



PLENO DE LA FEDERACIÓN DE ENSEÑANZA (FE)

LIBRO DE PONENCIAS

MADRID 28 Y 29 DE OCTUBRE DE 2017

1 Índice

1. Punto 1. Acceso a la función pública docente.
 1. Acceso a la función pública docente. Juan Agustín Baldellou 3
 2. PROPUESTA DE ACCESO DE FUNCIONARIOS AL CUERPO DOCENTE. Alberto Serrano Roig, Blanca Bonora Pomet, Inma Sellés Ors y Ana Francés 3
 3. Posición de CGT sobre el sistema de acceso a la Función Pública docente. Joan Antoni Cardona Suárez, Miguel González Ibáñez, Josep J. Riera i Abad 6
 4. Sobre el actual modelo de oposiciones y lo que se debería exigir a la administración. Sara Urbano 11
 5. Posición de CGT sobre el sistema de acceso a la función pública docente. Juan Carlos Martín Lima, Ignacio Casado Galván y Antonio Vico Lizana 13
 6. CONSOLIDACIÓN DEL PROFESORADO INTERINO. María Cañete y María Jesús Hermosilla 16
 7. Acceso a cuerpos docentes. Rafael Fenoy Rico 18
 8. PONENCIA SOBRE PROFESORADO INTERINO EN LA ENSEÑANZA PÚBLICA. Fermín Tejero 18
 9. PROPUESTA PARA UNA DOBLE VIA DE ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA DOCENTE. José María Llamazares Torices 19
 10. SOBRE EL PROCESO DE ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA DOCENTE, SUS LÍNEAS GENERALES Y LA SITUACIÓN EXTRAORDINARIA QUE VIVIMOS. Héctor Almazán Anés y José Luis Ruiz Ramas 20

2. Punto 2. Formación.
 1. LAS SECCIONES DE ENSEÑANZA DE CGT PUEDEN Y DEBEN IMPARTIR CURSOS. José María Llamazares Torices 25
 2. Postura de la FE ante la realización de cursos homologados para docentes realizados por CGT. Rosalia Molina y Josep Riera 27
 3. Postura de la FE ante la realización de cursos homologados para docentes realizados por CGT. Beatriz Sánchez García, Consolación Almendros Labrada y M^a Luz Orta Cano 30
 4. Ponencia sobre acción sindical. Kike García 31

3. Punto 3. Tema Finanzas.
 1. SOLICITUD AYUDA ECONÓMICA 1200 EUROS. Yolanda Nuño Morales .. 36
 2. REPARTO DE AYUDA PARA ELECCIONES. Rafael Fenoy Rico 38
 3. Ponencia sobre el reparto económico de cuotas de la Federación Estatal de Enseñanza de CGT. Kike García 39

4. Punto 4. Temas Organizativos.
 1. Funciones y tareas del SP. Almudena Gómez-Alvarez y Rosalía Molina 40
 2. Funciones Secretaría General. Rafael Fenoy Rico 43

4.	Formato ponencias. Rafael Fenoy Rico	43
5.	Publicaciones como FE. Julia Cáceres y Laura Tirado	43
6.	Huelga estatal. Almudena Gómez-Álvarez, Félix García, Elena Gil, Rafael Valentín, Maximino De Diego, Enrique Díaz, Armando Martínez García.	44
7.	Derechos reales. Rafael Fenoy Rico	45
8.	Huelga 9M. Ignacio Casado, Juan Carlos Martín, Laura Tirado, Daniel Fernández y Manuel Villacreces	46

1 **Punto 1. Acceso a la función pública docente.**

2 **1. Acceso a la función pública docente. Juan Agustín Baldellou**

3 **Acceso a la función pública docente**

4 En la sociedad en que nos encontramos, el trabajo como forma de obtención de recursos, se
5 convierte en un bien a obtener en competencia con los compañeros. La oposición es la
6 expresión más explícita de ello.

7 Si consideramos la posibilidad de mayor o menor justicia en esa competencia, estamos
8 entrando en la locura que el poder nos propone puesto que el concepto de justicia justifica el
9 de desigualdad. Por tanto no debemos entrar en que puede ser "mejor" o "más justo" para los
10 opositores.

11 Si consideramos al alumnado sí podemos pensar que es lo más conveniente para él y en base
12 a ello plantear la forma de oposición, creo que desde nuestro pensamiento y nuestros
13 planteamientos lo más conveniente sería:

14 -Adquirir la capacidad para analizar la realidad desde diferentes ideologías o sistemas de
15 pensamiento

16 -Desarrollar la capacidad de crítica

17 -Desarrollar la capacidad de autocrítica

18 Además de los conocimientos específicos de cada currículo

19 (Tener en cuenta que estos puntos están, más o menos, recogidos en la ley de educación)

20 En cuanto al punto referente al currículo específico, hemos de suponer que un licenciado, por
21 el hecho de serlo, tiene los conocimientos suficientes

22 Lo que no se supone por el hecho de tener una licenciatura es el conocimiento de la historia
23 del pensamiento ni la capacidad crítica, y mucho menos la de autocrítica.

24 Por tanto las pruebas de acceso a la función pública docente debían de medir estas últimas
25 capacidades. Según fuesen las pruebas que las midieran se formarían al alumnado en la
26 capacidad de transformación social y personal o simplemente en la capacidad de mejora. Por
27 tanto una vez establecida la necesidad de medir las tres capacidades relacionadas, la siguiente
28 lucha estaría en la concreción del tipo de pruebas.

29 **2. PROPUESTA DE ACCESO DE FUNCIONARIOS AL CUERPO DOCENTE. Alberto**
30 **Serrano Roig, Blanca Bonora Pomet, Inma Sellés Ors y Ana Francés**

31 **PROPUESTA DE ACCESO DE FUNCIONARIOS AL CUERPO DOCENTE.**

32 **PROPUESTA DEL GOBIERNO**

33 El Título III, en el Capítulo 1, Artículo 19, apartado 2, dice lo siguiente: «*No se podrá proceder*
34 *a la contratación de personal temporal, así como al nombramiento de personal estatutario*
35 *temporal y de funcionarios interinos excepto en casos excepcionales y para cubrir necesidades*
36 *urgentes e inaplazables que se restringirán a los sectores, funciones y categorías profesionales*»

1 *que se consideren prioritarios o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos*
 2 *esenciales. La duración del contrato o del nombramiento no podrá ser superior a tres años,*
 3 *sin que puedan encadenarse sucesivos contratos o nombramientos con la misma persona por*
 4 *un período superior a tres años, circunstancia esta que habrá de quedar debidamente reflejada*
 5 *en el contrato o nombramiento.» Este proyecto de Presupuestos Generales del Estado de 2017*
 6 *se está votando y negociando estos días en el Congreso y supondría, en caso de aprobarse,*
 7 *el despido de gran cantidad de funcionariado interino que, pese a haber estado prestando sus*
 8 *servicios a la administración en una situación totalmente desfavorable (contratos temporales,*
 9 *veranos no cobrados, etc.) a partir de ahora no podrá tener nombramientos más de tres años*
 10 *consecutivos. Tal situación supondría una precarización aún mayor de las condiciones del*
 11 *personal interino, por lo que exigimos una serie de medidas para paliar tal situación.*

12 **PROPUESTA DE CGT ANTE EL PROYECTO**

13 Los autores del presente escrito de **denunciamos que:**

14 . Esta medida en la práctica podría suponer que las contrataciones públicas de carácter
 15 temporal no puedan superar los tres años de duración. Esto conlleva que, tras su aprobación,
 16 tras tres años de trabajo el profesorado interino sería cesado en su puesto salvo que supere
 17 los procesos selectivos

18 · El Gobierno agravaría la precariedad del empleo al imponer la rotación del profesorado
 19 interino cada tres años.

20 · De llevarse a cabo, esta medida tendría nefastas consecuencias para la calidad del sistema
 21 educativo. En la actualidad el 20% del profesorado es interino.

22 · El Gobierno pretende eliminar la figura de la persona interina al servicio de las
 23 administraciones públicas, por lo que sería imprescindible hacer personal indefinido al personal
 24 interino. En este sentido ya existen sentencias judiciales que establecen la figura del
 25 "indefinido no fijo". Esta podría ser una buena vía para garantizar la estabilidad al profesorado
 26 interino.

27 **MEDIDAS CONCRETAS**

28 Ante esta situación, **EXIGIMOS** a los gobiernos central y autonómico:

29 . Jubilación anticipada para todos, funcionarios de carrera e interinos con 60 años y 30 años
 30 de servicio. En este punto habría que pensar en casos especiales de mayores que mediante
 31 pacto, se pudieran prejubilarse con 60/25 trabajados durante un periodo limitado y reducción de
 32 pensión INDEPENDIENTEMENTE de la jubilación general 60/30.

33
 34 O bien la posibilidad de retirarse En casos de despido *(hay ceses equiparados jurídicamente
 35 como despidos)

36 *58 con 30 el 100%

37 *56 con 32 el 100%

38 con 30 el 95%

39 *54 con 34 el 100%

1 con 30 el 90%

2 *52 con 30 el 85%

3 · Evitar la precariedad que supone la rotación o intercambio de unos trabajadores por otros.
4 Estabilidad del profesorado interino.

5 · Rigurosa ordenación por tiempo de servicio, con independencia de que se haya producido
6 un cambio de especialidad.

7 · Nuevo acuerdo que garantice una vacante informatizada a todo el personal docente interino
8 mayor de 55 sin tener que presentarse a las oposiciones.

9 **MODIFICACIONES FASE CONCURSO OPOSICIÓN**

10 · Conservación de las notas de los procesos selectivos aprobados.

11 . Puntos por haber aprobado la oposición en convocatorias anteriores.

12 1.- Por haber aprobado la fase de oposición en cualquiera de los últimos diez años o
13 cinco últimas convocatorias para el mismo Cuerpo y especialidad, teniendo en cuenta la mejor
14 nota:

15 — 0,5 puntos si la nota fuera igual o superior a 5 e inferior a 6.

16 — 1 punto si la nota fuera igual o superior a 6 e inferior a 7,5.

17 — 1,5 puntos si la nota fuera igual o superior a 7,5 e inferior a 9.

18 — 2 puntos si la nota fuera igual o superior a 9.

19 2.- Por haber aprobado la fase de oposición en, al menos, dos de los procedimientos
20 selectivos convocados en los últimos diez años o cinco últimas convocatorias para el mismo
21 Cuerpo y especialidad: 1 punto.

22 3.- En ambos casos, para aquellas especialidades que no se hubieran convocado en los
23 últimos diez años, o si se hubieran producido menos de 5 convocatorias, se tomará la mejor
24 nota de los procedimientos selectivos convocados desde 2003, inclusive.

25 · **Doble vía de acceso** que permita conciliar los legítimos derechos de quienes optan a un
26 puesto de trabajo en la educación pública y quienes ya están demostrando su capacidad como
27 profesorado interino con tiempo de servicio:

28 1.- Mayores de 55 con más de 20 años de servicio, siempre y cuando haya habido dejación
29 de la administración y no se hayan convocado oposiciones en un período de 10 años,
30 accederán por concurso de méritos.

31 2.- El resto de interinos accederá por oposición, si bien proponemos eliminar del proceso
32 selectivo la parte teórica y dejar la parte práctica (para aquellas especialidades que la tengan)
33 junto a la defensa de la programación.

34 - Baremación 70/30, es decir, 70% fase oposición 30% méritos. · Restitución del empleo
35 destruido y urgente creación de nuevos puestos de trabajo en todo el sector público.

1 · Tasa de reposición que asegure toda la estabilidad del cuerpo docente.

2 **IGUALDAD DE DERECHOS PARA FUNCIONARIOS DE CARRERA E INTERINOS.**

3 · Total equiparación laboral entre docentes funcionarios e interinos. A igual trabajo, iguales
4 derechos.

5 · Reconocimiento del tiempo de servicio como funcionario/a interino/a para el concurso de
6 traslados una vez adquirida la condición de funcionario/a de carrera, así como los méritos
7 correspondientes a la labor realizada en centros de difícil desempeño y/o de compensación
8 educativa.

9 · Misma oportunidad a la conciliación de la vida personal y laboral que el profesorado
10 funcionario de carrera.

11 · Permiso por asuntos particulares sin retribución de hasta tres meses. Permiso sin retribución
12 de hasta un año, prorrogable, por enfermedad grave o irreversible del cónyuge que requiera
13 cuidados paliativos.

14 · Permiso retribuido de cuatro semanas adicionales por parto, adopción o acogimiento, sin
15 diferenciar entre funcionarias interinas en régimen de vacante o sustitución.

16 · Permiso por parto de dieciséis semanas ininterrumpidas también para las funcionarias
17 interinas en bolsa que una vez han dado a luz son llamadas para una sustitución,
18 computándose este tiempo a efectos de bolsa y oposición, así como para cobrar la retribución
19 correspondiente. · Derecho de todas las funcionarias interinas sin excepción a la sustitución
20 del tiempo de lactancia por un permiso retribuido de cuatro semanas.

21 **ADQUISICIÓN DE MÉRITOS**

22 · Exigimos a la administración que durante el CAP se permita a los aspirantes a docentes
23 acceder a los cursos del CEFIRE o bien a cursos gratuitos proporcionados por la administración.
24 De este modo evitaríamos la aberración que supone tener que «comprar puntos» en entidades
25 privadas.

26 **3. Posición de CGT sobre el sistema de acceso a la Función Pública docente. Joan**
27 **Antoni Cardona Suárez, Miguel González Ibáñez, Josep J. Riera i Abad**

28 **Posición de CGT sobre el sistema de acceso a la Función Pública docente**

29 El profesorado interino afronta en el desarrollo de su actividad docente una situación de
30 desigualdad en las condiciones laborales respecto del profesorado funcionario. Este hecho se
31 suma además a los recortes constantes, la privatización del sector y la pérdida de la
32 democracia en los centros, que hemos venido sufriendo el conjunto de los trabajadores y
33 trabajadoras de la educación pública. Esto sitúa la figura del interino/a como colectivo precario
34 y el más vulnerable a los acosos de las políticas neoliberales de los diferentes gobiernos,
35 autonómicos y central.

36 Los ataques al sector público de las sucesivas leyes educativas y los constantes recortes,
37 agravados especialmente desde el inicio de la pseudo crisis, han hecho que miles de interinos
38 sean moneda de cambio tanto en los despidos como en la adjudicación de vacantes a dedo

1 por las direcciones que, en Catalunya especialmente, llega a sus máximos de jerarquización
2 en los centros yendo más allá que la LOMCE, con los recientes decretos que desarrolla la LEC
3 (ley de educación en Catalunya), donde se establecen una serie de perfiles profesionales que
4 capacitan al profesorado para determinados puestos de trabajo y permiten que para la
5 cobertura de sustituciones la dirección pueda hacer entrevistas a los candidatos/as al puesto
6 de trabajo, por ejemplo.

7 Por tanto al agravio comparativo acumulado: salarial, diferencia en algunos permisos,
8 excedencias..., movilidad geográfica, discriminación en jornadas de trabajo reducidas (en
9 Catalunya se ofrecen 1/3 de jornada para sustituciones), el interino/a paga además y
10 doblemente las consecuencias del empeoramiento de las condiciones de trabajo del
11 profesorado de la educación pública.

12 **Para empezar, una oferta suficiente de vacantes**

13 Por suficiente entendemos por una parte la convocatoria de todas las vacantes actualmente
14 ocupadas por profesorado interino. Eso representa entre un 20 y un 25% del total de las
15 plantillas actuales, según CCAA. Tal y como se reconoce en los datos del propio ministerio y
16 por las recientes sentencias europeas que alertan de que en el Estado español además del
17 tipo de contratación eventual, la proporción de trabajadores/as interinos en la función pública
18 está exageradamente muy por encima del máximo estructural necesario.

19 Pero además a la oferta habría que sumar el incremento de plantilla que desde hace años
20 venimos reivindicando para la mejora de nuestras condiciones laborales.

