

aportak
a ponencia



Organización

TEXTO APROBADO POR EL VIII
CONGRESO DE STEE-EILAS,
CELEBRADO EN BURLADA
(NAVARRA) LOS DÍAS 12 Y 13 DE
MAYO DE 2006.

Índice

0.- INTRODUCCIÓN	4
1.- SÍNTOMAS, DEFICIENCIAS, CARENCIAS.....	4
2.- LOS ÓRGANOS DE DIRECCIÓN, GESTIÓN, CONTROL Y PARTICIPACIÓN.....	6
3.- EL CONSEJO NACIONAL.....	7
3.1.- Funciones del Consejo Nacional.	7
3.2.- Composición del Consejo Nacional.	8
4.- EL SECRETARIADO NACIONAL	8
4.1.- Funciones del Secretariado Nacional:	8
4.2.- Composición y elección de las personas que integrarán el Secretariado Nacional	9
5.- COMISIÓN NACIONAL PERMANENTE.....	9
5.1.- Funciones de la Comisión Nacional Permanente	10
5.2.- Composición de la Comisión Nacional Permanente.....	10
5.3.- Elección de la Comisión Nacional Permanente.....	11
6.-COMISIÓN DE EDUCACIÓN	11
7.-GRUPOS DE ESTUDIOS DE STEE-EILAS	11
8.- COORDINACIÓN ENTRE LOS ÁMBITOS DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO Y NAVARRA	12
9.-OTROS MANDATOS DEL CONGRESO.....	12
10.-DISPOSICIÓN FINAL.....	12

0.- INTRODUCCIÓN

Nuestro Sindicato va ya para los treinta años de edad. Muchas han sido las cosas que han cambiado en todo este tiempo, empezando por el principal activo de este Sindicato: su militancia. Algunas de nosotras y nosotros hemos hecho todo el camino desde aquel lejano y a la vez cercano año 1977. Muchas otras personas se han ido incorporando a lo largo de toda esta trayectoria. Y otras nos han dejado por diferentes motivos.

Nuestra vocación transformadora de la sociedad sigue ahí, como norte hacia el que siempre nos dirigiremos. La sociedad es dinámica, se transforma, y eso se refleja también en la manera de hacer sindicalismo. Las demandas son diferentes, los problemas también, el mundo de la enseñanza es muy diferente al de entonces. El Sindicato ha crecido y ha ampliado su quehacer a nuevos sectores. Hoy en día nuestra afiliación sigue creciendo y cabe pensar que también han cambiado las expectativas de las personas que actualmente siguen acercándose a STEE-EILAS.

Esa organización, surgida aquel año de 1977, se dotó de un modelo organizativo acorde con su tamaño y con la realidad de entonces. Un modelo que, con sus defectos y virtudes, ha demostrado su eficacia (casi treinta años de sindicalismo así lo avalan), y que ha sido retocado y adaptado parcialmente en diferentes ocasiones. Es inquietud muy compartida en el Sindicato que nuestro modelo organizativo no es en estos momentos lo efectivo y funcional que debiera. Ya en el VII Congreso (Leioa, mayo de 2002) se decía que *"...la forma de organizarnos ha sido una preocupación constante en la historia del Sindicato... es evidente que tenemos lagunas importantes y que es necesario hablar de ello sin prejuicios..."* Las personas de STEE-EILAS tenemos delante un reto: construir un modelo organizativo ágil y eficaz, y conciliarlo con el reforzamiento de la democracia y la participación de la afiliación de nuestro Sindicato, afrontando el descenso de la participación activa en la vida del mismo.

El objetivo de esta ponencia es elaborar un diagnóstico de nuestro modelo organizativo y proponer medidas que ayuden a mejorarlo. Vamos a intentar no mezclar organización y participación, centrándonos fundamentalmente en la primera, aunque en algunos momentos, inevitablemente, aflorarán unidos ambos problemas. Ganar en efectividad y funcionalidad en los órganos de gestión y dirección no garantizará una mayor participación de la afiliación del Sindicato ni viceversa. Pero una organización fluida y efectiva, que combine el necesario carácter ejecutivo de sus órganos de dirección con la participación de la afiliación, proporcionaría una base sólida para afrontar los retos que tiene por delante STEE-EILAS en esta sociedad en la que quedan tantas cosas por hacer.

