

Acción sindical de la federación de enseñanza de CC.OO

1. CARACTERIZACION DE LA ACCION SINDICAL EN LA ENSEÑANZA.

En el sector de la enseñanza tienen cabida trabajadores con problemática bastante diferenciada que conviene tener muy en cuenta para plasmar una acción sindical coherente y homogénea.

Por cuanto respecta al papel jugado en la enseñanza misma, los trabajadores docentes y los no-docentes no sólo se diferencian en sus específicas funciones actuales, sino también en el modo de acceso al sector, en las condiciones generales de trabajo y a menudo en la procedencia social. Esto ha influido en el modo en que unos y otros han abordado sus problemas de trabajo. Mientras que en la conciencia, la práctica y las luchas colectivas de los no-docentes ha tendido a ser determinante la necesidad de mejorar las propias condiciones materiales de trabajo en el sentido más general, en los docentes han prevalecido a menudo preocupaciones de índole más ideológica y política, debido a los elementos de separación y corporativismo introducidos por la ideología dominante, aparte de las posibilidades reales de encontrar remedio a su situación negativa en manera individualizada.

A lo largo del franquismo el acceso a la universidad y a la carrera docente en general ha estado cerrado a los hijos de la clase obrera. A pesar de que en los últimos años ciertos sectores de las capas populares han podido llegar a la enseñanza superior, sin embargo el origen de clase de los enseñantes sólo en pequeña medida es obrero y popular. Ello ha contribuido a dificultar la concienciación de estos sectores ante los problemas concretos y a hacer más pesada la carga de corporativismo y de espíritu de cuerpo, con que la ideología dominante y el franquismo quisiera mantener a estos sectores alejados del resto de los asalariados. Las condiciones de trabajo en la enseñanza se han deteriorado extraordinariamente en los últimos años. Con todo, durante bastantes décadas esas condiciones fueron mejores que las del resto de los trabajadores en lo que se refiere al salario, los horarios, el tipo de trabajo. Ello contribuyó a crear barreras divisorias con aquellas. Dicho fenómeno tuvo mucha menos incidencia entre los no docentes que se veían, en sus condiciones de trabajo, bastante más cercanos al resto de los trabajadores.

Con todo, las diferenciaciones más notables pasan por las relaciones, laborales mismas. En la enseñanza privada y en ciertos sectores de la estatal que se rigen por convenio, la existencia de negociación colectiva y, recientemente, de ciertos derechos sindicales, han sido determinantes a la hora de marcar la necesidad de una acción sindical que, además, fuese homogénea con el resto de los trabajadores. Los trabajadores de la enseñanza estatal han tenido sus salarios y condiciones de trabajo reguladas administrativamente. Ello ha incitado mucho más al esfuerzo individualizado - ganar la oposición que a las luchas colectivas.

Aún así, en los últimos años del franquismo se dieron amplias e importantes luchas que, indudablemente, acercaron a los trabajadores de la enseñanza al resto de los asalariados.

Pero por encima de todas estas diferencias que hacen compleja y difícil la acción sindical en el sector, hay que reafirmar el carácter de **asalariados** de los trabajadores de la enseñanza, con independencia del régimen de contratación y de acceso a los lugares de trabajo. Ello sin embargo, no obsta a que tengamos que constatar fuertes diferencias

salariales en el sector - algunos grupos con salarios más bajos que muchos trabajadores de otras ramas junto con una notable inestabilidad y un paro creciente.

En la enseñanza privada es necesario avanzar hacia un tipo de acción sindical que libere a los trabajadores de los vínculos clientelares, paternalistas y de sumisión a que en muchos centros están sometidos. En la estatal los objetivos pasan por la consecución de las libertades y derechos sindicales plenos, y del derecho de negociación. En este sector será necesario plantearse formas de acción sindical estables, conjuntos con el resto de los trabajadores de la Administración, puesto que la conquista de todos esos derechos no puede ser obra de un solo sector.

Si bien las diferencias que hemos decretado entre los diversos sectores dificulta una Acción sindical coherente y homogénea y factores como el espíritu corporativista y la conciencia de no trabajadores incluidos a lo largo de las últimas décadas ponen barreras aún a la propia sindicación, sin embargo Comisiones Obreras opta decididamente por el sindicalismo de clase entre los trabajadores de la enseñanza.