21 Permitiría aumentar el horario no lectivo, facilitando así la coordinación entre docentes y con
22 otros agentes de apoyo y asesoramiento, la mejora de la atención tutorial a alumnos y familias,
23 o favoreciendo además el desdoblamiento de grupos, la reducción de ratio o posibilitando otras
24 formas de organización: con dos profesores en el aula. En definitiva, una clara mejora de la
25 calidad de la educación pública.

26 **Una forma de acceso que valore la experiencia**

27 Nuestra propuesta de acceso a la Función Pública tiene como objetivo la consolidación y la
28 estabilidad de los puestos de trabajo, eje reivindicativo que esta organización ha venido
29 defendiendo para la clase trabajadora, tanto en el ámbito público como en el privado, igual
30 que hemos defendido que la contratación en cualquier empresa se convirtiera en indefinida y
31 hemos luchado contra las sucesivas restricciones de las recientes reformas laborales (*ET: Los
32 trabajadores que en un periodo de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo
33 superior a 24 meses pasarán a ser indefinidos*).

34 El actual procedimiento de concurso-oposición no sólo no garantiza la estabilidad del
35 profesorado interino sino que puede resultar un mecanismo para expulsar a un alto porcentaje.
36 Además de ser un procedimiento totalmente injusto y arbitrario pues el azar juega a menudo
37 un papel demasiado importante, se trata de un sistema de evaluación que contradice
38 frontalmente los actuales criterios para evaluar, dado que da más importancia a la vertiente
39 memorística y teórica que a la aplicación real de los conocimientos y procedimientos, que no
40 es otra que la práctica en las aulas.

1 La fórmula (no utilizaremos la expresión "oposición-opositar") debería tener un carácter
 2 permanente y progresivo, de manera que garantice al conjunto del colectivo interino una
 3 perspectiva favorable de empleo, a medida que se vayan adquiriendo requisitos que aporte la
 4 experiencia.

5 ***Procedimiento para el acceso***

6 ACCESO GENERAL

7 Acceso directo al trabajo por concurso de méritos (sumativo y no eliminatorio). Para poder
 8 participar sería obligatorio haber trabajado durante dos cursos escolares completos en un
 9 centro público y haber obtenido la calificación de APTO en la evaluación que sobre el trabajo
 10 desarrollado llevarían a cabo el tutor asignado (debería de contar con los recursos horarios
 11 suficientes para llevar a cabo una labor real de tutoría), el coordinador del ciclo, el jefe de
 12 estudios, el inspector y un miembro de la junta de personal (sindicatos). Esta comisión
 13 evaluadora recogerá y tendrá en cuenta la valoración de las familias de sus alumnos y en los
 14 niveles de estudios superiores también la de sus alumnos. En caso de no obtener la calificación
 15 de apto, la persona evaluada dispondría de otra oportunidad de evaluación después de un
 16 periodo de tiempo de un curso escolar y, si tampoco obtuviese la calificación de APTO,
 17 quedaría fuera de la bolsa de interinaje durante un periodo de cinco años.

18 Este concurso de méritos tendría en cuenta:

19 - **La formación inicial** diferente a la requerida para el ejercicio docente que esté realizando,
 20 siempre que esta tenga alguna relación con la actividad docente a la que aspira.

21 - **La formación continuada**

22 - **El expediente académico,**

23 - **La experiencia docente,** primando la de los centros públicos sobre los concertados.

24 La puntuación del baremo estaría ponderada de forma que fuese la experiencia docente la que
 25 adquiriese mayor relevancia.

26

27 ACTUALES INTERINOS/AS

28 Acceso directo a la función pública mediante un concurso de méritos a partir de dos cursos
 29 ocupando una vacante.

30 Valoración positiva de la evaluación inicial que ya se lleva a cabo en diferentes CCAA. En el
 31 caso de la evaluación inicial es importante que no quede reducida a una única experiencia
 32 negativa en un centro o de relación con el equipo directivo. Y para evitar que este aspecto se
 33 pudiera convertir en elemento de filtro por parte de las direcciones, las organizaciones
 34 sindicales, a través de la JP, deberían participar en dichos procesos a través de una comisión
 35 de evaluación amplia como la propuesta para el acceso.

36 **Para combatir la precariedad del profesorado interino-substituto, estabilidad**
 37 **laboral**

1 Es importante reforzar la idea de colectivo del profesorado interino y evitar la fractura y
2 sensación de agravio comparativo en el acceso a la Función Pública entre aquellos que no han
3 trabajado aún en centros públicos o tienen poca experiencia, en comparación a los que si la
4 tienen.

5 Para ello hay que garantizar contrataciones largas que eviten las interrupciones de las
6 substituciones por fines de semana, periodos vacacionales o días sueltos entre nombramiento
7 y nombramiento, pues hacen que el trabajo de substituciones durante el curso se convierta
8 en trabajo temporal por días. Algo que hace tiempo equiparó a las Administraciones educativas
9 con las empresas ETT.

10 **Un acuerdo que garantice la estabilidad** de todas las personas que actualmente **ocupan**
11 **vacante** o que hacen substituciones sin contrapartidas ni requisitos adicionales. Que no resulte
12 un fraude como alguno recientemente firmado por los sindicatos mayoritarios donde el
13 personal que lo aceptaba, incluso teniendo antigüedad suficiente como para acceder a una
14 vacante, tenía que pagar a cambio con una alta movilidad geográfica, o podía ser destinado
15 de oficio.

16 Que incorpore además **un plan de estabilidad real**, que garantice una contratación para
17 todo el curso de aquel **profesorado sustituto** que trabaja gran parte del curso con las
18 intermitencias de fines de semana y días entre nombramientos. E igualmente, y para combatir
19 la precariedad del profesorado sustituto, contrataciones de como mínimo
20 medio curso cuando el historial de la persona sustituta acumula un número
21 de días trabajados superior a un trimestre. Porque fraccionar la oferta de trabajo significa
22 aceptar salarios de miseria con las dificultades que ello comporta, además, si se quiere
23 compatibilizar con otros trabajos.

24 **Trabas legales y experiencias recientes**

25 Para llevar a cabo y defender nuestras propuestas ante el colectivo interino, a menudo
26 chocamos con el argumento de la inviabilidad o dificultades legales que nos plantean los
27 propios sindicatos mayoritarios.

28 A pesar de que la misma normativa marco que regula el sistema selectivo (EBEP) contempla
29 alguna situación de excepcionalidad en que el proceso se realice mediante concurso de
30 méritos: *"Sólo en virtud de ley podrá aplicarse, con carácter excepcional, el sistema de*
31 *concurso que consistirá únicamente en la valoración de méritos."* Art.61.6, es evidente que,
32 como ya se dio en otras ocasiones, debe existir una voluntad política para el desarrollo
33 legislativo que permita valorar fundamentalmente la experiencia como mérito para el "acceso".
34 Y ese cambio solo puede venir como consecuencia de la presión movilizadora.

35 Nuestro objetivo, sin embargo, no debe limitarse a la lucha para conseguir un proceso selectivo
36 excepcional, en lo que podría ser considerado por una parte del colectivo interino como un
37 "coladero", sino el de reivindicar un mecanismo de acceso a la F. Pública dinámico, que se
38 acompañe a la vez de una mayor estabilidad para los docentes, se suprima la precariedad y
39 se reduzca al mínimo el trabajo eventual en la educación pública.

1 En el pasado reciente hemos visto algunos procesos en que la experiencia docente como
 2 interino/a ha primado de una manera u otra en el acceso al sistema o en el traspaso directo a
 3 la F. Pública de trabajadores/as del sector privado.

4 **Las escuelas del CEPEPC** (*Col·lectiu d'Escoles Per l'Escola Pública Catalana*), que durante la
 5 transición conformaban un amplio grupo de centros progresistas ligados a los Movimientos de
 6 renovación pedagógica, consiguieron a partir de una proposición socialista (*LLEI 11/1991, de*
 7 *10 de maig, reguladora de l'accés a la funció pública docent del personal docent dels centres*
 8 *que, en virtut de la Llei 14/1983, de 14 de juliol, del Parlament de Catalunya, s'han integrat a*
 9 *la xarxa de centres públics dependents de la Generalitat de Catalunya.*) , integrarse en una
 10 gran mayoría progresivamente a la red de centros públicos. Esto comportaba paralelamente
 11 la subrogación de sus trabajadores/as como empleados públicos, que mediante un proceso
 12 supuestamente eliminatorio (*Bases accés funció pública escoles CEPEPC*), garantizaba las
 13 vacantes suficientes para los docentes de manera restringida.

14 **Oposiciones restringidas: BOE Orden 18 enero 1979**

15 Durante este periodo se estableció un número determinado de vacantes reservadas para
 16 profesorado interino, mediante un acceso diferenciado. El proceso restringido (ORDEN de 18
 17 de enero de 1979 por la que se convoca concurso-oposición restringido para proveer 500
 18 plazas a ingreso en el Cuerpo de Profesores de Educación General Básica) iba dirigido a
 19 aquellos interinos que, con anterioridad a la Ley General de Educación de 1970, tuvieran un
 20 mínimo de 5 años de antigüedad. Consistía en un concurso- oposición, en cuya segunda fase
 21 una prueba eliminatoria de dos partes (fundamentos metodológicos y aplicación didáctica)
 22 determinaba los candidatos/as seleccionados.

23 **Solo la organización y movilización del colectivo interino permitirá conquistar** 24 **nuestras reivindicaciones**

25 Pero la posición de CGT ante el acceso a la Función Pública no puede quedarse en el mero
 26 plano teórico para los acuerdos de nuestra organización.

27 Debemos definir una postura común para ofrecer coherencia ante los trabajadores y
 28 trabajadoras de cualquier territorio y, a partir de ahí, establecer las bases del trabajo de
 29 organización y movilización para conseguir nuestras reivindicaciones.

30 Actualmente el colectivo interino está completamente desmovilizado y sumido en el letargo de
 31 los acontecimientos educativos y sociales en general, como pasa con el conjunto de la clase
 32 trabajadora. No somos la excepción. A las pequeñas conquistas como la retribución de los
 33 trienios y sexenios, etc., que se han dado en la renovación de generaciones de interinos y
 34 substitutos, han contribuido también el desapego a las organizaciones sindicales de
 35 concertación, responsables de la firma de pactos de paz social y freno de las iniciativas de
 36 movimientos y plataformas de profesorado, las cuales acaban ocupando para su control e
 37 inmovilización; la creación de sindicatos y colectivos corporativos de interinos a los cuales no
 38 hemos sido capaces de llegar, etc.

39 En ocasiones CGT se ha visto sola en la lucha, después incluso de haber dedicado todo el
 40 esfuerzo en el trabajo unitario con otras organizaciones. El profesorado interino nos ha podido

1 ver con cierta simpatía e incluso haber compartido nuestros planteamientos, pero a la hora de
2 la verdad seguimos siendo los "radicales utópicos".

3 A la necesidad que todavía tiene el profesorado de ver muchas siglas en las propuestas de
4 movilización, hay que sumar además la actual debilidad del movimiento interino.

5 Nuestra línea de trabajo debería pues:

6 Elaborar una propuesta de acceso que contenga los elementos para ser un elemento de
7 cohesión del profesorado interino y sustituto que refuerce el movimiento

8 Elaborar una campaña de difusión tanto para llegar a todos los trabajadores y trabajadoras
9 como de denuncia mediática de la necesidad de combatir la precariedad y el alto número de
10 eventuales que actualmente trabajan en los centros públicos

11 Llevar nuestra propuesta a todos aquellos foros organizados del profesorado y el conjunto de
12 la comunidad educativa (la mejora de las condiciones laborales contribuye a la mejora
13 educativa de nuestros alumnos/as): asambleas de zona, plataformas y asambleas de
14 comunidades educativas, etc.

15 Promover asambleas comarcales y/o provinciales donde los interinos/as puedan discutir y
16 aprobar acciones y calendario de movilización

17 Establecer mecanismos de coordinación de jornadas de lucha paralelas en los diferentes
18 territorios y trabajar para una acción centralizada para el conjunto del Estado.

19 **4. Sobre el actual modelo de oposiciones y lo que se debería exigir a la**
20 **administración. Sara Urbano**

21 **Sobre el actual modelo de oposiciones y lo que se debería exigir a la**
22 **administración**

23 Dado que pedirnos opinión , sobre el sistema de oposiciones es una trampa generada por la
24 administración para despistarnos, al mantenernos debatiendo sobre porcentajes y
25 baremaciones , no deberíamos perder de vista los siguientes objetivos a exigir en cualquier
26 sistema de acceso a la función pública docente:

27 - Primero: cualquier sistema debería garantizar una disminución de la precariedad o
28 temporalidad y un aumento de la estabilidad de los y las docentes.

29 Para ello, poner de manifiesto que el actual modelo está íntimamente ligado :

30 **A/** La elevada tasa de interinidad a que nos somete la administración con la intención de
31 dividir las plantillas. La segmentación de los trabajadores en temporales y fijos es antigua en
32 este país data de los años 80, y ha sido una de las llaves para la desmovilización y precarización
33 de la clase obrera en su conjunto. La Administración trata de hacer lo mismo con los
34 funcionarios de la educación sumando a esta división otras basadas en el énfasis dado al
35 bilingüismo, los cursillos... por encima de la experiencia y de la nota de oposición directamente
36 relacionada con la especialidad de cada carrera.

1 **B/** La intención de facilitar la descualificación del profesorado, su precarización y la pérdida
 2 de autonomía profesional en que se basa la libertad de cátedra por la vía de preferenciar
 3 competencias escasamente importantes para el desarrollo de cada disciplina condenándonos
 4 a estudiar de por vida cuestiones baladís que nos restan tiempo para nuestra labor en las
 5 aulas.

6 **C/** el deseo patronal de abrir todavía más el camino a la introducción de pedagogías
 7 empresariales que preparen a los niños de la clase obrera para el futuro de incertidumbre,
 8 paro y precariedad que han diseñado para recuperar las tasas de rentabilidad que exige un
 9 sistema financiero sin límite.

10 **D/** la necesidad que tiene el sistema capitalista de erradicar todos aquellos conocimientos
 11 emancipadores y esclarecedores de sus injusticias y que son irrenunciables para la formación
 12 de todas las personas' Todo ello en beneficio de una educación técnica que antepone las
 13 competencias que el capital requiere en lugar de los conocimientos y contenidos necesarios
 14 para desarrollar una "ciudadanía" o clase obrera crítica y participativa.

15 No olvidar tampoco que el sistema de acceso, exclusivamente no es lo que garantiza la
 16 estabilidad laboral sino:

- 17 – La disminución de las ratios
- 18 – La disminución de las horas lectivas
- 19 – Sacar como plazas fijas todas aquellas que no estén vinculadas a bajas, permisos ...

20 Temas que no debemos dejar de recordar a la administración

21 Tampoco creo, que debemos olvidar el debate que ya ha habido sobre el sistema de acceso
 22 en años anteriores y que se fijó en unas líneas rojas como por ejemplo, pedir la no caducidad
 23 de las notas de examen, y que descartaban cualquier porcentaje que supusiese una
 24 inestabilidad laboral.

25 Me parece interesante recuperar esta táctica y no aceptar ningún porcentaje que valore la
 26 experiencia en menos de un 40% de la nota puesto que en nuestro trabajo como todos
 27 sabemos, el dominio de la materia es importante pero la experiencia también lo es.

28 No menos interesante, me parece pedir que se valoren mejor cursos más relacionados con
 29 nuestra función docente que idiomas, masters y otros tipos de formación que sólo potencian
 30 el negocio y no nuestra adecuada formación para la realización de nuestro trabajo.

31 Esto enlazaría, con exigir y criticar la actual formación académica recibida por el profesorado
 32 y que va de la mano del plan Bolonia. Es importante incorporar algunas de las reivindicaciones
 33 de la universidad como acabar con los masters que sólo sirven para generar negocio y para
 34 perpetuar a gente que se lo pueda permitir económicamente en los puestos de enseñanza. La
 35 formación universitaria debería contemplar como en otros países, la especialización para
 36 docencia en sus planes de estudio (es decir, integrar la formación docente dentro de los planes
 37 de estudios de enseñanzas universitarias superiores).