1.- SÍNTOMAS, DEFICIENCIAS, CARENCIAS...

En los comienzos de STEE-EILAS, la pluralidad ideológica y política de quienes en torno a él se reunieron no fue obstáculo para que hubiera en el Sindicato una conciencia común transformadora. El Sindicato era fundamentalmente una herramienta para cambiar la sociedad mediante la educación y la defensa de los derechos de las trabajadoras y trabajadores. La asamblea como método organizativo gozaba de buena "salud". Acorde con esas condiciones surgió un modelo organizativo del cual deriva básicamente el que hoy en día tenemos. Podemos afirmar sin temor a equivocarnos que hoy en día perdura ese espíritu. Y también podemos afirmar que se han diversificado los motivos por los que las personas se nos acercan o se nos alejan. Junto a quienes vienen atraídas/os por esa personalidad de STEE-EILAS, vienen también otras personas en busca de

información puntual o de los servicios del Sindicato. De éstas, algunas se integran en los diferentes niveles de participación que éste ofrece. Otras vuelven a alejarse, o no se integran en la vida activa del mismo. Igualmente, son muchas las personas que nos han abandonado por otras opciones sindicales. Aunque no es un problema exclusivo de nuestra organización, no deja de preocuparnos. La respuesta que algunos sindicatos le han dado ha sido derivar hacia un sindicalismo burocratizado centrado en la prestación de servicios, en el que la participación de las trabajadoras y trabajadores ha pasado a un plano secundario: lo que importa son los resultados en forma de números. Es evidente que no es ése el camino que queremos seguir, pero tampoco podemos ignorar esa realidad. Deberemos tenerla en cuenta.

También observamos con preocupación que personas que durante toda esta andadura han sido parte importante del capital humano de este Sindicato se desligan de manera creciente de la vida activa del mismo. La caída de la participación no es el único problema al que nos enfrentamos. La rapidez de los cambios sociales, en general, y las cambiantes coyunturas políticas a las que nos enfrentamos en Euskal Herria, en particular, exigen una rápida y ágil toma de decisiones.

La sociedad, la educación, el mundo sindical han cambiado mucho en estos casi treinta años. Nosotras y nosotros también. Necesitamos adecuar a esa nueva realidad nuestra organización para que nuestro mensaje pueda seguir teniendo relevancia en la sociedad. En definitiva, necesitamos suministrar al Sindicato una inyección de renovación, energía, participación y efectividad. La toma de decisiones y su puesta en práctica nos resulta lenta, costosa y difícil. Y en ocasiones no está claro a qué órgano del Sindicato le corresponde tomarlas. Las mismas decisiones a veces resultan confusas en su aplicación y surgen problemas de interpretación.

La eficacia del Consejo Nacional, órgano máximo deliberante y decisorio entre Congresos, viene dada más por el buen funcionamiento de los órganos inferiores que por su propia configuración y características. Su tamaño y su frecuencia limitan mucho su margen de maniobra, por lo que los resultados de cada Consejo dependen en gran medida del trabajo y debate previos.

Los Estatutos indican que tendrá una composición de hasta cincuenta miembros, guardando la proporción entre Herrialdes; también dicen que participarán con pleno derecho las personas integrantes del Secretariado Nacional, las liberadas en activo y las personas cuyo período de liberación finalice entre Congresos. Así, se ha llegado a la cifra de 111 personas con derecho pleno a integrar el Consejo Nacional. Parece una cifra desproporcionada si la comparamos con el número de delegadas/os que acudirán a este Congreso: 172. Más desproporcionada parece aún si hacemos la siguiente reflexión: el número de personas elegidas en el Congreso es menor que las que acceden al Consejo Nacional por otras vías.

El Secretariado Nacional hoy en día carece del vigor y agilidad que se le debiera exigir a un órgano ejecutivo. Este órgano, así como las asambleas provinciales y los diferentes Secretariados, dan muestras de cansancio y anquilosamiento. A veces, desde otros ámbitos, se cuestionan o simplemente no se respetan sus decisiones. Así, reproducimos las mismas discusiones una y otra vez en distintos órganos y foros, sin llegar en muchas ocasiones a conclusiones concretas, y erosionamos la validez y la autoridad de nuestros órganos de dirección. Debemos analizar los porqués de esta situación: cómo se cubren las responsabilidades, por qué las personas liberadas no participan o participan poco en los diferentes órganos, por qué algunas de estas personas cubren responsabilidades no acordes con su experiencia o capacidad.