Esta opción, que vincula a estos trabajadores con el resto de la clase, es la única garantía real contra los peligros corporativistas y en favor de la conquista de la plenitud de derechos sindicales y laborales, así como de una transformación de la enseñanza que avance hacia la conversión de ésta en una enseñanza pública, gratuita, democrática y científica.

En realidad la acción sindical en la enseñanza tiene dos vertientes básicas: por un lado los derechos laborales y sindicales y el avance de las reivindicaciones obreras en materia de salarios, profesionalidad, organización y condiciones de trabajo. En esta vertiente nuestra acción sindical utiliza el acervo acumulado por los trabajadores en los últimos años junto con los aspectos más importantes. Por otro lado la lucha por la transformación progresista de la enseñanza, empeño en el que han de quedar envueltos el conjunto de los sindicatos de clase y la entera clase obrera y clases populares.

Nuestra acción sindical utiliza el acervo acumulado por el movimiento obrero a lo largo de los últimos años, junto con los instrumentos tradicionales del Sindicato en una síntesis de democracia, unidad y participación del conjunto de los trabajadores. Pero también dada la especialidad del sector, tenemos que avanzar en la búsqueda de nuevos instrumentos y planteamientos que den cabida a la participación de los padres y de los estudiantes, que definan nuestra posición en las relaciones laborales con la Administración, que clarifiquen cual tiene que ser el papel que el Sindicato ha de jugar en la gestión y control de los centros de enseñanza.

2. DE LOS MOVIMIENTOS AL SINDICATO DE CC.OO. DE ENSEÑANZA.

a) Los movimientos unitarios bajo la dictadura.

Desde mediados de los años 60 en la enseñanza se registran las primeras luchas sociales. Tienen comienzo en la enseñanza privada y giran en torno a los convenios colectivos para conseguir mejoras salariales. Pero este objetivo se va ampliando, culminando a comienzos de los años 70 con huelgas generalizadas contra la Ley General de Educación y contra la selectividad. Posteriormente hay notables luchas en la privada, con ocasión del Convenio, en los años 1.974, 1.976 y 1.977. A su vez en la estatal las luchas se centran, junto con la mejora de las condiciones laborales y profesionales, en la exigencia de estabilidad, particularmente a partir de la incorporación masiva de personal interino y contratado en EGB, INB y Universidad, iniciada ya antes de la promulgación de la LGE en 1.970. Las huelgas de los maestros estatales significarán el fin de muchas mixtificaciones en torno a la condición de estos trabajadores. En los últimos años, y sobre todo al comienzo del curso, los lemas de **estabilidad, negociación colectiva, gestión democrática, supresión de oposiciones,**

transformación de la escuela, etc. han venido siendo bandera del sector estatal, sobre todo en maestros. Son luchas contra la degradación de la profesión y de la enseñanza de la misma.

Los movimientos de la enseñanza, con un gran desarrollo en los últimos años del franquismo, tienen una estrecha relación con una serie de instituciones de indudable importancia en el ámbito ciudadano como son los Colegios Profesionales, las Asociaciones de Vecinos, las Asociaciones de padres, etc.

Organizativamente se estructuran en coordinadoras de zona, locales o estatales en las que la asamblea y una reducida vanguardia más activa son los ejes fundamentales. Es indudable que estos movimientos contribuyeron decisivamente a despertar la conciencia política y reivindicativo-laboral de los trabajadores del sector, pero al mismo tiempo no fueron capaces de desterrar ciertos elementos estamentalistas profundamente enraizados durante las décadas anteriores así como pecaron, a veces, de falta de vinculación con las organizaciones obreras sus planteamientos.

Las coordinadoras tienden, por otro lado, a adquirir un carácter vanguardista que no sólo no atrae al conjunto de los trabajadores - las asambleas tienden a ser cada día más minoritarias - sino que plantea luchas maximalistas que carecen de un análisis real de la situación y de vínculos reales de conexión con las capas populares y las organizaciones de la clase obrera. Estas luchas maximalistas conservan su carácter estamental mediante la teorización de pretendidas peculiaridades que alimentan el elitismo tradicional, cuando no aparecen claramente como una pretendida opción alternativa a los sindicatos de clase.