38 El sistema de acceso no es tan importante si dejamos de lado, todos estos puntos.

1 Debatir en exceso sobre porcentajes siempre nos va a hacer caer en favoritismos y posturas
2 personales o intereses que benefician a unos sí y a otros no.

3 Con todo esto una fase de oposición transitoria no es incompatible, pero como ya digo, creo
4 que no deberíamos centrarnos sólo en eso sino en los otros puntos

5 que son los que mas perpetúan la temporalidad o inestabilidad del profesorado interino.

6 En resumen y como síntesis de la Propuesta:

7 A/ Acabar con la temporalidad sacando como plazas fijas todas aquellas que no estén
8 vinculadas a bajas, permisos ...

9 B/ vincular la participación de CGT en la elaboración del sistema de oposiciones a la reducción
10 de ratios y disminución de horas de trabajo para recuperación de los puestos de trabajo
11 perdidos durante la crisis.

12 C/ abrir debate entorno a la importancia tomada por el bilingüismo, las competencias o la
13 enseñanza según proyectos de cara a esclarecer los verdaderos objetivos que ocultan un
14 proceso continuo de descualificación y de pérdida de autonomía a la vez que sirve de correa
15 de trasmisión a la segregación y alienación del alumnado.

16 D/Establecer unas líneas rojas a las que no estaríamos dispuestos a renunciar y que
17 disminuyan la temporalidad como mantener en un buen porcentaje la formación y la
18 experiencia, además de pedir la no caducidad de notas.

19 E/Exigir una mejor formación del profesorado, incorporando una especialización docente en
20 los planes de estudios de las carreras univesitarias.

21 Con todo esto creo que seguiríamos en el buen camino de defensa de lo público y de la
22 estabilidad de nuestros puestos de trabajo.

23 **5. Posición de CGT sobre el sistema de acceso a la función pública docente. Juan**
24 **Carlos Martín Lima, Ignacio Casado Galván y Antonio Vico Lizana**

25 **Posición de CGT sobre el sistema de acceso a la función pública docente:**

26 **No caducidad de los aprobados en fase de oposición.**

27 Un ligero repaso a la historia de los sistemas de acceso a la función pública de la reciente
28 democracia de nuestro país evidencia de manera incuestionable y sin ánimo de hacer un
29 examen más exhaustivo, una normalización de la excepción, como consecuencia, en todos
30 los casos, de un mal funcionamiento de las Administraciones educativas.

31 Nos explicamos:

32 Esta normalización de la excepción hace referencia a la historia de los cambios en los
33 modelos de acceso a la función pública de nuestro país.

34 Como señala la Constitución, la Administración Pública sirve - o debería servir- con
35 objetividad a los intereses generales, y ello no es posible sin un funcionariado profesional,
36 seleccionado conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad, que asegure los fines

1 del Estado de Derecho, con independencia de los avatares políticos. Leamos entre líneas,
2 Igualdad, Mérito y Capacidad (se puede relativizar el orden), pero creemos que no nos costaría
3 mucho trabajo asumir estas referencias cardinales como límites de la justicia distributiva.

4 La historia de los modos o modalidades de acceso muestra que:

5 - Hasta lo llegada de la ley 30/1994 de medidas para la Reforma de la Función Pública,
6 funcionó un sistema automático de acceso a la función pública docente, se accedía
7 directamente a la función pública con expedientes sobresalientes. En términos de capital
8 cultural, un chollo para todas las escuelas privadas de magisterio en las que se afanaba lo más
9 granado de la sociedad española de la época. El acceso directo a la función pública fue
10 proscrito por el tribunal constitucional en la STC 302/1993. Huelga decir, que este modelo en
11 el enclave actual de privatización de la enseñanza universitaria supondría a un salto atrás en
12 cuanto a las garantías de igualdad.

13 - Por otra parte, durante los primeros años de la democracia española, la enseñanza
14 adolecía de una saturación de funcionarios interinos que desarrollaban su trabajo en unas
15 condiciones laborales precarias (los PNNs). Para solucionar el problema se aprobó, mediante
16 el Real Decreto-Ley 22/1977, una reforma de la legislación de la Administración Civil del Estado
17 que permitió, durante un periodo transitorio, una reserva de plazas exclusivamente para
18 funcionarios interinos. Esta situación se prolongó hasta el año 1984, hasta que se aprobó la
19 ley 30/1984 de Medidas para la Reforma de la Función Pública que puso fin a esta situación.
20 A este respecto, el Alto Tribunal determinó que las llamadas pruebas restringidas "han de
21 considerarse como un procedimiento proscrito por el artículo 23.2 de la CE", si bien no se cabe
22 excluir, se matiza, que, en determinados casos excepcionales, su utilización pueda considerarse
23 como razonable, proporcionada y no arbitraria, siempre que se acuda a ese procedimiento
24 "una sola vez" para resolver una situación singular derivada de un proceso único e irrepetible

25 Prosigamos con un poco de historia reciente:

26 - Un sistema frecuentemente utilizado por nuestras Administraciones Públicas para
27 posibilitar la estabilización de funcionariado interino ha sido la convocatoria de concursos-
28 oposición que, si bien eran abiertos a la participación de todos los ciudadanos que reunieran
29 los requisitos generales, valoraban la experiencia docente de manera preferente como mérito.

30 -El RD 574/1991 del MEC que reguló transitoriamente el ingreso en los cuerpos de
31 funcionarios docentes - fijó como marco de acceso a la función pública un concurso-oposición
32 que consistía en la exposición oral de un tema de la especialidad correspondiente y de su
33 planteamiento didáctico. La exposición era seguida de un debate con el Tribunal. Los tribunales
34 valoraban esa fase del proceso entre 0 y 10 puntos. Respecto a la fase de concurso tenían la
35 condición de méritos, además de la experiencia previa, las calificaciones contenidas en el
36 expediente académico correspondiente al título exigido para el ingreso, los cursos de formación
37 y perfeccionamientos superados, así como los otros posibles méritos relacionados con el
38 expediente académico que se determinen en la convocatoria. Conforme a ese sistema
39 superaban la fase de oposición quienes obtuvieran al menos cinco puntos agregando a la nota
40 de la prueba de conocimientos, la puntuación del resto de los méritos. Con este sistema un
41 aspirante que hubiera obtenido en la prueba de conocimientos una nota inferior a un cinco,

1 podría superar la fase de oposición aportando la puntuación de los cursos de
2 perfeccionamiento.

3 Cambiamos de ley, siguiendo el curso de las reformas educativas. Pensemos en los
4 años que siguieron a la LOGSE - en las tres primeras convocatorias que se hicieron después
5 de la promulgación de la ley - se hizo valer preferentemente los servicios prestados en la
6 enseñanza pública, así como los méritos académicos. La constitucionalidad de esa medida fue
7 ratificada por el Alto Tribunal - como un proceso irrepetible por crearse una nueva
8 administración- Nos encontramos de nuevo, ante el intento del resolver un problema creado
9 por el mal funcionamiento de la propia administración: la inflación del profesorado interino.

10 Será por leyes. La LOE inauguró un sistema transitorio durante cuatro años de pruebas
11 no eliminatorias. El aspirante que no superaba la parte A, que tenía por objeto la demostración
12 de los conocimientos específicos de la especialidad para impartir la docencia, no era eliminado,
13 si obtenía en la parte B los puntos necesarios para alcanzar el cinco. En términos jurídicos el
14 análisis sigue siendo el mismo que con la ley anterior. Es decir, una excepcionalidad al amparo
15 de una nueva ley que intenta remedar un problema con vocación de permanencia: la
16 negligente gestión en los sistemas de contratación.

17 En poco menos de 40 años, la evolución de la doctrina constitucional ha definido
18 nítidamente el umbral que permite resolver los problemas de su nefasta gestión de
19 contratación normalizando la excepcionalidad. Cada cierto tiempo al compás de las reformas
20 educativas se dicta el estado de excepción para regularizar la incapacidad de gestionar lo
21 público. La excepcionalidad ha terminado convirtiéndose en norma general. De esta manera,
22 podemos afirmar que, en estos últimos cuarenta años, casi en la mitad del tiempo transcurrido,
23 los sistemas de acceso a la función pública docente han sido regulados por procedimientos
24 excepcionales. La creación de grandes bolsas de interinos deriva del mal funcionamiento de
25 las administraciones, y ha servido de excusa perfecta para sembrar la semilla del conflicto de
26 intereses en el corazón mismo la profesión docente.

27 Llegados a este punto, el último parto legislativo en materia de educación, la LOMCE,
28 a día de hoy no derogada, inaugura las condiciones de posibilidad de una renovada
29 normalización de la excepción. Ya se ha sembrado la inquietud. Ya han sido invocadas todas
30 las organizaciones sindicales mayoritarias para colaborar como matronas en el nuevo parto.
31 En resumidas cuentas, están llamadas a disolver, que no a resolver, las miserias de nuestro
32 Estado en la gestión de la precariedad laboral docente.

33 ¿Qué postura tiene que tomar nuestra organización frente los sistemas de acceso a la
34 función pública?

35 Al hilo de esta última pregunta formulamos nuestra propuesta:

36 Partiendo de la defensa de la estabilidad del profesorado interino, entendemos que en relación
37 con el acceso a la función pública docente, debemos apelar a un principio de justicia
38 retroactiva que equilibre la desafortunada política educativa de oferta de empleo público. Si la
39 excepcionalidad ha sido la norma y el artículo 61.6 del EBED la reconoce, se debe exigir
40 prioritariamente un acceso a la función pública que tenga en cuenta la experiencia docente
41 como criterio de acceso junto a las notas del proceso de selección y los méritos académicos
42 y exigir la no caducidad de las notas obtenidas en la fase de oposición.

1 En 2017 el porcentaje estatal de profesorado interino rondó el 26,01%, la cifra más alta desde
 2 2009, lo que supone que de cada cuatro maestr@s o profesor@s, uno se encuentra en esta
 3 situación. La tasa se disparó después de que el Gobierno aprobara el decreto-ley 2012 que
 4 reducía la tasa de reposición a un 10%. Y un dato, no menos importante, el 27% de los
 5 interinos, de un total de unos 130.030, trabaja a tiempo parcial. Casi la totalidad del
 6 profesorado interino ha superado las pruebas de la fase de oposición y la mayoría goza de una
 7 dilatada experiencia docente que prueba su suficiencia didáctica.

8 Una opción que permitiría estabilizar el sistema de acceso docente, sería la confección de una
 9 LISTA DE ASPIRANTES A LA FUNCIÓN PÚBLICA DOCENTE (LAFPD) - idea que ya flota en las
 10 redes - en la que figurarían todos l@s aspirant@s que hubiesen aprobado, alguna vez, las
 11 pruebas de la fase de oposición. Para ello, la NO CADUCIDAD DE LAS NOTAS es una condición
 12 necesaria. De esta lista formarían parte todos l@s aspirant@s que hubiesen aprobado alguna
 13 vez las pruebas de la fase de oposición con la nota que obtuvieron y la mejor nota de las
 14 obtenidas en las convocatorias aprobadas, sin necesidad de tener que presentarse una y otra
 15 vez a la fase de oposición. Ahora bien, en cada convocatoria l@s aspirant@s que desearan
 16 mejorar su nota, podrían realizar de nuevo las pruebas. De tal manera, que la selección del
 17 personal para ingreso en la función pública docente se haría en función de la citada lista.

18 Otro tema es el de la baremación a establecer para el concurso de méritos una vez
 19 establecida la LAFPD, y aquí entrarían en juego además, la experiencia y los méritos
 20 académicos. En cualquier caso, el porcentaje establecido para el concurso de méritos debería
 21 respetar un porcentaje equilibrado entre la nota obtenida en el proceso selectivo, la
 22 experiencia docente y los méritos académicos.

23 A su vez, esta misma lista serviría para establecer la bolsa de personal disponible para
 24 cubrir eventuales vacantes y sustituciones.

25 **6. CONSOLIDACIÓN DEL PROFESORADO INTERINO. María Cañete y María Jesús** 26 **Hermosilla**

27 **CONSOLIDACIÓN DEL PROFESORADO INTERINO**

28 El motivo que nos ha llevado a realizar la ponencia es exponer, como personas implicadas,
 29 nuestro enfoque sobre las convocatorias masivas de plazas que se van a realizar en los
 30 próximos años y que erróneamente se han difundido como un proceso de consolidación del
 31 colectivo interino, tanto en Educación como en el resto de sectores de la Administración.

32 En primer lugar, queremos remarcar que un proceso de oposición o concurso-
 33 oposición no genera la consolidación del personal, sino de las plazas. Además, lleva implícita
 34 la posibilidad del reemplazo de unos trabajadores y trabajadoras por otros, con menos
 35 derechos adquiridos (trienios, sexenios) y, por tanto, más baratos.

36 Por otro lado, los procesos de oposición actuales han demostrado en más de una ocasión su
 37 ineficacia a la hora de seleccionar, como se suele alegar en su defensa, "a los mejores
 38 profesionales", ya que se hallan sujetos a criterios de corrección opacos, a filtraciones y
 39 manipulaciones y se basa en la memorización de unos temarios obsoletos, que en la práctica
 40 sólo demuestran la capacidad memorística de quien oposita. Todo ello hace que consideremos
 41 que el sistema actual es ineficaz e inviable y no garantiza equidad, ya que se da con frecuencia

1 que se han adjudicado plaza con una determinada nota en alguna convocatoria, y en otras
2 con mayor nota no se ha obtenido plaza.

3 En segundo lugar, queremos remarcar la excepcionalidad del proceso que se abre ahora
4 mismo en todo el territorio estatal con la convocatorias masiva de plazas para consolidar
5 puestos de trabajo. Dicho proceso responde al incumplimiento por parte de las propias
6 administraciones del artículo 10.4 del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), donde la
7 propia administración establece la necesidad de sacar a oposición periódicamente aquellas
8 plazas que se encuentren ocupadas por personal interino. Este compromiso legal ha sido
9 incumplido sistemáticamente en los últimos años, con la limitación a tasas de reposición de
10 10% debido al techo de gasto de las administraciones. Ello ha conllevado el incremento a
11 cifras escandalosas la temporalidad dentro del funcionariado, con tasas que rondan el 25%-
12 30%, incluso más en centros con vacantes de difícil desempeño situación que, como es de
13 bien conocido (sentencias C-184/15, C-16/15 y c-596/14), ha sido destacada como insostenible
14 desde Europa.

15 A esta situación de precariedad e inestabilidad para el colectivo interino, se añaden las
16 situaciones de desigualdad y pérdida de derechos que se han venido repitiendo en estos años
17 pasado con el argumento del techo de gasto y la necesidad de reducir las inversiones
18 presupuestarias. De esta forma se ha pasado a no percibir el salario anual completo con la
19 pérdida de las pagas, y los puntos correspondientes, de los periodos estivales con despidos
20 masivos; las contrataciones se han postergado a distintos días de Septiembre con el curso ya
21 iniciado y el aumento de ratio y horas lectivas ha supuesto el despido de gran número de
22 trabajadoras y trabajadores.

23 Todo ello hace que, en el momento actual, realizar una convocatoria masiva de oposiciones
24 no haga sino generar un mayor desamparo e inestabilidad a un colectivo ya de

25 por sí maltratado. Es por eso que nos gustaría remarcar la necesidad y la justicia de un proceso
26 que consolide verdaderamente al colectivo interino. Esta reclamación se basa en la posibilidad
27 que el propio EBEP recoge en su artículo 61.6, dando a las administraciones vía libre para el
28 acceso, en situaciones excepcionales, por méritos. Esta solución creemos que sería justa y
29 resarciría a las trabajadoras y trabajadores en situación de interinidad. Este proceso de
30 consolidación no es algo nuevo, ya que se ha realizado en otros momentos, como en la
31 Transición democrática, debido a la urgencia y necesidad de generar el aparato administrativo
32 del Estado.