Cada vez nos resulta más difícil repartir las responsabilidades dentro del Sindicato. Dicho de otro modo, es costoso encontrar personas dispuestas a asumir los compromisos de dirección y organización. Más allá de la crisis general de participación, que sin duda no ayuda a resolver el problema, tal vez haya que pensar que hoy en día acceder a esos compromisos de dirección no es nada atractivo ni gratificante. Todo esto se visualiza en que la rotación en los órganos de dirección es muy alta. Esto impide la consolidación de grupos de trabajo y compromete la eficacia de los órganos. La suma de estas carencias provoca cansancio en las personas que participan activamente en la vida de STEE-EILAS, no sólo en las que ostentan cargos de dirección. Y dificulta que el Sindicato responda con la agilidad necesaria a temas y problemas tanto educativos como laborales-sindicales y/o socio-políticos.

Similares insuficiencias se observan también en los Secretariados de sector o en las diferentes áreas de trabajo. En las Uniones Provinciales hay que añadir la escasa participación de la afiliación. Esto debe movernos a reflexionar para buscar nuevas formas de intervenir y colaborar en nuestro sindicato de un modo más ágil y participativo. Nuestro sindicalismo debe ir mucho más allá del "sindicalismo de servicios", pero también debemos esforzarnos en suministrar una atención esmerada y lo más profesional posible. Toda mejora en este aspecto será beneficiosa, en primer lugar, para el propio sindicato y las personas que lo componemos. Y también puede servir de puerta de entrada para mucha gente que, compartiendo nuestras ideas, no nos conoce. Ofreciendo un servicio eficaz y atractivo se nos acercará más gente.

En el aspecto administrativo también arrastramos deficiencias que debemos corregir: dispersión contable, dispersión en la documentación, diferentes sistemas de gestión (afiliaciones, programas....). Esto puede llevarnos a duplicar los esfuerzos y a desaprovechar los recursos.

Las distintas concepciones existentes dentro del Sindicato sobre realidades administrativas y sociopolíticas diferenciadas entre la CAPV y Navarra provocan desencuentros cada vez mayores, que debemos resolver. He aquí otro reto mayúsculo: conciliar la coherencia y unidad del Sindicato en torno a unos principios y líneas de actuación comunes a los cuatro Herrialdes, con la autonomía necesaria que exigen los diferentes contextos político-administrativos.

La revisión ha de llegar también a la figura del/la liberado/a, sobre la que hay una cierta indefinición: no están claras ni las obligaciones ni los niveles de compromiso, que pueden y deben ser diferentes.

2.- LOS ÓRGANOS DE DIRECCIÓN, GESTIÓN, CONTROL Y PARTICIPACIÓN

Nuestros órganos deben satisfacer diferentes ámbitos, y por ello tendrán diferentes responsabilidades, funciones y objetivos, y deberán asegurar la representación de mujeres en cada uno de ellos.

Se debe asegurar la dirección y gestión diaria del Sindicato, de manera ágil y ejecutiva, teniendo en cuenta las diferentes sensibilidades presentes en su seno. El actual Secretariado Nacional es un ente demasiado grande para llevar a cabo adecuadamente esta labor. Y, por otra parte, las personas de la Permanente se ven desbordadas, tanto en carga de trabajo como por la indefinición de funciones y competencias en la que están involuntariamente instaladas. Además, el Sindicato debe poner los medios necesarios para que las personas que se incorporen al Secretariado Nacional conozcan el Sindicato y tengan la formación y experiencia suficiente para la toma de decisiones y la asunción de responsabilidades. Necesitamos en este ámbito un órgano de tamaño reducido, con competencias y

capacidad de decisión adecuadas y claras. Este órgano será la Comisión Nacional Permanente, con los cambios y adaptaciones que más adelante detallamos. Deberá asegurar el cumplimiento en la práctica diaria de las líneas y políticas básicas del Sindicato. Para ello deberá garantizar la coordinación y la comunicación entre los diferentes sectores y Herrialdes del Sindicato.