Hoy es necesario realizar un renovado esfuerzo para que el antiguo consenso se transforme en auténtica representatividad que convierta a las centrales sindicales en los instrumentos de unidad - a través del Comité . de Empresa, de los delegados, de la unidad de acción - de acuerdo con la realidad presente en la enseñanza.

b) Sindicatos "unitarios" - sindicatos de clase - sindicatos autónomos.

En la tradición de los movimientos unitarios a los que nos hemos referido se registró en la enseñanza a lo largo de 1.976 el intento de construcción de un sindicato unitario. No era sólo en el sector de la enseñanza. Comisiones Obreras, principal protagonista entre la clase obrera de las luchas sociales bajo el franquismo, proponía ir hacia el Congreso Sindical Constituyente que aprovechara y diera forma al enorme potencial unitario acumulado en las décadas pasadas. Ello no fue posible porque esta propuesta no fue asumida ni por UGT ni por otros sindicatos que se fueron constituyendo, aparte las presiones políticas externas al sindicalismo para que el Congreso Constituyente no se realizara. Ante ello Comisiones optó claramente por el fortalecimiento de los Sindicatos de clase y particularmente de nuestro sindicato como la máxima garantía tanto para cerrar el camino a las organizaciones corporativistas como para consolidar en la práctica los elementos que podrían hacer variable la unidad en el futuro.

Así nació también el sindicato de Comisiones Obreras de la Enseñanza. Si no era posible la unidad en el conjunto del movimiento, parecía muy difícil llegar a ella en un sector como el nuestro que tenía aún que superar importantes lastres ideológicos.

Los llamados sindicatos "unitarios" se constituyeron seguidamente en Centrales Sindicales, agregando una sigla más al campo sindical o convirtiéndose en sindicatos autónomos en los que la desvinculación real con el conjunto de la clase obrera difícilmente ayudará a superar los riesgos corporativistas y las posturas anti-centrales a que nos referíamos anteriormente. Por otro lado, sólo la vinculación con las centrales de clase garantiza que quienes lleven a

cabo la necesaria transformación de la enseñanza sean el conjunto de los trabajadores, única posibilidad de llegar a una victoria en este terreno.

c) El camino hacia la unidad hoy

Dos son los instrumentos concretos con los que hoy, en la enseñanza, se puede avanzar hacia la unidad. En primer lugar la unidad de acción entre las Centrales Sindicales de clase y democráticas que permita llegar a plataformas reivindicativas comunes, a acciones y planteamientos unitarios ante las necesidades y derechos de los trabajadores, pero también ante la transformación de la enseñanza. Esta práctica permitirá ir pasando hacia la coordinación estable y posteriormente a algún vínculo más orgánico. Es obvio que, desde el punto de vista de Comisiones, esto hemos de llevarlo a cabo con sindicatos realmente representativos y sin renunciar a lo fundamental de nuestras líneas programáticas.

En segundo lugar es necesario impulsar la participación de todos los trabajadores en la acción sindical, a través del potenciamiento de elecciones sindicales, delegados y comités, a través de la utilización responsable de la asamblea no sólo como instrumento de información y decisión sino también de formación sindical.

3. LA ACCION SINDICAL EN EL CENTRO DE TRABAJO.

El punto de partida de la acción sindical está en la empresa, en el centro de trabajo. Es allí donde se debe dar la articulación más consistente de nuestra estrategia y de nuestra táctica, a través de una organización que posibilite el grado máximo de participación de todos los trabajadores que garantice la coherencia y la continuidad de esa acción y la vinculación con el resto de los trabajadores evitando todo riesgo de localismo, aislacionismo y corporativismo. La acción sindical, por tanto, tiene dos caras: dentro de la empresa, fuera de la empresa.

a) Elecciones sindicales y Delegados.

Contrariamente a lo que ha pasado en la mayoría de los ramos, las elecciones sindicales, en enseñanza sólo han tenido lugar en algunos sub sectores de la privada - y de manera limitada - y en ciertas categorías - los PND - de algunos centros de Estatal. Es necesario, por tanto, ir a elecciones masivas - consiguiendo previamente el decreto para el sector Estatal y preparándolas seriamente - que permitan contar con representantes válidos y elegidos. Pero se requiere, asimismo, convertir esa coyuntura en una batalla sindical decisiva que nos permita aumentar la afiliación y obtener para las centrales de clase, y en concreto para Comisiones, el mayor número de delegados. Pero nuestros compañeros delegados, los que ya lo son y los que pueden serlo, deben jugar un papel motor entre los trabajadores para lograr convertirse en animadores de una actividad generalizada y no en representantes burocratizados ni meramente formales. Para ello es necesario que obtengamos en este sector garantías sindicales plenas: tiempo sindical, información de la empresa a los delegados, libertad para moverse por el centro de trabajo, participación en cuestiones de empleo, organización y condiciones de trabajo.