33 En tercer lugar, no debemos olvidar la organización y los movimientos sociales que se han
34 venido haciendo de un tiempo a esta parte y que se están plasmando en el surgimiento de
35 diversas plataformas y asociaciones de interinos e interinas cuyo objetivo es una modificación
36 del sistema de acceso a la función pública y, en especial, a la docencia. Todo ello tiene su
37 máximo exponente en la Plataforma Estatal para el Empleo del Profesorado Interino (PECEPI).

38 Con todo lo dicho anteriormente, manifestamos nuestro apoyo y defensa de un proceso de
39 consolidación en base a méritos de todas las personas interinas, ya que, de esta forma, se
40 conseguiría una:

41 -estabilidad para las trabajadoras y trabajadores.

1 -estabilidad para los proyectos educativos de los centros, ya que su personal será
2 mayoritariamente fijo.

3 -estabilidad en las plantillas que redundará en beneficio de las familias y el alumnado,
4 quienes sabrán en todo momento que son evaluados por sus docentes.

5 - mejora en la planificación docente de los centros y del territorio.

6 - mejora en la organización de los centros rurales, donde el porcentaje de personas interinas
7 está siendo elevado y de alta rotación.

8 Consideramos que nuestro sindicato debe necesariamente fijar posiciones claras (rechazo
9 absoluto del sistema actual de acceso) y concretas (sistema de acceso por concurso de
10 méritos) que garanticen la estabilidad de TODOS y TODAS DOCENTES que durante años han
11 estado ejerciendo SU TRABAJO, con las mismas obligaciones y funciones que sus
12 compañeros y compañeras definitivas.

13 **7. Acceso a cuerpos docentes. Rafael Fenoy Rico**

14 **Acceso a cuerpos docentes**

15 **Justificación:**

16 Todo sistema de selección de personal basa su fundamento en la selección de aquellos que
17 pueden mejor desempeñar su trabajo

18 Quienes han venido ejerciendo la docencia en la enseñanza pública, sin que hayan sido
19 sancionados por su incapacidad para ello, y fueron contratados mediante una selección
20 publica y por méritos, ya han demostrado su capacidad para el ejercicio de la misma.

21 NO tiene sentido someterlos a pruebas teóricas para precisamente probar su competencia
22 profesional.

23 **Propuesta de acuerdo:**

24 CGT enseñanza defenderá el derecho al acceso directo mediante concurso de méritos de
25 todo el personal interino o eventual que haya sido contratado mediante un sistema público y
26 de méritos.

27 **8. PONENCIA SOBRE PROFESORADO INTERINO EN LA ENSEÑANZA PÚBLICA.**

28 **Fermin Fermín Tejero**

29 **PONENCIA SOBRE PROFESORADO INTERINO EN LA ENSEÑANZA PÚBLICA.**

30 Creo que después de 40 años sobran las argumentaciones justificativas.

31 La situación del profesorado interino es el mayor ejemplo de discriminación y precariedad
32 laboral, en los últimos 40 años.

33 Esta situación, denunciada por la Federación de Enseñanza de CGT, siempre ha acabado con
34 acuerdos mediocres y un permanente parcheo para tapar esta discriminación.

35 Por lo que propongo al Pleno de Enseñanza:

1.- ACCESO DEL PROFESORADO INTERINO A LA FUNCIÓN PÚBLICA DOCENTE CON CARÁCTER FIJO

Acceso a fijos por concurso de méritos a los tres años de trabajo, con todos los derechos retributivos, laborales y administrativos correspondientes.

Todo el profesorado interino tendrá garantizado, al menos, el mismo tiempo de trabajo que el año anterior.

2.- BOLSAS DE INTERINIDADES.

Habrà una sola bolsa de interinidades para cada cuerpo, ordenadas por tiempo de servicios, donde cada aspirante optarà por todas sus habilitaciones y titulaciones.

El personal docente que vaya acabando la carrera tendrà la opción de apuntarse a "las listas de interinidades y sustituciones" por todas sus habilitaciones/especialidades.

Se accederà a las bolsas al terminar el Grado de la carrera correspondiente. Las personas aspirantes de cada promoción que lo soliciten, se ordenaràn por la nota obtenida en la carrera.

Se ofertaràn las plazas de todos los Centros sostenidos con fondos pùblicos, incluidos los privados-concertados, mientras existan.

3.- RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO.

En la RPT de los centros se contemplaràn plazas de profesorado interino, para que los que tengan puestos de trabajo fijo puedan participar en los concursos de traslados.

4.- OPOSICIONES.

La oferta pùblica de empleo, serà sobre las vacantes reales, que no afecten al profesorado interino fijo. Por tanto, habrà oposiciones con plazas limitadas para todos los centros sostenidos con fondos pùblicos.

En las oposiciones que se convoquen se guardarà la nota de las pruebas superadas.

9. PROPUESTA PARA UNA DOBLE VIA DE ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA DOCENTE. José María Llamazares Torices

PROPUESTA PARA UNA DOBLE VIA DE ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA DOCENTE.

La situación laboral que soportan un elevado número de trabajadores interinos docentes debe ser solucionada de manera inmediata. A raíz de los recortes perpetrados por el Partido Popular la precarización del empleo en la enseñanza se ha extendido como una mancha de asfalto que abarca a todo el estado español.

La situación laboral de los interinos docentes debería ser una excepcionalidad destinada a cubrir las circunstancias muy particulares que por su premura e inmediatez no pueden ser cubiertas por los docentes funcionarios de carrera. En cambio, sobre todo en los últimos años, hemos asistido a la utilización de estos compañer@s como

1 mano de obra barata y desechable para cubrir puestos estructurales que deberían
2 haber sido cubiertos por funcionarios seleccionados por un concurso-oposición.

3 En cualquier otra empresa, pública o privada, en situaciones similares, al pasar
4 3 años consecutivos se considera que hay un fraude de ley y se obliga al patrón a
5 hacer fijo al trabajador.

6 Sabemos que nuestro sector laboral es diferente, pero debemos luchar por una
7 mayor estabilidad del profesorado interino, buscando una doble vía que facilite su
8 acceso como funcionarios de carrera.

9 Por ello la propuesta sería la siguiente:

- 10 • Exigir una tasa de reposición del 100% y convocatorias bianuales.
- 11 • Utilizar el mismo sistema de concurso-oposición, con las mismas fases y el
12 mismo temario, en las dos vías.
- 13 • Reserva de 1/3 de las plazas convocadas en los concursos-oposición para el
14 profesorado que acumule más de 10 años de servicios para la administración
15 educativa.
- 16 • Para este cómputo no se podrá utilizar en ningún caso el tiempo trabajado en
17 la enseñanza concertada o como profesor de religión en la enseñanza pública.
- 18 • Si dichas plazas no se cubrieran, no pasarían al turno de acceso libre, si no que
19 se acumularían para la siguiente convocatoria.
- 20 • Posibilidad de utilizar la nota obtenida en las dos últimas convocatorias en el
21 caso de que se hubiera superado la fase de oposición de la misma especialidad.
- 22 • En la fase de concurso sólo se tendrán en cuenta en el apartado de experiencia
23 docente aquel tiempo que supere los 10 años requeridos para acceder.
- 24 • Igualmente en el apartado de formación, sólo se tendrán en cuenta las
25 actividades realizadas en el tiempo posterior a esos 10 primeros años.

26 **10. SOBRE EL PROCESO DE ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA DOCENTE,**
27 **SUS LÍNEAS GENERALES Y LA SITUACIÓN EXTRAORDINARIA QUE VIVIMOS.**
28 **Héctor Almazán Anés y José Luis Ruiz Ramas**

29 **SOBRE EL PROCESO DE ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA DOCENTE, SUS LÍNEAS**
30 **GENERALES Y LA SITUACIÓN EXTRAORDINARIA QUE VIVIMOS**

31 **Introducción**

32 Tras un largo periodo de crisis para los trabajadores de la Enseñanza Pública en el que
33 se han perdido derechos, puestos de trabajo y ha avanzado la precariedad laboral,

1 parece que se puede abrir una ventana de oportunidad para recuperar terreno por lo
2 menos en algunos aspectos.

3 El acuerdo alcanzado entre las centrales consideradas por el estado como
4 representativas de los intereses de los trabajadores del sector público abre las puertas
5 a unos años de ofertas públicas de empleo extraordinarias, no tanto por lo generosas
6 sino por distanciarse de las que habíamos tenido en los últimos años.

7 Esta situación debe abrir el debate (y de hecho lo ha hecho) de cómo deben de
8 ejecutarse dichas ofertas y si deben o no, y como favorecer a los trabajadores interinos
9 de las administraciones publicas educativas, y a la propia escuela pública.

10 **Objetivos del texto**

11 Para tratar de ordenar el debate, explicitaremos los objetivos del texto que se presenta.

12 Los objetivos del texto son, en orden de concreción:

13 1. Establecer la posición del conjunto de la organización frente a la situación
14 temporal y excepcional de oferta de empleo público en las administraciones
15 educativas.

16 2. Establecer unos criterios básicos sobre los que se deberían regir los procesos
17 de los próximos años.

18 3. Establecer una posición de la organización en el balance entre consolidación-no
19 consolidación, estabilización-no estabilización y la relación entre consolidación-
20 estabilización-libre acceso al trabajo público.

21 4. Establecer unos criterios generales para los procesos de acceso a la función
22 pública docente.

23 **Elementos previos.**

24 Comenzaremos definiendo algunos de los conceptos que utilizaremos para tratar de
25 discutir sobre las cuestiones importantes y no sobre los elementos básicos:

26 Estabilización: Entenderemos por "estabilización" al proceso por el cual la asignación
27 de trabajo se vuelve estable a lo largo de los cursos impidiendo que los trabajadores
28 sufran variaciones en su situación laboral de forma drástica.

29 Consolidación: Entenderemos por "consolidación" al proceso por el cual se funcionariza
30 a los trabajadores que han venido realizando su trabajo atendiendo a esto último como
31 principal criterio.

32 Sistema de acceso: El proceso por el cual se determina que aspirantes a funcionario
33 de carrera obtienen plaza o no.

1 Sistema de gestión de interinidades: Sistema por el cual se determina que aspirantes
2 a interinos obtienen destino y donde.

3 **1. Sobre el proceso extraordinario de ofertas públicas de empleo en las** 4 **Administraciones Educativas**

5 Los años de recortes desde el Gobierno del Estado y desde los gobiernos autonómicos
6 -expresados en incremento de horas por docente, de ratios en las aulas, de cierre de
7 unidades y de establecimiento de tasas de reposición- han dado lugar a un
8 adelgazamiento de la plantilla docente y a un incremento de la temporalidad y de la
9 precariedad en la plantilla.

10 Con este antecedente, una oferta como la que plantea el estado, aunque no cumpla
11 con las aspiraciones de la organización, debe considerarse una buena noticia. Una
12 plaza cubierta por un funcionario de carrera siempre será más estable y más difícil de
13 destruir que una plaza cubierta por un docente interino.

14 No es, por tanto, el máximo que deberíamos aspirar a obtener, pero sí debemos
15 considerar un buen paso adelante en la recuperación de la situación anterior. Otro
16 problema diferente será el que se plantee después de las ofertas extraordinarias en el
17 que deberíamos trabajar por ampliar la plantilla para reducir la temporalidad al mínimo
18 posible (difícilmente será el 0%) y en el que ya veremos cuál será el papel de los
19 sindicatos considerados representativos.

20 Por ello, la posición de la organización frente a la situación excepcional de ofertas de
21 empleo público debe de ser favorable.

22 **2. Sobre los principios que deberían regir los procesos de acceso en los** 23 **siguientes procesos de acceso a la función pública docente.**

24 En este punto deberemos determinar la posición de la organización en el balance entre
25 consolidación-no consolidación de los trabajadores y cómo debe de plasmarse dicha
26 consolidación (o no).

27 Entendemos que el criterio general de la organización es el de tender a la consolidación
28 en el empleo de los trabajadores que han venido soportando con su sacrificio el sistema
29 público de enseñanza.

30 Por ello planteamos que se debe modificar el sistema de acceso para consolidar al
31 profesorado más capaz, válido y capacitado.

32 Para determinar qué proceso es adecuado, partiremos de una serie de cuestiones que
33 consideraremos ciertas:

- 34 • La docencia es una profesión en la que se adquiere maestría mediante la
35 experiencia.

- Esta experiencia, adquirida por docentes comprometidos con la profesión y capaces, permite que existan elementos diferenciales entre el profesorado con experiencia y con capacidad y compromiso, los docentes que cuentan exclusivamente con antigüedad, y los aspirantes sin experiencia.

Así pues, consideramos principios generales los siguientes:

a) No debe establecerse un proceso separado o diferente de consolidación respecto del libre acceso, ya que va contra los principios de igualdad, mérito y capacidad, además de que situaría a los concursos-oposición en riesgo de ser anulados posteriormente.

b) Se debe de valorar la experiencia en el puesto de trabajo público.

c) Se debe valorar la adquisición de competencias profesionales que sólo en el puesto de trabajo se obtienen.

d) Se deben de eliminar las pruebas que no aporten información sobre la competencia y capacidad docente, sobre todo cuando penalicen a los aspirantes que tengan que compatibilizar trabajo con preparación a las oposiciones.

e) Se debe favorecer que se evalúe la integridad de las capacidades de los aspirantes. Esto debe sustanciarse en suprimir la eliminatoriedad de las pruebas de oposición.

f) Se debe de favorecer que se contabilice la formación continua de calidad contrastada.

Respecto al punto d) y solo para las convocatorias inminentes, proponemos mantener los actuales contenidos de las pruebas ya que entendemos que no se pueden cambiar a meses de la realización de las pruebas.

3. Sobre la estabilidad de las plantillas, la consolidación del empleo y el acceso al empleo público de forma interina y definitiva.

Si ya se ha determinado que la consolidación del empleo debe ser un principio general, la estabilización de las plantillas debe ser también fundamental. Los docentes no deben ver amenazado su situación laboral por el diseño del sistema de gestión de interinos. Y un desarrollo normal del profesional docente tiene que llevarlo hacia la consolidación del empleo.

Así pues, el proceso comenzaría por el acceso a la condición de funcionario interino, el perfeccionamiento del trabajador mediante el desempeño de la profesión y la formación continua y, finalmente, la consolidación del empleo.

4. Sobre los principios generales del sistema de acceso a la función pública docente

Nada de lo expuesto en el punto dedicado al acceso durante el periodo excepcional pierde su validez fuera del mismo. Es más, consideramos que lo expresado en dicho

1 punto es perfectamente válido para la situación normalizada. El sistema de acceso no
2 debe elegir a docentes "antiguos", sino a docentes experimentados, capaces y
3 capacitados.

4 Por tanto, no consideramos que deba haber un elemento diferencial entre el sistema
5 de acceso en periodo extraordinario y periodo posterior. Debe haber un sistema de
6 acceso que seleccione las personas adecuadas hoy, dentro de dos años y dentro de
7 diez.

8 En atención a los puntos anteriores se proponen las siguientes medidas:

- 9 • Eliminación de la prueba de conocimiento científico disciplinar de forma general.
10 Se debería definir una correspondencia entre especialidades y titulaciones
11 habilitantes. Se exigiría la prueba de conocimiento disciplinar para aquellas
12 titulaciones no habilitantes.
- 13 • Introducción de pruebas que evalúen:
 - 14 ◦ Conocimiento del currículo a desarrollar por la especialidad.
 - 15 ◦ Conocimiento de la normativa de evaluación, atención a la diversidad,
16 convivencia, etc.
 - 17 ◦ Conocimiento de las técnicas de programación didáctica y los diferentes
18 niveles de concreción.
 - 19 ◦ Capacidad para la adaptación de los elementos del currículo a las situaciones
20 de aula.
 - 21 ◦ Conocimiento de las tendencias en innovación y capacidad de innovación en
22 el aula.
 - 23 ◦ Habilidades comunicativas, en TIC y otras tecnologías.
- 24 • Suprimir la eliminatoriedad de las pruebas o establecer un umbral bajo a superar.
- 25 • Establecer la fase de Prácticas como una más en pie de igualdad con la fase de
26 Oposición y la fase de Concurso. Entendemos que la fase de prácticas no puede
27 hacer del aspirante un mero trabajador, sino que debe cumplir funciones tanto
28 formativas como selectivas.