Esas líneas y políticas generales básicas del sindicato serán establecidas en los ámbitos de representación, deliberación, control y decisión del mismo, que serán el Congreso, Consejo Nacional, Secretariado Nacional, Comisión Nacional Permanente, Uniones Provinciales y Secretariados. En ellos deberá estar representada la pluralidad de nuestro Sindicato. Supervisarán que las líneas y políticas básicas de STEE-EILAS sean llevadas a la práctica de forma correcta.

El tercer ámbito es la participación de la militancia en el debate y las propuestas tanto en los Herrialdes como en los sectores. Deberemos asegurarlo en los órganos de base del Sindicato, las Uniones Territoriales, fundamentalmente, y otros de carácter sectorial y coyuntural.

Un cuarto ámbito nos remitiría a una estructura estable cuya misión fundamental sería la investigación, el estudio y la producción teórica de nuestro Sindicato. Muchas veces, el STEE-EILAS se ha visto engullido por las dinámicas cotidianas y hemos abandonado ese ámbito, o lo hemos dejado al albur del voluntarismo.

Difícilmente podremos cambiar la sociedad, si no la conocemos en profundidad. STEE-EILAS debe tener un equipo de trabajo estable, o bajo coordinación de la Comisión Nacional Permanente y supervisión del Secretariado Nacional, que llene el vacío y/o las deficiencias que arrastramos en este ámbito: debemos institucionalizar orgánicamente y fortalecer la Comisión de Educación en la manera que más adelante se apunta.

A partir de ahora vamos a establecer más detalladamente cómo serán los órganos que deben ser modificados o aquellos de nueva creación, tanto en su configuración y elección como en sus funciones y competencias. Otros órganos actualmente existentes seguirán funcionando como hasta ahora según lo previsto en los estatutos.

3.- EL CONSEJO NACIONAL

3.1.- Funciones del Consejo Nacional.

No consideramos necesario modificar las competencias que para el Consejo Nacional recoge el artículo 19 de los Estatutos, con las correcciones formales que exige la aprobación de esta ponencia:

- a).-Fijar la cuota sindical
- b).-Fijar el domicilio social del Sindicato
- c).-Convocar el Congreso en sesión extraordinaria
- d).-Supervisar la actividad del Secretariado Nacional y Comisión Nacional Permanente
- e).-Determinar la línea sindical entre Congreso y Congreso
- f).-Revocar a las/os miembros del Secretariado Nacional y/o Comisión Nacional Permanente cuyas actitudes supongan daño grave al Sindicato, siendo necesaria una mayoría de 2/3 de las personas presentes
- g).-Ratificar nuevas y nuevos miembros del Secretariado Nacional si se produjeran vacantes en su composición
- h).-Cualesquiera otras que hubieran sido encomendadas por el Congreso.

3.2.- Composición del Consejo Nacional.

Es necesario que el Consejo Nacional tenga un número de miembros de pleno derecho lo más estable posible, teniendo en cuenta que el número de personas liberadas siempre puede variar. También debe asegurarse la primacía en número de las personas elegidas por el Congreso frente al grupo de personas que acceden al Consejo por su estatus de liberadas.

Así, serán miembros de pleno derecho del Consejo Nacional un total de 72 personas elegidas por el Congreso, todas las personas liberadas en activo y las/os miembros del Secretariado Nacional. Siendo éste el máximo órgano de decisión entre Congresos, es necesario asegurar al máximo la representación de los diferentes sectores y Herrialdes. Por ello, para la distribución de sus integrantes por sectores y Herrialdes, se utilizarán los mismos criterios y proporciones que se fijen para el Congreso en el que salga elegido el nuevo Consejo Nacional. Por tanto, las 72 personas elegidas por el VIII Congreso para el Consejo Nacional quedarán así repartidas:

Araba: 11 Bizkaia: 38 Gipuzkoa: 15 Nafarroa: 8

Las personas que causaran baja serán remplazadas por personas elegidas por su Herrialde Batzarra. Se dará conocimiento al Secretariado Nacional y deberán ser ratificadas en el inmediato Consejo Nacional.

El Consejo Nacional será convocado en sesión ordinaria por el Secretariado Nacional una vez al trimestre. Podrá ser convocado de forma extraordinaria en cuantas ocasiones lo considere oportuno el Secretariado Nacional o una de las Uniones Provinciales.