La importancia de llevar a cabo elecciones sindicales que por un lado signifiquen un fortalecimiento del sindicato en los centros y por otro se conviertan en campaña de afiliación, la estamos 'viendo cada día: sólo así será posible obligar a la patronal de la Privada a sentarse a negociar, sólo así podremos exigir el derecho a la negociación de nuestros salarios y condiciones de trabajo en la estatal, y sólo así podremos hablar de libertad sindical en el campo de la enseñanza.

b) Comités de Empresa y de Zona.

En la elección de los Comités de Empresa es necesario que sepamos conjugar la necesaria representación de todos los trabajadores y la lucha contra el estamentismo que fácilmente se nos puede colar si aceptamos divisiones hoy existentes en la enseñanza.' Dentro de lo posible , - y es evidente que ahí podemos chocar con la limitación de una normativa electoral determinada - hemos de buscar la elección por grupos de trabajadores con trabajo similar.

El comité de empresa es un elemento fundamental de la acción sindical a nivel de centro. La normativa electoral que los ha configurado los ha hecho nacer con bastantes limitaciones; aún así, son un factor decisivo de unidad de acción dentro de la empresa, pues recogen el sentimiento y la tradición unitaria de los trabajadores y están llamados a jugar un papel decisivo en la consolidación de esta unidad. Los Comités son la síntesis entre el movimiento y la organización al ser resultado de la participación en las elecciones de afiliados -y al estar animadas - lo que es fundamental en la etapa presente para huir de posiciones corporativas - por las secciones sindicales de empresa de las Centrales que en él participan.

Comisiones mantiene que dentro de la empresa es el comité el que negocia - y ello si se trata de un Convenio como de cualquier aspecto aislado o coyuntural de las condiciones de trabajo - pero en todo caso es siempre un Comité que tiene ese doble carácter al que aludíamos y que, por tanto, ha de establecer una dinámica de relación con las secciones sindicales.

Por otro lado las funciones del Comité van más allá de la negociación; se refieren también a la actividad sindical normal - información de la marcha de la empresa, control sobre la utilización de las subvenciones, control sobre la gestión del centro, etc. - y a la vigilancia para que lo negociado se cumpla.

Por otro lado, la coordinación de delegados a nivel de zona es importante dada la preponderancia de la pequeña empresa en el sector. En consecuencia, los consejos de zona son los organismos unitarios que realmente pueden llevar a cabo la síntesis en el territorio de las reivindicaciones de los trabajadores y presentada a otras fuerzas sociales y políticas.

c) La sección sindical.

La sección sindical representa al momento de vinculación de los trabajadores con la Central Sindical en la empresa o centro de trabajo. La sección sindical - que es el conjunto de los afiliados y no sólo sus órganos directivos - es la máxima garantía, desde el punto de vista de Comisiones, del buen funcionamiento del Comité. Su existencia tiene aún mayor razón de ser allí donde no existe éste o ni siquiera hay delegados. La existencia de multitud de pequeñas empresas en nuestro ramo no puede ser obstáculo para la creación de secciones sindicales que tiene que constituirse en el motor de animación del Comité donde lo haya, y de la acción sindical en general.

Hoy por hoy el sindicalismo dentro de la empresa tiene dos ejes sobre los que consolidarse: el Comité de Empresa y la Sección Sindical. A ésta última le corresponde discutir y presentar sus propias propuestas tanto al Comité como a los trabajadores en general bien a través de escritos bien por medio de asambleas. Asimismo, la unidad de acción entre las diversas Centrales garantiza el funcionamiento unitario del Comité y los delegados.

En resumen, podríamos decir que la Sección Sindical introduce en el Centro de trabajo la visión global del sindicato. Ello resulta fundamental para mantener la vinculación con el conjunto de los trabajadores y, en el caso de la enseñanza, para avanzar propuestas globales y concretas sobre la concepción que el Sindicato tiene de lo que ha de ser aquella.

d) La Asamblea.