29 Por ello, para esta fase deberían establecerse centros educativos de referencia en los
30 que realizar la fase de Prácticas y en las que el opositor reciba formación, realice
31 prácticas sobre sus funciones futuras y no se limite a sacar adelante un trabajo que
32 debería estar cubierto por trabajadores. Además, dichas prácticas deberán ser
33 evaluadas y superadas para considerarse superado el proceso.

34

2. Punto 2. Formación.

1. LAS SECCIONES DE ENSEÑANZA DE CGT PUEDEN Y DEBEN IMPARTIR CURSOS. José María Llamazares Torices

LAS SECCIONES DE ENSEÑANZA DE CGT PUEDEN Y DEBEN IMPARTIR CURSOS.

Las Secciones Sindicales de Enseñanza de CGT en Castilla y León han propuesto y desarrollado unos cursos de formación homologados para el profesorado que han generado una polémica dentro de la coordinadora de secciones de la Junta.

Dicha controversia se llevó a un pleno de secciones en el que se acordó no solicitar la convalidación u homologación de cursos y actividades formativas a la administración educativa de Castilla y León.

Aun respetando la decisión tomada, considero que la Federación de Enseñanza debe tomar una postura común para todos los territorios que posibilite que se reconsideren algunas decisiones y actitudes que llevamos a cabo de manera diferenciada en el estado español.

Lo expuesto en esta ponencia manifiesta la posibilidad, necesidad y conveniencia de realizar estos cursos por las siguientes razones:

- **ORGANIZATIVAS.**

Las Secciones Sindicales de Enseñanza pertenecemos a la Federación de Enseñanza de CGT, como Federación de Sector, por lo cual no estamos vinculados a los acuerdos de la FETAP. Por otro lado, la normativa de funcionamiento de la FE no contradice en ningún caso la normativa general de la CGT; y como se puede leer en el artículo 2 de los Estatutos de la Federación de Enseñanza de CGT, el objeto de esta organización es:

e) La promoción y organización de actividades encaminadas:

- *Al desarrollo sistemático de la formación profesional.*
- *Al desarrollo de actividades formativas e investigadoras.*
- *A la formación y divulgación cultural de toda índole.*

f) Fomentar el conocimiento y difusión del pensamiento libertario y anarcosindicalista.

De la misma manera, y en base a los Estatutos y Reglamento de la CGT, nuestros objetivos son:

- *La formación y divulgación cultural de toda índole, en cualquier ámbito o nivel.*

- 1 • *Fomentar el conocimiento y difusión del pensamiento libertario y*
2 *anarcosindicalista (Pedagogías libertarias y/o alternativas).*

3 Las decisiones tomadas en las asambleas de las Secciones de Enseñanza Provinciales
4 y en los Plenos Regionales son soberanas, y salvo que entren en contradicción con los
5 estatutos de la CGT no pueden ni deben ser revocados.

6 Dentro de nuestras secciones no sólo hay trabajadores de la administración, si no que
7 tenemos profesionales de guarderías, universidades y autoescuelas, que no están
8 vinculados a los acuerdos de las secciones de trabajadores públicos.

- 9 • **CARACTERÍSTICAS DE LA FORMACIÓN DEL PROFESORADO.**

10 La formación del profesorado es muy diferente del resto de trabajadoras y trabajadores
11 públicos.

12 En primer lugar por la gran oferta de carácter gratuito que existe, ya que tenemos
13 Centros de formación de profesorado que garantizan que cualquier trabajador o
14 trabajadora pueda acceder a estas actividades de forma suficiente en número de horas
15 y con las debidas garantías de publicidad, gratuidad e igualdad, ya bien sea de forma
16 presencial o a distancia.

17 En segundo lugar, salvo para puestos muy específicos como es la inspección educativa
18 y los puestos docentes en el exterior, no existe una diferenciación en los puestos
19 docentes que implique una ventaja por realizar un curso u otro, por lo que no aparece
20 discriminación en ningún caso.

21 En tercer lugar, los cursos que ofrecemos no están dentro de los planes de la
22 Administración, ya que entran en contradicción con el ideario conservador, neoliberal
23 y elitista de los políticos que nos gobiernan.

24 En cuarto lugar, las actividades de formación en el sector docente no se circunscriben
25 a los cursos, ya que tenemos grupos de trabajo y seminarios que son autorizados y
26 certificados por la administración. En ellos, un grupo de profesores se reúne para
27 preparar materiales didácticos o aprender de forma cooperativa sobre un tema
28 educativo, y esto puede ser realizado por una sección de enseñanza sin más
29 autorización que la que se solicita a la empresa como trabajadores de ella.

- 30 • **CARACTERÍSTICAS DE LOS CURSOS.**

31 Los cursos son gratuitos y no subvencionados. Jamás y bajo ningún concepto se
32 solicitará subvención alguna a la Administración para la realización de estos cursos, ya
33 que entendemos, y estamos de acuerdo con el resto de sectores, que lo contrario
34 supone perder nuestra independencia con respecto a la Administración, y serán
35 costeados con recursos propios, económicos y humanos.

1 Estos cursos son totalmente gratuitos para los asistentes y no sólo lo pueden realizar
2 afiliad@s de CGT, sino público en general.

3 La temática de nuestros cursos está relacionada con el ideario anarquista y con la
4 divulgación del ideario libertario de nuestra organización. No se llevarán a cabo cursos
5 generales que ya son realizados por la Administración, la cual está obligada a ello. Por
6 ello, tratamos de llevar a cabo actividades alternativas que nunca divulgaría la
7 Administración, tales como materias alternativas, nuevas pedagogías, memoria
8 histórica de la enseñanza, contenidos novedosos, etc., que buscan cambiar la
9 educación tal y como la conocemos actualmente y luchar por un mundo nuevo.

10 La solicitud de convalidación de estas actividades únicamente se hará para aportar una
11 utilidad de cara a la administración, y como ya hemos explicado, no tiene ninguna
12 trascendencia, ya que sobre el total de horas a nivel regional que ofrece la
13 administración de forma gratuita, que las secciones convoquen dos o tres cursos de
14 20 horas cada uno es totalmente residual e intrascendente por lo que no es significativo

15 Además de ello, estas solicitudes están continuamente obstaculizadas por el servicio
16 de formación del profesorado, negándolas sistemáticamente y obstaculizando nuestras
17 peticiones, ya que nosotros no entramos al juego de otras organizaciones sindicales.

18 Entendemos las reticencias, los celos y los temores que tienen otras secciones de
19 trabajadores y trabajadoras de la Administración, pero creemos que las características
20 de nuestro sector laboral y las actividades que pretendemos ofrecer, hacen que de
21 ningún modo incumplamos el compromiso firme que tenemos de luchar contra el
22 sistema corrupto en el que están inmersos otros sindicatos institucionales que utilizan
23 la formación como un medio para financiarse con fondos públicos detrayendo a la
24 administración de la obligación que tiene de realizar cursos para sus trabajadores y
25 trabajadoras en condiciones de igualdad, beneficiando a sus delegados y afiliados.

26 Por todo ello entendemos que estas actividades han de realizarse, difundiendo
27 nuestras señas de identidad como organización anarco sindicalista y libertaria que a
28 través de un modelo de educación alternativa lucha por la transformación social, sin
29 más control que el necesario para que incurramos en los errores de otros sindicatos.

30 **2. Postura de la FE ante la realización de cursos homologados para docentes** 31 **realizados por CGT. Rosalía Molina y Josep Riera**

32 **Postura de la FE ante la realización de cursos homologados para docentes** 33 **realizados por CGT**

34 **ANTECEDENTES**

35 Partiendo de los Estatutos de la propia Federación de Enseñanza de CGT

36 ***e) La promoción y organización de actividades encaminadas:***

- 1 .. *Al desarrollo sistemático de la formación profesional.*
- 2 .. *Al desarrollo de actividades formativas e investigadoras en todos los sectores de las*
3 *comunidades educativas .*
- 4 .. *Al mantenimiento del equilibrio ecológico y la defensa del medio ambiente .*
- 5 .. *A la ayuda de todo tipo en favor de los colectivos, grupos, sectores y personas que sufran*
6 *algún tipo de discriminación o*
- 7 *marginación social, profesional, económica, racial, etcétera, con objeto de facilitar su*
8 *integración social.*
- 9 .. *A la defensa de las libertades y derechos de las personas en el ámbito educativo,*
10 *desarrollando para ello cuantas acciones sean necesarias incluidas las de carácter jurídico.*
- 11 .. *Al fomento de la cooperación nacional e internacional*
- 12 .. *A la formación y divulgación cultural de toda índole, en cualquier ámbito o nivel.*
- 13 *f) -Fomentar el conocimiento y la difusión del pensamiento libertario y anarcosindicalista.*
- 14 .. *Ayudar al estudio e investigación de la historia del sindicalismo, anarcosindicalismo y*
15 *movimiento libertario.*
- 16 .. *Ayudar al estudio e investigación de las corrientes sindicalistas en España y otros países.*
- 17 *Elaborar y suministrar información sobre cualquier tema que interese a la clase trabajadora.*
- 18 *Fomentar el estudio e investigación en el ámbito de las ciencias económicas y sociales para el*
19 *mejor cumplimiento de los fines anteriores.*
- 20 *Para alcanzar los objetivos citados, la Federación de Enseñanza de la Confederación General*
21 *del Trabajo (CGT) establecerá*
- 22 *relaciones con cuantos organismos obreros afines e instituciones, asociaciones u*
23 *organizaciones puedan coadyuvar a su consecución.*
- 24 Y de los Estatutos de CGT Federació d'Ensenyament de Catalunya
- 25 *En los estatutos de CGT Enseñanza se reconoce la formación como uno de los objetivos a*
26 *alcanzar.*
- 27 *A los de la federación de Cataluña:*
- 28 **TÍTULO I. DEFINICIÓN Y OBJETO**
- 29 *Artículo 1º.- La Confederación General del Trabajo de Cataluña (CGT) es una asociación de*
30 *trabajadores y trabajadoras que se define anarcosindicalista, y por tanto: de clase, autónoma,*
31 *autogestionaria, federalista, internacionalista y libertaria.*
- 32 *Artículo 2º.- La CGT se propone:*

1 a) *Desarrollar la voluntad de asociación de los trabajadores y de las trabajadoras,*
2 *independientemente de su sexo, nacionalidad, lengua, ideas políticas o religiosas.*

3 b) *La emancipación de los trabajadores y de las trabajadoras, mediante la conquista por ellos*
4 *de los medios de producción, distribución y consumo, y la consecución de una sociedad*
5 *libertaria.*

6 c) *La eliminación de cualquier forma de explotación y de opresión que atente contra la libertad*
7 *de la persona.*

8 d) *La práctica de la ayuda mutua y de la solidaridad entre los trabajadores y las trabajadoras,*
9 *así como la defensa de sus intereses socioeconómicos inmediatos.*

10 e) *La promoción y organización de actividades encaminadas:*

11 *Al desarrollo sistemático de la formación profesional.*

12 *Al mantenimiento del equilibrio ecológico y defensa del medio ambiente.*

13 *El fomento del conocimiento y la difusión del pensamiento libertario y anarcosindicalista.*

14 *A la ayuda del estudio y la investigación de la historia del sindicalismo, anarcosindicalismo y*
15 *movimiento libertario.*

16 *A la ayuda del estudio y la investigación de las corrientes sindicalistas en España y de otros*
17 *países.*

18 *A la elaboración y el suministro de información sobre cualquier tema que interese a la clase*
19 *trabajadora.*

20 *El fomento del estudio y la investigación en el ámbito de las ciencias económicas y sociales*
21 *para el mejor cumplimiento de los fines anteriores.*

22 *A la ayuda de todo tipo en favor de los colectivos, grupos, sectores y personas que sufran*
23 *algún tipo de discriminación o marginación social, profesional, económica, racial, etc. con el*
24 *objetivo de facilitar su pleno desarrollo social.*

25 *En la formación y divulgación cultural de cualquier índole, o nivel*

26 **NECESIDADES**

27 Los propios estatutos de CGT manifiestan la necesidad de formación en cualquier profesión,
28 pero todavía más cuando se refiere a la educación, dado que necesitamos darle un sentido y
29 avanzar en la elaboración de estrategias que nos permitan adquirir valores como: Autogestión,
30 equidad, interculturalidad, educación integral y racional.

31 Y dar a conocer la pedagogía y el pensamiento libertario y anarcosindicalista y la práctica
32 autogestionada.

33 **Organizar formaciones para qué**

34 **Respecto a los docentes**

- 1 • Para poder llegar a más personas, no sólo con la praxis sindical, sino también con la
- 2 praxis educativa.
- 3 • Para cubrir las necesidades de formación en espacios ideológicamente afines
- 4 • Dar a conocer y descubrir la pedagogía libertaria y sus líneas de actuación

5 **JUSTIFICACIÓN**

6 Porqué cursos homologados para l@s docentes?

- 7 • En estos momentos l@s docentes necesitan un reconocimiento homologado y
- 8 acreditado de la formación que realizan.
- 9 • L@s docentes necesitan acreditar de formación constantemente para cualquier
- 10 actividad: concursos de traslados, oposiciones, adquisición de estadios,....
- 11 • Aprovechar esta homologación para dar a conocer otras prácticas educativas y nuestro
- 12 pensamiento crítico, y nuestro ideario autogestionado,
- 13 • Dar un reconocimiento a los docentes del tiempo empleado en su formación, que
- 14 conlleva llevar a cabo una conciliación de la vida laboral ,familiar y social....
- 15 • Mostrar y trabajar en otros tipos de funcionamiento y gestión del aula, con una
- 16 perspectiva crítica y libertaria.

18 **CONCLUSIÓN**

19 **Estamos de acuerdo en llevar a cabo los cursos homologados para l@s docentes.**

20 En asamblea del sindicato de Enseñanza de Barcelona, se aprobó ya esta postura, al igual que

21 el resto de sindicatos de enseñanza de Cataluña.

22 *Concretamente en Cataluña, este curso ya se han llevado a cabo por parte de l@s compañer@s*

23 *de Tarragona.*

24 **3. Postura de la FE ante la realización de cursos homologados para docentes**

25 **realizados por CGT. Beatriz Sánchez García, Consolación Almendros Labrada y M^a**

26 **Luz Orta Cano**

27 **Propuesta de acuerdo al punto 3 del Orden del Día del Pleno de la Federación de**

28 **Enseñanza de la CGT referido a "FORMACIÓN: Postura de la FE ante la realización**

29 **de cursos homologados para docentes realizados por CGT".**

30 En el ámbito de la Coordinadora de Secciones de CGT en la Junta de Castilla y León siempre

31 había habido acuerdo acerca de que la formación permanente de los trabajadores era

32 responsabilidad de la empresa y que la transmisión de esta obligación a los sindicatos, era

33 totalmente negativa:

1 - Por una parte, porque se había convertido en una forma más de financiación encubierta
2 de los sindicatos. No es nuestro caso puesto que, por acuerdos confederales, no podemos
3 acogernos a ello.

4 - Por otra, porque la Administración exige un expediente administrativo de
5 cada curso que es un puro formalismo; no ejerce ninguna función de control ni siquiera para
6 constatar que se realizan los cursos.

7 - En tercer lugar, porque hemos podido constatar en múltiples
8 ocasiones que, cuando los sindicatos se hacen cargo de los cursos, no hay una auténtica
9 convocatoria, en igualdad de condiciones, para todos los trabajadores.

10 - En cuarto lugar, el tramitar la certificación de estos cursos a través
11 de la Administración, puede suponer un filtro negativo hacia nuestros intereses e incluso
12 imagen Libertaria, ya que suele establecer de antemano qué, cómo, dónde y con quién, los
13 tenemos que impartir, pudiendo recurrir a iniciativas privadas y/o poco afines a nuestra
14 ideología.

15 En las evaluaciones de méritos del personal de la Junta se puede constatar que las personas
16 más afines a determinados sindicatos acumulaban más certificados; además de entrar en el
17 juego de los perfiles imposibles o previamente sobrevalorados por la administración. Que sea
18 ella, la Administración, no nosotros, cómplices de esta situación.