4.- EL SECRETARIADO NACIONAL

Es el órgano de dirección, coordinación y gestión del Sindicato, en el que se da la participación de todos los sectores, llevando a la práctica la línea sociopolítica y sindical, y las directrices emanadas del Congreso o, en su caso, del Consejo Nacional. Si en la Comisión Nacional Permanente hemos puesto el énfasis en el carácter ejecutivo, en el Secretariado Nacional hemos de tener especial cuidado en asegurar la representación adecuada de todos los sectores. La manera de participar los diferentes sectores y Herrialdes en el gobierno del sindicato será principalmente mediante el control de la actividad de la Comisión Nacional Permanente.

La clave está en delimitar todo lo que podamos las competencias de uno y otro órgano para que:

- 1.-La Comisión Nacional Permanente pueda desarrollar sus tareas con agilidad, pero con apoyo, control y supervisión de un órgano superior
- 2.- La cercanía y comunicación entre el órgano ejecutivo y la base social del sindicato esté asegurada
- 3.-Se garantice la participación real de todos los sectores en el gobierno del Sindicato, sin menoscabo de la agilidad y confianza que debe tener la Comisión Nacional Permanente para desarrollar el quehacer "cotidiano".

4.1.- Funciones del Secretariado Nacional:

- 1.-Realizar la supervisión, control y seguimiento de la Comisión Nacional Permanente.
- 2.-Aprobar la planificación anual del Sindicato y sus diferentes sectores.

3.- Decidir sobre la realización de campañas públicas, tanto a propuesta de la Comisión Nacional Permanente como de cualquier persona integrante del Secretariado Nacional o de cualquier otro Secretariado o Unión Provincial.

4.-Decidir sobre la apertura de áreas de trabajo a propuesta de :

- cualquier miembro del Secretariado,
- la Comisión Nacional Permanente,
- cualquier otro Secretariado o Unión Provincial.

5.-Decidir sobre las publicaciones del sindicato, a propuesta de cualquier miembro del Secretariado Nacional, o a propuesta de la Comisión Nacional Permanente.

6.-Decidir sobre las inversiones económicas a realizar por el Sindicato que supongan compra o venta de inmuebles, aportaciones económicas a otras entidades o a campañas conjuntas con otras fuerzas a partir de 6.000 €, o siempre que la Comisión Nacional Permanente solicite autorización o haga la consulta pertinente, previo informe conjunto de las personas responsables de economía de todos los Herrialdes.

7.-Servir de foro de información, opinión y debate por parte de los diferentes sectores.

8.-Corregir cualquier decisión o actuación de la Comisión Nacional Permanente, de otras Secretarías Sectoriales o de las Uniones Provinciales, que se considere contraria a las líneas marcadas por el Congreso y el Consejo Nacional.

9.-En cualquier otro tema, el Secretariado Nacional tendrá potestad decisoria entre Consejos Nacionales.

4.2.- Composición y elección de las personas que integrarán el Secretariado Nacional

El Secretariado Nacional debe facilitar y garantizar la cohesión nacional de un Sindicato tan plural como el nuestro. Su carácter sectorial y territorial se verá reflejado en la composición de sus miembros de forma proporcional a la afiliación de cada sector y territorio, corrigiendo al alza los sectores menos representados.

Estará compuesto por 21 personas distribuidas de esta forma:

- 13 elegidas por el Congreso, para todo el período que medie hasta la realización del siguiente congreso.
- 1 persona designada por la Secretaría de la Mujer en su representación.
- Las 7 personas que integran la Comisión Nacional Permanente.

La Comisión Nacional Permanente convocará en sesión ordinaria al Secretariado Nacional como mínimo dos veces al trimestre y siempre que lo considere oportuno o cuando lo solicite al menos un tercio de los miembros del Secretariado Nacional en sesión extraordinaria.

5.- COMISIÓN NACIONAL PERMANENTE

Será el órgano de dirección y gestión del Sindicato, encargado de llevar a la práctica diaria la línea sindical y sociopolítica, y las directrices emanadas del Congreso o, en su caso, del Consejo Nacional o del Secretariado Nacional.