La asamblea ha sido, y sigue siendo, elemento fundamental en la práctica de Comisiones Obreras. Sin embargo, conviene que situemos la asamblea en el contexto en el que hoy se realiza y saquemos las consecuencias pertinentes. Bajo la dictadura cualquier asamblea era buena, puesto que constituía un elemento de lucha y de avance de los trabajadores. Hoy tiene que reunir ciertas condiciones para que no se convierta en un instrumento estéril o aún contraproducente: ha de ser masiva, esto es, contar con un suficiente número de trabajadores de la empresa, sector o zona afectados; tiene que estar bien preparada, con orden del día, tiempo para intervenir, conclusiones, votaciones si es preciso; debe garantizarse la democracia del voto, secreto si fuere necesario; por último, ha de reunirse para cosas realmente importantes donde los trabajadores se den cuenta de que su participación pesa. Es evidente que las llamadas "asambleas informativas" no necesitan ser masivas, con votaciones, etc., pero asambleas de este tipo únicamente vaciarían de contenido a un tan importante instrumento sindical. Por otro lado, resulta obvio que Comisiones Obreras, como cualquier Central, puede y debe ejercer la crítica frente a asambleas que no sean realmente representativas, o no se desarrollen democráticamente, llegando hasta poder desvincularse de los acuerdos allí tomados. Aparte las asambleas de todos los trabajadores, existen también las asambleas de delegados. Aunque signifiquen ya una delegación frente a la participación directa de los trabajadores, constituyen un elemento imprescindible en ciertos momentos como es un Convenio, por lo que respecta al control sobre la marcha de las negociaciones, o en otros casos. Este tipo de asambleas puede ser útil cuando las asambleas de zona o sector no tengan garantía suficiente de representatividad y siempre claro está, que lleven detrás asambleas realizadas en los centros de donde provienen los delegados. Es obvio que todo lo que hemos dicho con respecto a las condiciones que haya de tener la asamblea son también válidas dentro de nuestra propia Central.

e) Otros instrumentos de acción sindical.

Hay otros instrumentos que resultan importantes para apoyar la acción sindical propiamente dicha. Hemos de referirnos, en primer lugar, a la formación sindical que tiene que permitir que un número cada vez mayor de trabajadores adquiera unos conocimientos y una perspectiva sindical para resolver los problemas. También a la prensa y propaganda para difundir los planteamientos del sindicato tanto dentro de la Confederación como en el conjunto de la sociedad. Al estudio del ramo que puede permitir una mayor adecuación de nuestras necesidades a la realidad del ramo. Al asesoramiento jurídico-técnico que garantiza asistencia individual y colectiva.

4. LA ACCION SINDICAL FUERA DEL DENTRO DE TRABAJO.

Nosotros concebimos la negociación como un proceso articulado y dinámico en el que los ámbitos superiores son momentos de unificación y los convenios de menor ámbito juegan un papel de reajuste y concreción. Pero es evidente que la negociación a nivel superior, estatal, tiene que ser tal que no sólo unifique las zonas sobre el nivel en que las conquistas estén más desarrolladas, sino también que no aleje a los trabajadores de las instancias de negociación.

A niveles superiores a la empresa el elemento movilizador, el protagonista fundamental, tiene que ser el sindicato. Sólo así se podrá unir eficazmente la negociación con la movilización y dar a éstas una cohesión y continuidad por encima de los convenios y huelgas concretos, uniéndolos con la actividad habitual de nuestro sindicato, que es "sindicato de negociación y movilización", no sólo en los momentos cruciales sino en su práctica diaria. En el pasado reciente se ha intentado atribuir este protagonismo en la negociación y en la movilización a los delegados o bien a comisiones mixtas de delegados y Centrales. Comisiones mantuvo esta última forma para el período de transición. Hoy las centrales están

constituidas y, a pesar de que la afiliación en el sector de la enseñanza es baja, sin embargo presentan el único punto de referencia estable, global y vinculado al conjunto de los trabajadores. Hoy parece evidente que al máximo nivel de negociación, el estatal, sólo las centrales pueden garantizar la unidad de acción y la fuerza necesaria para enfrentarse a la patronal privada o bien a la Administración. A niveles inferiores -nacional, regional, provincial- la situación de la enseñanza nos obliga a considerar dos elementos. Por un lado la necesidad de protagonismo de las centrales como elemento estable y de vinculación al ámbito superior. Por otro lado la asamblea general de delegados que, como máximo organismo democrático debe controlar y sancionar los criterios de negociación y movilización. Las Comisiones negociadoras mixtas hoy serían negativas por cuando fomentarían la asindicación y reducirían la participación en el sindicato a esos momentos punta de la negociación. Por otro lado, cuando hablamos de negociación por las Centrales nos referimos a las Centrales representativas, porque de lo contrario tampoco la negociación sería efectiva.

