los certificados expresados en las leyes como cualesquiera otros de los emitidos por la citada Fábrica Nacional y otros prestadores de servicios de certificación electrónica, incluidos, pero no limitados, a certificados de persona física, de representantes de persona jurídica, de representante de entidad sin personalidad jurídica, de dispositivo móvil, de servidor, de componente, de firma de código, de personal al servicio de las administraciones públicas, de sello electrónico para la actuación administrativa automatizada y cualesquiera otros certificados electrónicos que pudieran surgir con posterioridad de conformidad con el estado de la técnica.	11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21
La solicitud del certificado de firma electrónica podrá realizarse ante las oficinas de registro de la Agencia Estatal de Administración Tributaria o ante otras oficinas de registro delegadas de órganos, organismo o entidades que ejerzan funciones públicas, así como ante las oficinas o registros que designen los prestadores de servicios de certificación.	22 23 24 25
Las actividades comprendidas anteriormente a realizar por cuenta del poderdante comprenderá la utilización del certificado de firma electrónica ante: la Administración General del Estado, Comunidades Autónomas, Entidades Locales y sus Organismos Públicos, Sociedades, Mancomunidades, Consorcios o cualesquiera otros entes con o sin personalidad jurídica vinculados o dependientes de los anteriores, incluyendo la Administración institucional, territorial o periférica y órganos reguladores; también realizar trámites ante Oficinas y Funcionarios Públicos de cualquier Administración, Registros Públicos, Agencias Tributarias, Tribunales Económicos- Administrativos, de Competencia o de Cuentas, Notarías, Colegios Profesionales, Sindicatos, Autoridades Eclesiásticas, Organismos de la UE e internacionales, Órganos Jurisdiccionales, Fiscalías, Juntas y Jurados, Juntas Arbitrales, Cámaras de Comercio, Órganos Constitucionales y cualesquiera otros órganos, agencias, entes u organismos de cualquier Administración y demás entidades creadas y por crear, en cualesquiera de sus ramas, dependencias o servicios de cualesquiera Administraciones nacionales, de la UE o internacionales; asimismo podrán actuar ante personas físicas, jurídicas, entidades, sociedades y comunidades con y sin personalidad jurídica, organismos, agrupaciones, asociaciones, fundaciones, ONG y demás entes de derecho privado previstos en el ordenamiento jurídico español, de la UE e internacionales, para la realización, vía electrónica mediante la utilización del certificado de firma electrónica del poderdante y por su	26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43

- 1 cuenta de todas facultades anteriormente reseñadas.
- 2 Asimismo, se le faculta expresamente para, sea en favor de terceras personas o sea en
3 favor de organizaciones de la FE de CCOO, instar y hacer apoderamientos, y efectuar
4 sustituciones y delegaciones, totales o parciales, de las facultades anteriores y de
5 cualesquiera otra que esté atribuida al secretario o secretaria general en estos Estatutos.
- 6 Corresponderá a la Secretaría General o indistintamente a la Comisión Ejecutiva de la
7 organización sindical correspondiente, la facultad de adoptar las decisiones consistentes en el
8 ejercicio de acciones judiciales o administrativas de todo tipo para la impugnación de
9 disposiciones legales y actos administrativos, de modo que adoptada la decisión se dará
10 traslado de la misma a los representantes procesales, procuradores y abogados, para que
11 ejerciten esta acción de impugnación.

ANEXO SOBRE LA ADAPTACIÓN A LOS ESTATUTOS CONFEDERALES

Según lo establecido en los artículos 2 y 19.1 y 2, de los Estatutos Confederales hemos desarrollado en los estatutos de la federación el artículo 17.3, 17.4 y 17.5 de los Estatutos Confederales.

Dentro del respeto a lo establecido en estos Estatutos Confederales, hemos adaptados en los estatutos de la FECCOO, en virtud de nuestras peculiaridades organizativas, los artículos 3, 6, 7, 17.6, 19, 20, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 34, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 46, y 50.