Debe tener un carácter ejecutivo y es necesario definir bien sus funciones y sus límites para corregir las contradicciones que a veces surgen entre los actuales órganos de decisión. Por otra parte, debe tener un tamaño reducido, para facilitar

la dinámica de las reuniones y la agilidad en la toma de posición, problemas que padece el actual Secretariado Nacional.

5.1.- Funciones de la Comisión Nacional Permanente

1.-Llevar a cabo las directrices y línea sindical y sociopolítica emanadas del Congreso, del Consejo Nacional y del Secretariado Nacional, y velar por su cumplimiento.

2.-Ostentar la representación del Sindicato ante la sociedad. Por tanto, a este órgano le corresponderá gestionar las relaciones con los demás sindicatos, partidos políticos y demás agentes sociales, con las limitaciones aprobadas en los Estatutos. Estos establecen que corresponde al Congreso decidir sobre las relaciones de carácter permanente que mantenga el Sindicato con otras organizaciones, especialmente las políticas y sindicales.

3.-Dirigir el aparato económico y administrativo del sindicato, y supervisar su buen funcionamiento.

4.-Dinamizar, supervisar, coordinar y comunicar el desarrollo y la buena marcha de las diferentes áreas y sectores que se establezcan en el Sindicato. Deberá hacer de enlace entre ellos y el Secretariado Nacional.

5.-Coordinar y comunicar a los diferentes sectores que conforman el sindicato. Deberá hacer de enlace entre ellos mismos, y entre ellos y el Secretariado Nacional.

6.-Elaborar un informe sociopolítico y de organización para su presentación y aprobación en el Secretariado Nacional y en el Congreso.

7.-Convocar, elaborar los órdenes del día y dirigir las reuniones del Secretariado Nacional.

8.-Presentar al Secretariado Nacional las propuestas, planes e informes que estime necesarios, o que le sean requeridos por el Secretariado Nacional.

9.-Tomar todas las decisiones que crean oportunas para garantizar:

-El funcionamiento diario del Sindicato.

-El cumplimiento de las líneas establecidas por los órganos de dirección superiores.

-La perspectiva de género en todos los ámbitos del Sindicato.

10.-No entrará dentro de su ámbito ninguna competencia o decisión que contravenga las decisiones, mandatos y líneas establecidas por el Congreso o, en su caso, el Consejo Nacional o el Secretariado Nacional.

11.-En cualquier otro tema, la Comisión Nacional Permanente tendrá potestad decisoria entre Secretariados Nacionales.

5.2.- Composición de la Comisión Nacional Permanente

Ha quedado dicho que este órgano debe asegurar el "día a día" del Sindicato. Su principal rasgo será el carácter ejecutivo. Debe entender del buen y fluido funcionamiento del Sindicato, y por tanto, en su composición debe primar dotarle de funcionalidad, sin atender tanto a la representatividad sectorial (ésta se asegurará en otros ámbitos). Será necesario dotarle igualmente de la máxima legitimidad, para lo cual es conveniente establecer muy claramente la forma de elección y sus funciones. El número de integrantes no debe ser grande, para no restarle funcionalidad ni agilidad.

La Comisión Nacional Permanente estará integrada por siete personas. Deberá contar con representación de todos los Herrialdes, una presencia equilibrada de mujeres y hombres, así como de los sectores más representativos del Sindicato.

Entre todas ellas se repartirán las siguientes áreas de trabajo de las que serán sus responsables:

- Representación pública del Sindicato.
- Relación con otras organizaciones.
- Publicaciones, prensa y comunicaciones.
- Acción sindical.
- Mujer, perspectiva de género.
- Salud laboral.
- Economía e infraestructura.
- Organización y archivo.
- Formación y estudios.
- Movimientos sociales.

Las personas que integren la Comisión Nacional Permanente se dedicarán de manera prioritaria a las tareas propias de este órgano.

5.3.- Elección de la Comisión Nacional Permanente

Serán elegidas/os y nombradas/os por el Congreso mediante lista abierta. La lista elegida deberá incluir una persona de cada Herrialde, así como un mínimo de tres mujeres. Las personas elegidas adquieren este compromiso hasta el siguiente Congreso. Las sustituciones, si fueran necesarias, se propondrán al Secretariado Nacional y deberán ser refrendadas por el Consejo Nacional.