Uno de los aspectos que debemos profundizar y concretar en la medida que desarrollemos nuestra práctica sindical es el de su especificidad en las diferentes nacionalidades y regiones del Estado, sea en el desarrollo de la negociación, articulación de los diferentes ámbitos sea en la política unitaria, u otros.

5. MOVILIZACION Y NEGOCIACION.

Negociación y movilización, como los dos pilares básicos de la acción sindical, tienen entre sí una estrecha dependencia. Las movilizaciones deben tener no ,solo unos objetivos reivindicativos, sino también unas vías de negociación para llevarlos a la práctica. La negociación depende, en realidad, de la correlación de fuerzas que se haya podido crear con la movilización en cada contexto concreto.

Con respecto a la negociación nuestro sindicato se encuentra hoy ante el desafío de conquistar el derecho a la misma frente a la Administración. Mientras tanto, la acción sindical en la Estatal ha de tender a ocupar posiciones de intervención y control reales y aún de negociación sobre los aspectos puntuales en que aquella sea posible: presupuestos anuales referentes a la enseñanza, subvenciones, oposiciones, acceso, control de gastos en los centros, etc.

La negociación -bien que responda a un derecho reconocido bien que vaya siendo impuesta de hecho- debe tener presentes las necesidades de los trabajadores, pero con un sentido de realismo que sepa situarse en el contexto económico y político. La experiencia ha demostrado que para mover masivamente a los trabajadores han de plantearse reivindicaciones realistas y que, por el contrario, exigencias maximalistas fácilmente pueden llevar las acciones al fracaso. Garantía fundamental tanto de este realismo como de que las reivindicaciones irán apoyadas con la movilización, es la participación de los trabajadores en la preparación del proyecto de Convenio como también el seguimiento del mismo a través de los organismos de base del sindicato: asamblea, sección sindical, comité de empresa.

Los objetivos generales de las movilizaciones, y más concretamente de las huelgas, son tanto consolidar la unidad y organización obrera ante unas reivindicaciones y frente a un adversario cuanto causar a éste el máximo desgaste con el mínimo posible para los trabajadores. Esto requiere, por nuestra parte, no perder nunca la iniciativa en la movilización, pues de lo contrario ésta se podría volver contra7 nosotros. Es necesario, a este respecto, detenerse en la forma de lucha más elevada y más propia de los trabajadores: la huelga. La huelga durante la dictadura ya implicaba una victoria por el hecho de producirse. Pero actualmente, huelgas rígidas o indefinidas han escapado de las manos de los trabajadores, conduciéndonos a callejones sin salida, a "la huelga por la huelga". Por eso

el criterio de Comisiones hoy es ir a huelgas definidas, con un principio y un final predeterminados, volviendo posteriormente a la acción si se cree necesario y es posible. Pero en la enseñanza la huelga adquiere características especiales. Nosotros no producimos bienes para el mercado en sentido estricto, sino que damos un servicio público cuya supresión repercute sobre amplísimas capas de población. Por eso es indispensable contar con el apoyo de ésta, de los padres y de los estudiantes, lo que implica: explicar los motivos de la huelga, concretar acciones conjuntas (concentraciones, manifestaciones), renunciar a veces a huelgas y buscar otros instrumentos de lucha, si aquellas no cuentan con ese apoyo, controlar y dosificar la duración de la huelga. No cabe olvidar que tanto la oposición de los padres como el deterioro de la enseñanza podrían actuar contra nosotros. Todo ello, por supuesto, tampoco puede significar que nosotros renunciemos a nuestros derechos como trabajadores,

En los últimos meses, contamos en el sector con la experiencia de huelgas que nos han dado victorias, al menos parciales, haciendo ceder a la patronal, al Ministerio o a la Delegación, gracias a ese apoyo de los padres y a que huelgas controladas y dosificadas, vertebradas sobre un proceso asambleario y la presencia activa de los delegados de CC.OO. y de las otras Centrales nos permitieron contar con una fuerza y una unidad decisivas.