19 Lamentablemente, también es conocido que esta acumulación de certificados no va
20 acompañada de una mejor formación.

21 Por todo ello, se propone:

22 Que se exija que la formación permanente de los trabajadores, evaluable como mérito, sea
23 impartida siempre por la empresa en igualdad de condiciones para todo el personal y, por
24 tanto, que en CGT no se organicen cursos que puedan ser evaluados administrativamente,
25 nuestra labor irá orientada a velar por la calidad de dicha formación y aportarla (sin que sea
26 necesaria la certificación) para suplir las carencias del sistema

27 **4. Ponencia sobre acción sindical. Kike García**

28 **Ponencia sobre acción sindical**

29
30 Dentro de la acción sindical una de las principales herramientas con la que contamos los
31 distintos sindicatos de Enseñanza y la propia Federación es la formación. A través de los
32 distintos cursos y actividades de formación desde CGT podemos llegar a un amplio
33 número de docentes convirtiendo esta herramienta no sólo en un cauce de afiliación sino
34 también de difusión del ideal de este sindicato y de su alternativa pedagógica y laboral.
35

36 Distintos sindicatos de los que forman la Federación Estatal de Enseñanza presentamos
37 curso tras curso un importante programa de formación pedagógica, laboral y sindical,
38 siempre manteniendo la línea que marcan los acuerdos de CGT:
39

1 En el XIV Congreso de Valladolid se hace mención a los dos tipos de formación que se
 2 imparten en CGT, destacando que la ideológica es la más importante y que es necesario
 3 formar a la nueva afiliación:
 4

5 2. La diferenciación de las actividades relacionadas con la formación profesional
 6 ocupacional y de sector, que viene polarizando buena parte de nuestras energías, cuando
 7 tienen un valor relativo con respecto a las finalidades de formación sindical y de
 8 militancia, base sobre la que se debe seguir sustentando la marcha de la organización.
 9

10 Diferencia pero no niega la existencia ni la posibilidad de llevar a cabo otro tipo de
 11 formación.
 12

13 En el XV Congreso de Valencia también se habla de la formación, marcando líneas
 14 prioritarias pero sin descartar ningún otro tipo de formación:
 15

16 Cursos de formación
 17

18 Todas las federaciones locales, coordinando las tareas específicas de formación que
 19 puedan organizar sindicatos concretos, deben tener un plan de organización de cursos
 20 anual al que puedan apuntarse cualquier afiliado para ampliar su formación.
 21

22 Debiéramos tener al menos un curso anual sobre los siguientes temas:
 23

24 Formación ideológica: anarcosindicalismo, su historia, su realidad actual y sus señas
 25 de identidad.

26 Formación económica, social y política: Instrumentos para entender el mundo en que
 27 se vive y los problemas que dificultan la consecución de una sociedad libre y solidaria.

28 Formación sindical: Tácticas de intervención sindical, con especial énfasis en la acción
 29 directa y la autogestión.

30 Formación para la participación personal: formación jurídica básica y de participación
 31 ciudadana en todas las instancias de la vida.
 32

33 Como se puede imaginar, la enumeración anterior no es exhaustiva, sino tan sólo
 34 indicativa.
 35

36 Quizá no estén todos los cursos que deban estar, ni sean todos los que están.
 37

38 Por otra parte es bastante recomendable que en algunos sindicatos se organice un curso
 39 anual de formación específica sobre su ámbito de influencia. En el caso de enseñanza,
 40 por poner un ejemplo, parecería conveniente que hubiera una formación anual sobre
 41 cómo se debe entender la pedagogía libertaria.
 42

43 Los acuerdos de A Coruña hablan de la formación estatal y de la Escuela de Formación
 44 Confederal "Eladio Villanueva":
 45

1 La formación hay que programarla para la afiliación y también abrirla a personas no
 2 afiliadas. Debemos diferenciar la formación interna para la afiliación, la formación
 3 externa dirigida al resto de trabajadores y trabajadoras y la formación cultural e
 4 informativa dirigida a la población en su conjunto para expandir la idea libertaria.
 5 Por supuesto, la formación interna, la externa y la dirigida a otras y otros trabajadores
 6 debe ser realizada por la CGT, sin recurrir a empresas externas, buscando siempre
 7 ponentes que intervengan con su militancia y nivel de compromiso con la organización.
 8

9 El XVII congreso Confederal de CGT acuerda rechazar cualquier partida económica o
 10 subvención de cualquier tipo para la formación, venga de donde venga: empresa
 11 privada, empresa pública, subvenciones de ámbito sectorial, o de la Administración
 12 Pública. Debemos exigir que las administraciones públicas y las empresas realicen una
 13 formación de calidad y publica a las y los trabajadores.
 14

15 La adquisición de valores éticos como el apoyo mutuo, el respeto personal, la rebeldía
 16 ante las injusticias, actitudes de diálogo, defensa de lo común, valoración positiva de
 17 nuestra forma descentralizada de hacer y actuar, son contenidos que deben estar
 18 presentes en todas las actividades. La adquisición de estos valores nos hará más fuertes
 19 porque son muy difíciles de vencer.

20 La metodología a utilizar debería ser la pedagogía libertaria.
 21

22 Nuestro programa de formación exige, siempre, una formación en aspectos técnicos,
 23 económicos, sindicales, sociales... e ideológicos, que necesariamente tiene que llevar el
 24 marchamo de CGT y el anarcosindicalismo.
 25

26 Planteamos el siguiente esquema, revisado y actualizado (del XIV Congreso de
 27 Valladolid):
 28

29 d) Programa de formación continua para toda la afiliación. Es una necesidad en toda
 30 organización que sigue creciendo.

- 31 • Estructura y funcionamiento de la CGT
- 32 • Señas de identidad
- 33 • La acción sindical: estrategias, movilizaciones, negociación
- 34 • Formación jurídico-sindical
- 35 • Formación social: globalización, internacionalismo, la deuda, objeción fiscal...
- 36 • Relaciones laborales, representatividad
- 37 • Salud laboral y siniestralidad laboral
- 38 • Habilidades sociales, participación
- 39 • Historia del anarcosindicalismo, historia del movimiento obrero
- 40 • Legislación y la reforma laboral, derechos laborales, EREs, interpretación de convenios,
 41 agresiones y acoso laboral, salud laboral, discriminación en el trabajo por razón de sexo,
 42 ideológica, etnia,...
- 43 • Sistema público de pensiones
- 44 • Elecciones sindicales, participación de los trabajadores, asambleas
- 45 • Derechos: educación, sanidad, cuidados, servicios públicos, seguridad alimentaria,
 46 vivienda, cobertura social, información, libertad de expresión, contra la represión, por la

1 desobediencia activa, igualdad de género, multiculturalismo, movimiento okupa, derecho
2 a la propia imagen, derecho a decidir sobre nuestro cuerpo y nuestra sexualidad,
3 derecho a vivir en lugares distintos a los que hemos nacido, ...

- 4 • Formación específica sobre la puesta en marcha de proyectos autogestionarios

5
6 En el acuerdo de A Coruña se hace referencia en todo momento a la formación técnica,
7 como en el último párrafo de la pág 87 del libro de ponencias:

8
9 "Nuestro programa de formación exige, siempre, una formación en aspectos técnicos,
10 económicos, sindicales, sociales...e ideológicos, que necesariamente tiene que llevar el
11 marchamo de CGT y el anarcosindicalismo"

12
13 En la página 88, en el segundo párrafo:

14
15 "Los ámbitos de formación pueden ser muy variados y cualquier evento y contexto puede
16 servir para llevar a cabo acciones de formación y culturales..."

17
18 En la misma página se reconoce que la formación es un aspecto a mejorar:

19
20 La formación, a pesar de la atención que le prestamos en nuestros comicios, es una de
21 nuestras carencia, tanto en la vida orgánica como en la actividad sindical en las
22 empresas...

23
24 Recogiendo lo que marcan los acuerdos aprobados en los distintos Congresos de la CGT,
25 la Federación Estatal de Enseñanza debe adecuar sus planes de formación a lo aprobado,
26 para ello nuestros cursos deben ser gratuitos, sin recibir subvenciones ni recurrir a
27 empresas externas, y abiertos a la afiliación pero también a personas no afiliadas.
28 Debemos aprovechar la formación para difundir las propuestas e ideología de CGT,
29 desarrollar la pedagogía libertaria, e influir así no sólo en el ámbito laboral sino también
30 en el social.

31 La temática de los cursos está muy abierta en los acuerdos (formación ideológica,
32 sindical, laboral, jurídica, educativa...) debiendo ser los diferentes sindicatos los que
33 marquen la línea y temática formativa.

34
35 Esta formación ofertada por CGT puede ser reconocida y homologada por las diferentes
36 administraciones, otorgando créditos de formación tanto para quienes lo imparten, como
37 para quienes lo reciben, siendo esto totalmente coherente con los estatutos de CGT y
38 con sus diferentes acuerdos.

39 Este tipo de formación homologada permite a los sindicatos de enseñanza de CGT
40 difundir herramientas y contenidos educativos acordes a la pedagogía libertaria y a
41 nuestro ideario.

42
43 Mantener y extender nuestra oferta formativa no es impedimento para que sigamos
44 exigiendo a la administración su responsabilidad de formar a todo el profesorado en
45 horario lectivo y de manera gratuita.

1 Por todo ello debemos potenciar la formación en CGT, la homologada por la
2 administración y la no homologada, para que siga siendo un referente de calidad y
3 compromiso que atraiga y forme a compañeros y compañeras.

4
5 Tal y como se recogió en A Coruña:

6
7 La formación, a pesar de la atención que le prestamos en nuestros comicios, es una de
8 nuestras carencias, tanto en la vida orgánica como en la actividad sindical en las
9 empresas...

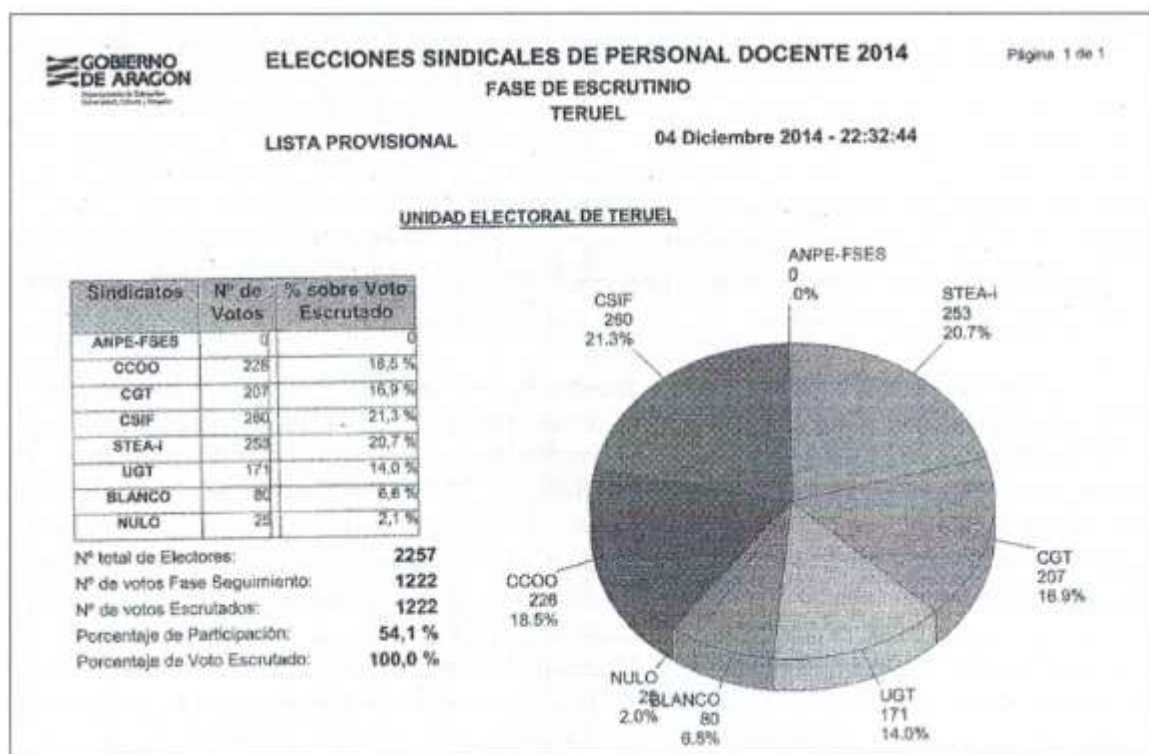
3. Punto 3. Tema Finanzas.

1. **SOLICITUD AYUDA ECONÓMICA 1200 EUROS. Yolanda Nuño Morales**

SOLICITUD AYUDA ECONÓMICA 1200 EUROS

La Confederación General del Trabajo funciona en Teruel como Sindicato de OOW. De entre todas las secciones sindicales sobresale por número de afiliados/as. Enseñanza ya que de un total de 80 personas afiliadas. más de la mitad corresponden a este sector.

La campaña de expansión sindical que desde hace tres años desarrollamos en toda la provincia se ha traducido en la práctica duplicación de la afiliación en enseñanza desde septiembre de 2016 a junio de 2017. En las anteriores elecciones sindicales de Enseñanza en el año 2014 la labor desarrollada ese año ya se tradujo en un incremento exponencial de la votación a nuestro sindicato: cuarta lista más votada con 207 votos. el 16,9%, superando a un sindicato consolidado en el sector como UGT y a tan sólo 53 votos de la lista más votada que fue CSIF.



Estos buenos resultados fueron el incentivo para proponernos un objetivo más ambicioso que a la vista de los resultados cosechados en este periodo estamos en disposición de alcanzar: La definitiva consolidación de CGT en la provincia de Teruel a través de nuestra expansión en el sector de la enseñanza provincial.

Durante esos meses dos personas liberadas a tiempo completo en Enseñanza y dos delegados (5 horas semanales) visitamos 37 centros (algunos en varias ocasiones) en distintas localidades, asumimos tareas de representación con la Administración (Juntas de Personal, Comisiones de Garantías ...). organizamos y participamos activamente en aquellos actos relativos a la acción social desarrollados en la provincia, además de formar

1 parte de organizaciones como el Bloque Crítico de Teruel, la PAH, la Plataforma de
2 Defensa de la Escuela Pública de Teruel, etc.