La Comisión Nacional Permanente deberá reunirse como mínimo cada diez días.

6.-COMISIÓN DE EDUCACIÓN

La Educación es el principal ámbito de actuación de STEE-EILAS y podríamos decir que su razón de ser. STEE-EILAS quiere seguir siendo un polo de referencia para todo el sector y para la sociedad. Por ello, vemos la necesidad de reforzar nuestro trabajo teórico y de investigación en la Educación y la Enseñanza. Para ello, crearé una comisión estable para trabajar y articular desde un punto de vista global las propuestas de nuestro Sindicato en el ámbito de la educación. Esta comisión estudiará los temas relativos a ese ámbito y propondrá e incentivará los debates sobre ellos en todos los ámbitos del Sindicato. Estará formada por 4 personas liberadas, que tendrán esta tarea como preferente. Trabajarán en coordinación con la Comisión Nacional Permanente y bajo la supervisión del Secretariado Nacional.

7.-GRUPOS DE ESTUDIOS DE STEE-EILAS

Se impulsará la creación de una red de grupos de miembros del Sindicato con experiencia y conocimiento en campos determinados, que se dediquen a colaborar en la elaboración de informes, estudios y propuestas técnicas sobre temas concretos de interés para el Sindicato.

La Comisión Nacional Permanente se responsabilizará de dinamizar esa red de grupos así como de coordinar y canalizar los trabajos concretos que realicen.

8.- COORDINACIÓN ENTRE LOS ÁMBITOS DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO Y NAVARRA

STEE-EILAS es un sindicato de ámbito nacional: un sindicato que desarrolla su labor en los cuatro Herrialdes del sur de Euskal Herria. Sin embargo, las distintas realidades administrativas y políticas que se viven en la Comunidad Autónoma Vasca y en Navarra hacen que las respuestas que debemos dar en ambas Comunidades sean en ocasiones diferenciadas. Por ello, se reforzará y equilibrará la representación de ambas realidades administrativas (Comunidad Autónoma Vasca y Comunidad Foral Navarra) en el Secretariado de Pública y en su correspondiente Comisión Permanente, de tal forma que, tanto los asuntos de cada ámbito administrativo como los superiores a éstos y, por tanto, comunes a ambos, reciban el tratamiento específico que merecen sin perder por ello la coherencia de las líneas sindicales en ninguno de los dos ámbitos administrativos.

9.- OTROS MANDATOS DEL CONGRESO

La Comisión Nacional Permanente, o una Comisión designada por el Secretariado Nacional, estudiará y, en el plazo máximo de un año, presentará a este último un informe sobre el funcionamiento de las Uniones Provinciales, los diversos Secretariados y áreas de trabajo. Tras su estudio tomará las medidas necesarias para:

- a- Buscar el mayor grado de participación de la afiliación en la vida y órganos del Sindicato.
- b- Asegurar la presencia del Sindicato en los centros de trabajo, mediante la figura de la/del representante sindical de centro, para hacer llegar y difundir las propuestas del Sindicato y recoger las iniciativas e inquietudes de la afiliación.
- c- Responsabilizar en cada Herrialde a una de las personas liberadas, como tarea prioritaria, de la atención y coordinación con las/os representantes sindicales de centro, impulsando en la medida de lo posible un plan de formación sindical.

La Comisión Nacional Permanente, o las Comisiones designadas por el Secretariado Nacional, en el plazo de un año a partir del Congreso, elaborarán sendos informes sobre el estado de la organización administrativo-económica del Sindicato y sobre la figura de liberada o liberado sindical, proponiendo las medidas que juzguen necesarias para mejorar estos ámbitos del Sindicato. Estos informes, tras ser debatidos en los órganos de base, serán presentados, y en su caso aprobados, por el Secretariado Nacional y el Consejo Nacional.

STEE-EILAS deberá asegurar que la participación de mujeres y hombres en todos los órganos del Sindicato sea lo más equilibrada posible.

10.- DISPOSICIÓN FINAL

La Comisión Nacional Permanente elaborará un informe que recoja todas las modificaciones de los Estatutos que resultaran necesarias tras la aprobación de la ponencia de Organización. Este Congreso delega en el Consejo Nacional la aprobación de esas modificaciones, en la primera sesión que ese órgano realice tras la clausura de este VIII Congreso.