3 En el plano económico ha habido una falta de liquidez para desarrollar todas estas tareas
4 dado que por peso de afiliación dentro de la federación Aragonesa de sindicatos de
5 Enseñanza, nos corresponde una parte proporcional de ingresos mínima. Este
6 déficit económico se fue solventando progresivamente con aportaciones de Renfe-Adif o
7 bien con dinero aportado por la Federación Aragonesa de Sindicatos de Enseñanza
8 (FASE). La situación económica de nuestro sindicato en Teruel es deficitaria. El total
9 de las cuotas sindicales es inferior a los gastos generados por el funcionamiento ordinario
10 del sindicato. El total de ingresos son destinados a la caja única de Zaragoza que es la
11 encargada de cubrir el coste del local, teléfono fijo, teléfono móvil, internet y electricidad.
12 Solamente el alquiler del local supone unos gastos fijos de 400 €/mes

13 Añadimos que en el último congreso plenario de CGT Aragón-La Rioja se decidió que los
14 sindicatos de la provincia de Zaragoza iban a tener una caja única propia. Hasta ese
15 momento Teruel participaba de esa caja común pero esta decisión nos excluye en el
16 medio

17 Otro problema son los propios estatutos del sindicato en lo que respecta al lugar de
18 afiliación. En Teruel se observa una gran fluctuación en cuanto al lugar de trabajo y
19 residencia ya que la tendencia general es aproximarse a la capital autonómica que es
20 Zaragoza. Esto significa que aunque logremos afiliaciones en nuestra provincia, estos
21 afiliados en el medio plazo tienden a emigrar a Zaragoza y por tanto pasan a cotizar a otro
22 sindicato provincial. También encontramos en los centros de trabajo turolenses afiliados a
23 CGT Zaragoza que no tienen intención de cambiar su afiliación provincial dado que su
24 estancia en nuestra provincia es temporal, teniendo por objetivo vital volver a residir a
25 Zaragoza

26 Además, nuestra provincia tiene una serie de peculiaridades geográficas que dificultan
27 enormemente nuestra labor sindical. Nos estamos refiriendo a la dispersión geográfica en
28 el territorio de los centros de enseñanza a los que tenemos que acudir en visitas sindicales
29 los pocos delegados y liberados que poseemos. Estas visitas sindicales se hacen
30 especialmente necesarias en un año de elecciones sindicales como es éste que entra. Tan
31 solo en visitas sindicales durante el pasado curso se generaron unos gastos de 769 €. Por
32 poner algún ejemplo, Valderrobres, capital de la comarca del Matarraña, dista 179 Km
33 (358 de ida y vuelta a Teruel capital). Alcañiz, capital de la comarca del Bajo Aragón, dista
34 146 Km (292 de ida y vuelta a Teruel capital). En definitiva, la población en Teruel está
35 muy dispersa en el territorio y la capital tiene un escaso peso demográfico que conlleva
36 que la mayoría de los centros educativos estén repartidos en el medio rural. Sin duda,
37 estos gastos en el próximo curso serán todavía mayores pues tenemos como objetivo visitar
38 la totalidad de centros de enseñanza de la provincia. Además, a estos gastos en visitas
39 habría que sumar los desplazamientos a las Juntas de Personal docente que
40 periódicamente alternan en distintas localidades de la provincia, desplazamientos a las
41 diferentes comisiones, etc

42 Con las elecciones sindicales a celebrar en el próximo 2018 nuestro objetivo es
43 continuar la campaña de expansión territorial del sindicato CGT en la provincia de

1 Teruel. Nuestra prioridad es visitar todos los centros para que la labor realizada en
 2 estos años anteriores se materialice en el definitivo crecimiento del sindicato en nuestra
 3 provincia. Estamos en un curso clave para el que llevamos preparándonos todos estos
 4 años previos. Precisamente por eso, necesitamos elaborar nuestro propio material de
 5 difusión y no depender de los materiales elaborados en Zaragoza que son de carácter
 6 genérico: Dípticos, calendarios propios, pegatinas, cartelería en general.

7 También está entre nuestros proyectos realizar actividades complementarias para la
 8 formación del profesorado que buscan un triple objetivo: visibilizar a CGT en la
 9 sociedad turolense en general y en su comunidad educativa en particular, ofrecer a los
 10 docentes una herramienta de formación crítica y alternativa, y por último, lograr el crecimiento
 11 del anarcosindicalismo entre el profesorado.

12 Nuestra previsión de gastos extraordinarios (descontando el costo base del mantenimiento
 13 del local) para el presente curso la desglosamos en la siguiente tabla:

Concepto	Cantidad
Gasolina en visitas sindicales y demás desplazamientos.	1.000 €
Folletos, pegatinas y cartelería	300€
Jornadas de pedagogía	200€
Curso elaboración programaciones y unidades didácticas.	150€
Charla-coloquio-proyección "20 aniversario de la muerte del Cura Pérez, Comandante del ELN"	100€
TOTAL	1.750 €

14

15 Por todas estas razones que creemos más que justificadas, y con el objetivo último de
 16 consolidar definitivamente nuestro sindicato en la provincia de, solicitamos a CGT
 17 Confedera! una ayuda de 1.200 € en base a la solidaridad que siempre ha sido guía de nuestro
 18 sindicato.

19 **2. REPARTO DE AYUDA PARA ELECCIONES. Rafael Fenoy Rico**

20 Justificación:

21 Conviene concretar cómo repartir los fondos que la Federación de Enseñanza vaya disponiendo.

22

23 **Propuesta 1 REPARTO DE FONDOS PERIODICO**

24 La secretaria de finanzas procederá a transferir a cada territorio o ente la mitad del dinero que
 25 la CGT envíe como consecuencia del pago de cotizaciones, dentro de los 15 días siguientes a
 26 su recepción.

27 **Propuesta 2 REPARTO DE AYUDA PARA ELECCIONES**

28 Marcamos como previsión elecciones en 1 trimestre 2018

29 Con el total de los ingresos recibidos desde CGT para ayuda a elecciones sindicales más el
 30 50% del saldo que la Federación tenga en cuenta el 1 de agosto 2018, se constituirá un fondo

1 para elecciones que utilizará el **20%** para gastos comunes de campaña y repartirá el **70%**
 2 en función del número de candidaturas que se presenten efectivamente a las mismas. Aquellas
 3 candidaturas que sobrepasen un número de miembros por encima de un número determinado,
 4 a criterio de la plenaria de FE, serán contempladas como dobles, pudiendo recibir además, en
 5 virtud del número de candidatos, una ayuda adicional que saldrá del **10%** restante según
 6 criterio que establezca la plenaria correspondiente o en su defecto el SP si no está previsto
 7 que se reúna.

8 Se podrá efectuar un adelanto del 60% que corresponda, previa certificación de la futura
 9 presentación de la candidatura por la secretaría general del ente solicitante, entregándose el
 10 40% restante mediante presentación de documentos que acrediten la presentación y
 11 resultados obtenidos.

12 Si a pesar del adelanto la candidatura no fuese presentada, la cantidad adelantada, salvo
 13 justificación ante la plenaria de FE, se restituiría o sería descontada, a la territorial afectada,
 14 de las partidas que le correspondieran por las cuotas recibidas desde CGT.

15 **3. Ponencia sobre el reparto económico de cuotas de la Federación Estatal de** 16 **Enseñanza de CGT. Kike García**

17 **Ponencia sobre el reparto económico de cuotas de la Federación Estatal de** 18 **Enseñanza de CGT**

19 De cara a establecer los mecanismos orgánicos de la Federación Estatal de Enseñanza de CGT
 20 en cuanto a tema económico se refiere queremos marcar dos aspectos básicos: la
 21 temporalidad y el porcentaje de la cuantía a repartir.

22 Hasta el día de hoy, esta Federación no tiene establecidos unos mecanismos a la hora de
 23 repartir el porcentaje de las cuotas de afiliación que se reciben de los distintos sindicatos de
 24 enseñanza que la forman, de hecho en el año 2017 los sindicatos de Enseñanza no han recibido,
 25 por parte de la Federación, ningún ingreso de las cuotas de afiliación que les corresponden.

26 Por ello, proponemos:

27 -Establecer una temporalidad de tipo anual, es decir recibir un porcentaje de las cuotas de
 28 afiliación anual, preferiblemente a principios de año.

29 -Recibir antes de que acabe el año actual, el porcentaje que se apruebe aplicado a 2017.

30 Los estatutos de CGT no marcan el porcentaje a repartir desde la Federación hacia sus
 31 sindicatos federados. Los gastos de la Federación son importantes: desplazamientos para
 32 Plenos y Plenarias estatales tanto de Enseñanza como de CGT, ayuda para los planes de
 33 expansión, medios de difusión y comunicación, fondo para elecciones...pero los gastos y las
 34 necesidades de los sindicatos también son importante, por ello proponemos:

35 -Reparto del 50% de las cuotas de afiliación anuales que recibe la Federación: 50% para la
 36 Federación y 50% para los sindicatos, el porcentaje de los sindicatos será en base al número
 37 de afiliados cotizantes, tan y como marcan los estatutos de CGT.

38 Salud

5. Punto 4. Temas Organizativos.

1. **Funciones y tareas del SP. Almudena Gómez-Alvarez y Rosalía Molina**

ORGANIZACIÓN

- Funciones y tareas del SP de la FE
- Funciones de la Federación
- Coordinación, acuerdos, propuestas , respuestas y agilidad entre todos los territorios que formamos parte de la FE
- Establecer criterios claros como FE

Punto de partida. Señas de identidad de CGT

La CGT es un proyecto que tenemos que construir entre todas y todos, un proyecto abierto, con posibilidades y limitaciones que depende de nosotr@s mism@s. La participación en nuestra Organización debe ser un paso en el camino de constituirnos en protagonistas, en agentes activos de las situaciones que nos afectan. La lucha por la libertad y la justicia, para conseguir esto, difícilmente se consigue sin participación. Lo que somos y lo que hacemos, nuestras posibilidades, son las que entre todos y todas conseguimos desarrollar, siendo la participación una necesidad básica.

Esta defensa de los intereses de la clase trabajadora contraponiéndolos a los de la patronal sólo se puede hacer desde la participación y el protagonismo de los trabajadores y las trabajadoras. La toma de decisiones mediante consensos que se plasman en acuerdos y el federalismo son los principales vehículos para potenciar esta participación. Federalismo por el que se respeta la libre decisión de las personas afectadas en la búsqueda de la solución a los problemas que les afectan, y democracia directa en el sentido de que todas las decisiones, en todos los ámbitos, salen de las asambleas de los sindicatos (la estructura organizativa básica) en las que participan en libertad e igualdad todos / as los / as afiliados / as.

Justificación

Esta participación que señala las señas de identidad de CGT, es la que pensamos que ha de ser el eje principal de nuestra organización y nuestro funcionamiento como Federación.

Esta ponencia surge de la necesidad de establecer de manera clara la participación así cómo el proceso de la misma para que podamos desempeñar las tareas de maneras más ágiles, efectivas, resolutivas...

De forma que nos ayude a avanzar en nuestra lucha sindical, a partir de una buena planificación y organización.

Estableciendo una coordinación, participación y apoyo mutuo entre todas las personas que formamos parte de la Federación, que en definitiva somos todas las compañeras y compañeros de Enseñanza de CGT de todos los territorios.

Necesidad

1 Durante los 2 años que llevamos en el SP de la FE, hemos tenido que coordinar, organizar,
 2 gestionar y tomar decisiones de muchas luchas. Acciones, coordinaciones, comunicados y
 3 muchas más actividades sindicales: Huelga Estatal 9 de marzo, Plataforma en Defensa de la
 4 Escuela Pública, Plataforma "Europa laica", PGE Interinaje 3 años, Foro Sevilla llamado ahora
 5 Red por una nueva política Educativa, reuniones con grupo Podemos, reuniones con el
 6 Confederal de Cgt.....

7 Y durante este tiempo ha habido muchos momentos en que nos hemos encontrado el SP,
 8 teniendo que tomar decisiones de manera individual, porque cuando se ha pedido colaboración
 9 o respuesta a los diferentes territorios, esta no ha existido o no se han cumplido los plazos, o
 10 no se ha colaborado, o una vez llevado a cabo o elaborado alguna propuesta, se nos han
 11 hecho aportaciones a posteriori y no propuestas a priori...

12 Partimos que hay o había muy pocos acuerdos como Federación de Enseñanza de CGT y esto
 13 ha dificultado más la toma de decisiones. *Un ejemplo de ello ha sido en decisiones durante la*
 14 *Huelga estatal de Enseñanza y algunos otros casos más.*

15 Queremos recordar que estamos asumiendo esta tarea y responsabilidad añadida a nuestra
 16 tarea profesional y sindical que cada cual llevamos en nuestro centro educativo y nuestro
 17 sindicato. Y además lo asumimos sin tener por ello horas disponibles para su dedicación.

18 **Propuestas**

19 La propuesta se basa en las bases e ideario de CGT, como organización libertaria,
 20 anarcosindicalista y asamblearia.

21 Cuyos principios son: libertad, apoyo mutuo, respeto, democracia directa y solidaridad para
 22 conseguir una sociedad más justa, solidaria y libre.

23 Queremos remarcar que esta propuesta la definimos para poder avanzar de manera más
 24 efectiva , organizada y participativa de toda la Federación.

25 Por tanto PLANTEAMOS una serie de criterios para su buen funcionamiento:

- 26 • Respuesta a las demandas de posicionamiento o consultas que se plantean
 27 constantemente*ser asambleari@s significa decidir entre TODAS Y TODOS*
- 28 • Intentar actuar de forma rápida en las respuestas o consultas que se piden
- 29 • Colaborar en la toma de acuerdos y responsabilidades... *no se trata de decir que el SP*
 30 *ha de hacer tal o cual cosa....y quedarnos el resto tranquil@s pensando que ya lo*
 31 *asumirán otras personas.*
- 32 • Cumplir los plazos que se plantean para llevar a cabo cualquier tarea, ya sea asamblea,
 33 respuesta, escritos, comunicados, ponencias, temas... *el no tener en cuenta los plazos,*
 34 *significa que otras personas han de trabajar doble o triplemente para cambiar aquello*
 35 *que se quiere añadir o quitar fuera de plazo.*
- 36 • Cuando se quiera plantear una consulta para el gabinete jurídico, colaborar enviando
 37 un documento explicando dicha consulta. El tener que dar un mensaje a jurídica de una

1 duda que se ha recibido por correo a veces resulta difícil trasmitirla si no se conoce la
2 verdadera problemática.

- 3 • Respeto y confianza a l@s compañer@s que asumimos o asumen el SP, ya que muchas
4 veces hemos de tomar decisiones al momento.
- 5 • Más colaboración en la toma de decisiones, escritos, comunicados...*Intentando la*
6 *participación de todos los territorios*
- 7 • Establecer también interlocutor@s definidos por el sindicato o territorio. *Es muy difícil*
8 *cuando se crea un hilo de correo y cualquier persona da su opinión, no se puede saber*
9 *si es una opinión o acuerdo personal o un acuerdo de su sindicato.*
- 10 • Responder en el mismo hilo de los correos, para poder establecer una lectura rápida y
11 ordenada del tema que se está tratando.
- 12 • Intentar dejar documentación de los acuerdos tomados para el buen funcionamiento
13 de la federación y para años futuros.
- 14 • Colaboración en poder redactar acuerdos, ponencias aprobadas, comunicados,....

15 **FUNCIONES Y TAREAS DEL SP DE LA FEE**

16 *Según los Estatutos de la Federación de Enseñanza CGT.*

17 El secretariado Permanente, ostentará la representación pública y legal de la Federación.

18 Coordina y desarrolla la ejecución de los acuerdos tomados

19 FUNCIONES Y TAREAS DE LA FEDERACIÓN

20 *Según los Estatutos de la Federación de Enseñanza CGT*

21 La Federación de Enseñanza de CGT se estructura mediante la federación de sindicatos o
22 secciones sindicales... (Ver Estatutos), con el mismo o similar ámbito profesional.

23 Por tanto queda claro, que la Federación la formamos todas las compañeras y compañeros de
24 los sindicatos de Enseñanza de CGT.

25 Se propone, en sintonía con el contenido del artículo 2 de los Estatutos de la CGT:

26 **a)** Desarrollar la voluntad de asociación de todos los trabajadores y todas las trabajadoras,
27 independientemente de su sexo, raza, nacionalidad, lengua, ideas políticas o religiosas.

28 **b)** La emancipación de los trabajadores y trabajadoras, mediante la conquista, por ellos
29 mismos, de los medios de producción, distribución y consumo, y la consecución de una
30 sociedad libertaria.

31 **c)** La eliminación de cualquier forma de explotación y de opresión que atente contra la libertad
32 de la persona.

33 **d)** La práctica del apoyo mutuo y de la solidaridad entre los trabajadores y trabajadoras, así
34 como la defensa de sus intereses socioeconómicos

1 **Siguiendo el lema: ENTRE TODAS TODO.**

2 **2. Funciones Secretaría General. Rafael Fenoy Rico**

3 JUSTIFICACION

4 En los plenos se adoptan acuerdos sobre determinados aspectos. Algunos de estos acuerdos
5 parecen huérfanos, es decir, ningún cargo de la federación vela por que se ejecuten. Por
6 ello es preciso que se establezca la responsabilidad y encomendar la tarea prioritaria a la
7 Secretaría General para el seguimiento de los acuerdos adoptados, estableciendo el
8 organigrama temporal y reparto de tareas para su ejecución.

9 PROPUESTA:

10 Encomendar la responsabilidad como tarea prioritaria a la Secretaría General para el
11 seguimiento de los acuerdos adoptados, estableciendo el organigrama temporal y reparto de
12 tareas para su ejecución.

13 Al objeto de conocer todos los acuerdos se mandata a la Secretaría de Organización para
14 que coordine la elaboración de un libro que recoja todos los acuerdos adoptados en los
15 últimos 5 plenos, reflejando en el texto el grado de cumplimiento de los mismos. En el caso
16 de que sean acuerdo que modifican estatutos, que se haga una publicación de estatutos con
17 las modificaciones introducidas.

18 **3. Formato ponencias. Rafael Fenoy Rico**

19 **FORMATO PARA PRESENTAR PONENCIAS A PLENOS DE LA FE**

20 Justificación:

21 La cantidad, estructura y extensión de las ponencias que se vienen presentado a los plenos
22 aconsejan establecer una especie de normas de estilo que ayuden a la lectura y faciliten la
23 adopción de acuerdos sobre las propuestas que en ellas se recogen.

24 Propuesta de acuerdo:

25 Las ponencias se ajustaran a un esquema: Justificación y propuesta de acuerdo

26 **4. Publicaciones como FE. Rafael Fenoy Rico**

27 **Publicaciones como Federación de Enseñanza**

28 La edición de materiales educativos por parte de la FE es una materia no
29 abordada por la misma que creemos debería tomarse en consideración. Planteamos
30 aquí una propuesta concreta.

31 Entendemos que podríamos compilar un conjunto de unidades didácticas
32 sobre Mujer. En FASE se está trabajando ahora mismo sobre algunas de ellas para la
33 revista Aula Libre. Contamos con unidades para el 25 N y 8 M y estamos en contacto
34 con Laura Vicente para la realización de una sobre Mujeres Libres. Estimamos que,
35 con dicho material y otros que pudieran elaborarse o compilarse, podríamos realizar

1 una pequeña publicación que nos permitiera iniciar un trabajo y difusión en común
 2 que nos daría proyección como Federación incluso en territorios donde no se nos
 3 conoce.

4 Proponemos:

5 Que la Federación de Enseñanza gestione, y financie una tirada en papel, una
 6 publicación monográfica sobre unidades didácticas de mujeres, iniciando así un trabajo
 7 de publicaciones monográficas que pudiera tener continuidad con nuevas propuestas
 8 como línea de trabajo de la misma.

9 **5. Huelga estatal. Almudena Gómez-Álvarez, Félix García, Elena Gil,**
 10 **Rafael Valentín, Maximino De Diego, Enrique Díaz, Armando Martínez**
 11 **García.**

12 **ACUERDOS HUELGA ESTATAL DE EDUCACION**

13 En el curso 2016-2017 el Sindicato de Enseñanza de CGT se ha unido a una jornada
 14 de huelga convocada a nivel estatal junto a otros sindicatos y organizaciones. Esa
 15 adhesión ha provocado confrontación de planteamientos dentro de la Federación de
 16 Enseñanza de CGT, lo que ha hecho que la toma de decisiones fuera muy dificultosa.
 17 Por lo que creemos que debemos llegar a acuerdos básicos que faciliten la toma de
 18 decisiones y que los portavoces de la Federación, como últimos responsables de las
 19 medidas adoptadas, cuenten con un protocolo de actuación, consensuado y acordado
 20 que dé claridad a nuestros objetivos como Federación de Enseñanza.

21 Estos aspectos son los siguientes:

22 **1) Convocatoria de los compañeros y las compañeras de Administraciones**
 23 **públicas que trabajen en el mismo lugar que los y las docentes.**

24 En posteriores huelgas puede que el resto de sindicatos pretenda convocar al personal
 25 de administración y servicios. Como CGT tendríamos que tener presente este aspecto.
 26 Proponemos como medida imprescindible e irrenunciable que a las reuniones previas
 27 a la convocatoria de una huelga estatal de educación asista, junto con la persona
 28 responsable de la Federación de Enseñanza de CGT, alguien responsable de
 29 Administraciones Públicas. Esta persona participará en todas las decisiones y acuerdos
 30 (traídos de su Federación) y formará parte del comité de huelga, si así lo desea, al
 31 igual que el resto de responsables.

32 **2) Convocatoria de huelga para el personal de la enseñanza privada y**
 33 **privada concertada.**

34 Cabe destacar y reflexionar sobre una idea común: no somos un sindicato
 35 exclusivamente de profesionales de la enseñanza pública. Aunque nuestro objetivo
 36 primordial sea la defensa de la escuela pública y la desaparición progresiva de los

1 conciertos, las personas trabajadoras tienen el derecho a ser defendidas de las
 2 condiciones indignas en su puesto de trabajo vengan de donde vengan y trabajen
 3 donde trabajen. Los trabajadores y las trabajadoras no son culpables de modelos
 4 impuestos por el estado, ni de las malas condiciones derivadas de dichos modelos, así
 5 como del daño que estos hacen a nuestra escuela pública. Por eso el ataque hacia
 6 estos modelos de educación no debe pagarlo la clase trabajadora y no podemos crear
 7 distinciones entre el personal que trabajamos en la escuela pública y quienes trabajan
 8 en privada o privada concertada. Todas las personas afiliadas a nuestro sindicato
 9 pertenecen a la clase trabajadora sin distinciones y sin diferencias.

10 Por eso debemos dejar claro un mensaje como Federación de Enseñanza y de cara a
 11 toda persona que quiera afiliarse en este sindicato

12 *Se lucha sobre todo por un modelo público y por la desaparición de los conciertos*
 13 *educativos, de cara a una huelga pediremos condiciones dignas para trabajadores y*
 14 *trabajadoras **que jamás perjudiquen a los trabajadores de un modelo frente a***
 15 ***otro, pero sí sea igualitario y solidario para todas las personas que están trabajando,***
 16 *con el objetivo permanente de lograr una disminución progresiva de la enseñanza*
 17 *concertada.*

18 No es la clase trabajadora la culpable de las perversiones que se provocan al enfrentar
 19 un modelo (público) contra otro (concertado/privado), por lo que la lucha no puede
 20 ser contra los profesionales de la enseñanza sino contra la patronal y contra los
 21 poderes públicos que ejercen este maltrato a nuestra escuela, y es por ahí por donde
 22 debemos guiarnos.

23 **6. Derechos reales. Rafael Fenoy Rico**

24 **DERECHOS REALES NO FORMALES AL PERMISO POR ASUNTOS PROPIOS** 25 **NO RETRINUIDO**

26 Justificación:

27 El profesorado viene siendo engañado mediante acuerdos que reflejan derechos que
 28 por una u otra circunstancia ajena a ellos no pueden ejercer. Este es el caso del
 29 permiso por asuntos propios no retribuidos.

30 A) Su actual regulación castiga a quienes lo solicita deduciéndole del salario más días
 31 que los solicitados (sábados, domingos).

32 B) Es graciable ya que no siempre la solicitud es autorizada.

33 C) Nunca se sustituye la ausencia una vez concedido el permiso.

34 D) Por otro lado se discrimina negativamente al personal interino que queda excluido
 35 del derecho.

1 Propuesta de acuerdo:

2 1.-CGT enseñanza defenderá el derecho REAL al permiso por asuntos propios NO
3 RETRIBUIDOS EXIGIENDO LA MODIFICACION DE CUALQUIER NORMATIVA QUE LO
4 IMPIDA EN LA PRACTICA a todo el profesorado sea cual se sea su relación contractual
5 con la administración educativa responsable.

6 2.-CGT exigirá que los descuentos salariales se circunscriban a los días laborales
7 solicitados exclusivamente, no incluyendo sábados, domingos, vacaciones o festivos.

8 3.-CGT exigirá la sustitución, mediante contrataciones de personal, de todas las
9 ausencia aunque sean de un solo día, ya que se descuenta el salario correspondiente.

10 4.-En el caso de que las administraciones educativas no modifiquen la normativa, con
11 el objeto de presionar para ello, **CGT convocará la huelga por los periodos de**
12 **tiempo que sean precisos** de forma que todas las personas trabajadoras puedan
13 ejercer realmente este derecho y sean sustituidas sus ausencias mediante contratación.

14 **7. Huelga 9M. Ignacio Casado, Juan Carlos Martín, Laura Tirado, Daniel**
15 **Fernández y Manuel Villacreces**

16 **Valoración crítica de la huelga del 9M y replanteamiento del papel de CGT**
17 **en la Plataforma Estatal en Defensa de la Escuela Pública.**

18 Esta ponencia plantea que la Plataforma estatal en defensa de la escuela pública tiene
19 un funcionamiento piramidal y alejado de nuestros planteamientos tanto organizativos
20 (dada su falta de horizontalidad) como ideológicos (planteando una defensa tibia de
21 lo público, sin cuestionar el proceso privatizador en profundidad, tal como nosotros
22 planteamos).

23 Sin embargo es importante que CGT participe en la misma dado que es un espacio
24 donde han surgido las principales convocatorias de movilización a nivel estatal en los
25 últimos años.

26 Por eso en esta ponencia se plantea la participación de CGT en la mencionada
27 Plataforma, pero de forma activa, llevando las posiciones de CGT a la misma y dando
28 la batalla ideológica en su seno para conseguir que se asuman nuestros
29 planteamientos o, al menos, sean asumibles para nuestra estrategia sindical los
30 decididos en la Plataforma y no hipotecar nuestra acción sindical propia en caso
31 contrario.

32 Para ello entendemos que la asistencia a las reuniones de la Plataforma debe recaer
33 en el SP de la Federación. No es necesario de esa manera que previamente a cada
34 reunión haya que pedir la opinión de los distintos territorios sobre lo que se vaya a
35 plantear como CGT, situación que hace que no haya tiempo de tomar acuerdos y no
36 llevemos opinión propia en demasiadas ocasiones, ya que quien vaya a las reuniones

1 está perfectamente mandatado para plantear cuestiones e intervenir en aplicación de
2 nuestros acuerdos tomados en Congresos, Plenos y Plenarias.

3 La convocatoria de la huelga del 9M del curso pasado se utiliza en esta ponencia como
4 muestra práctica de lo planteado y se propone como ejemplo para mejorar nuestra
5 intervención en la mencionada Plataforma. Esta movilización fue diseñada por la
6 Plataforma de la que forma parte la Federación Estatal de Enseñanza de CGT y causó
7 una fuerte controversia en CGT que a juicio de esta ponencia se debe a una deficiente
8 participación de CGT en la mencionada Plataforma:

- 9 – Se trata de una huelga que nos aparece a CGT como algo hecho desde fuera,
10 de arriba abajo, y con un planteamiento meramente simbólico sin plantear una
11 mínima continuidad para conseguir los objetivos planteados en la misma.
- 12 – La huelga no se hace en defensa de la escuela pública (a pesar del nombre de
13 la Plataforma) sino solo contra los recortes educativos, naturalizando así a la
14 escuela privada concertada y su proceso imparable de expansión. Es decir se
15 da por asumida la presencia y expansión de la escuela privada concertada y del
16 proceso privatizador en marcha (es la posición de UGT y CCOO).
- 17 – Supone renunciar a nuestros acuerdos de llevar a cabo como campaña
18 estratégica la defensa de lo público y hacia la red única de centros públicos
19 sostenidos con fondos públicos (tanto de la Federación como del conjunto de
20 CGT: campaña *Por lo público, por lo común* aprobada en nuestro último
21 Congreso Confederal). Así mientras llevamos a cabo nuestra campaña por lo
22 público y por la red única, la principal movilización del curso no habla de ella.
- 23 – El problema no es que la convocatoria abarcara a toda la enseñanza y no solo
24 a la pública, si no que ello sirviera de coartada para rebajar el discurso y hacer
25 desaparecer la crítica al proceso de privatización. La defensa de los trabajadores
26 de la enseñanza privada concertada (y por ello el convocarlos también a ellos
27 a la huelga) es perfectamente asumible por nuestros acuerdos, ya que estos
28 plantean la defensa de todos los trabajadores, también de la privada,
29 concertada o no, pero planteando la red única pública de centros sostenidos
30 con fondos públicos, y planteando para ello la subrogación de los trabajadores
31 cuyos centros se integren en la red pública y la defensa sindical de aquellos que
32 se queden en centros privados no sostenidos ya con fondos públicos.
- 33 – La convocatoria, por el contrario, evita hacer una defensa clara e inequívoca de
34 la escuela pública con la excusa de que se convoca también en la concertada,
35 confundiendo así la defensa de los derechos de los trabajadores con la defensa
36 de los intereses de la patronal, es decir, se defiende el mantenimiento de los
37 conciertos con centros privados con la excusa de los puestos de trabajo. Esta
38 es la posición más o menos velada que mantienen CCOO y UGT y no solo es
39 falaz (ya hemos visto que existen mecanismos para la defensa de los puestos

1 de trabajo en los centros recuperados para lo público como la subrogación) sino
2 que oculta que ese mantenimiento y expansión de los conciertos supone la
3 desaparición de más puestos de trabajo, puesto que la jornada laboral en lo
4 público es menos extensa, (recordemos por ejemplo los moles de profesores
5 despedidos en los últimos años) y con mejores condiciones laborales.

- 6 – Nuestro papel como Federación Enseñanza CGT en convocatoria fue ineficaz:
- 7 – No tuvimos iniciativa a la hora de proponer movilizaciones previamente.
- 8 – No llegamos ni siquiera a plantear nuestras propuestas por la red única y
9 contra la privatización aprobadas a la Plataforma para la convocatoria del
10 9M
- 11 – Una vez hecha la propuesta de convocatoria con unos contenidos tan
12 ambiguos no conseguimos ni siquiera plantear un debate en el seno de la
13 misma sobre ello.
- 14 – Finalmente asumimos la convocatoria tal cual la redactaron cuando había
15 otras alternativas (hacer nuestra propia convocatoria para el mismo día, por
16 ejemplo).
- 17 – El caso de Andalucía muestra que de haber tenido un papel más activo CGT
18 la huelga podría haber tenido otros planteamientos. De hecho al conocer el
19 contenido de la convocatoria de huelga desde FASE CGT lo consideramos
20 inasumible y planteamos hacer una convocatoria andaluza propia con una
21 defensa inequívoca de la escuela pública y la reclamación de avanzar hacia
22 el progresivo desmantelamiento de los conciertos educativos con centros
23 privados como una de las reivindicaciones básicas de la huelga. Dicho
24 planteamiento fue muy bien acogido por otros sindicatos como USTEA, los
25 Sindicatos de estudiantes, la Marea Verde..., de forma que fue aprobado por
26 la mayoría de la Plataforma Andaluza. A su vez esa convocatoria propia hizo
27 que tuviéramos más visibilidad como CGT en las manifestaciones y
28 movilizaciones, dado que UGT y CCOO, que se negaron a firmarla, tuvieron
29 un papel secundario quedando fuera de las cabeceras e incluso de las
30 propias manifestaciones.

31 Propuesta:

- 32 • La Federación Estatal de Enseñanza de CGT asistirá a las reuniones de la
33 Plataforma con algún miembro del SP y tendrá una participación activa en la
34 misma llevando iniciativas acordes con nuestra estrategia sindical, en particular
35 planteando la necesidad de tener un calendario de movilizaciones estatal para
36 derogar la LOMCE, revertir los recortes y defender la escuela pública frente al
37 proceso privatizar en marcha y hacia la red única de centros públicos sostenidos
38 con fondos públicos.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- La Federación Estatal de Enseñanza de CGT promoverá la organización desde la base en los centros convocando asambleas y apoyando las diversas formas de autoorganización como las mareas (verde o groga), llamando a los afiliados a participar en las mismas y coordinándose con las mareas a escala estatal (Mareas por la pública), y de los diferentes territorios e intentará servir de elemento impulsor de las movilizaciones, y que las movilizaciones que se convoquen lo sean de abajo hacia arriba.
- 8
- Este papel dinamizador de la movilización en defensa de la escuela pública clave para la eficacia de las movilizaciones es una oportunidad para CGT puesto que no lo está realizando ninguna organización sindical en la actualidad (dadas las contradicciones de los STES o la deriva neoliberal de CCOO), por lo que nos daría una gran visibilidad a escala estatal y podría servir para el necesario crecimiento de la Federación de Enseñanza de CGT en los territorios con escasa o nula presencia en la actualidad
- 9
- 10
- 11
- 12
- 13
- 14