6. POLITICA DE RELACIONES UNITARIAS.

a) Principios de ésta política.

Las relaciones unitarias hoy son un campo importante que nos puede permitir ir acumulando elementos para avanzar hacia formas de unidad y aún hacia la unidad orgánica. Es fundamental la unidad de acción que puede adquirir ya una cierta estabilidad, vinculada sobre todo al comité de empresa. Esta unidad tiene que preservar nuestra identidad como sindicato de clase. Pero tampoco hemos de olvidar el realismo: para que la unidad pase de declaraciones ha de realizarse con las centrales representativas. Especialmente en nuestro sector debemos desarrollar una política de convergencia con el movimiento de APAS y movimiento ciudadano.

b) Relación con otros sindicatos de clase y democráticos.

A nivel general, Comisiones Obreras se ha pronunciado a favor de la unidad de acción preferente con la UGT, puesto que la afiliación a ambas centrales tiene que constituir la base de cualquier avance unitario. En la enseñanza la situación tiene elementos específicos. Sin renunciar a nuestras relaciones con UGT, nosotros no podemos dejar de lado a una central autónoma, la UCSTE. Con esta Central es necesario que confluyamos en la acción y discusión en los centros de trabajo. Ahora bien, sin olvidar los claros riesgos corporativistas que entraña un sindicato construido al margen de la clase obrera ni las diferencias, a veces fundamentales, que nos separan en lo que se refiere a la concepción de la acción sindical. Nuestra identidad de clase y nuestros planteamientos sindicales concordantes con los del conjunto de la clase obrera no pueden ser sacrificados a posibles confluencias unitarias.

c) Los sindicatos amarillos.

Dos son las bazas que contra los sindicatos de clase están jugando las fuerzas reaccionarias en el campo de la enseñanza, a través principalmente de la actual política del Gobierno: por un lado fomentar la sindicación en el sector, resistiéndose a la concesión de los derechos laborales y sindicales comunes al resto de los trabajadores. Por otro potenciar los sindicatos amarillos, descendientes del antiguo SEM o bien dirigidos por fuerzas nuevas que, de todos modos, aparte un profundo corporativismo tienen en común con aquellos la clara decisión de apoyar los proyectos de la derecha en la "reforma" de la enseñanza. Recientemente estamos viendo en qué manera la patronal de la privada y el propio Ministerio

de Trabajo instrumentalizan la supuesta representatividad "obrera" de esos sindicatos para hacer encallar las negociaciones del Convenio de la Privada.

Frente a estos sindicatos nuestra actitud de denuncia de su demagogia, colaboracionismo y antiobrismo deben ser clara. Pero en la medida en que las elecciones sindicales pudieran darles una representación real no podremos negarnos a hacer algunas cosas conjuntamente con ellos; como será negociar con la patronal y la Administración. En el bien entendido que se trata de confluencias de acción coyunturales y que nosotros, junto con los sindicatos de clase y democráticos, presentaremos nuestra propia tabla de reivindicaciones a la que de ninguna manera podemos renunciar por fidelidad a los trabajadores que han puesto nuestra confianza en nosotros. El peligro del amarillismo en la enseñanza es hoy un peligro real para los trabajadores y para la enseñanza misma. A la Iglesia, a la patronal privada, al Gobierno y a la derecha en general les interesa jugar, y ganar, esa baza, puesto que hoy la batalla por la enseñanza es una de las batallas claves para el desarrollo de la democracia en nuestro país.

Por esta misma razón nuestra lucha contra el amarillismo no puede sino apoyarse en dos ejes básicos: profundizar en la relación sindical con el conjunto de los trabajadores, y conseguir que sean las Centrales de clase, y

Comisiones en primer lugar, quienes protagonicen la lucha por la transformación de la enseñanza.

d) Las relaciones con los sindicatos y organizaciones internacionales.

Una de las tareas que a corto plazo tiene que asumir la Federación, es la formulación de su línea de relación y actuación en el seno de las organizaciones y sindicatos internacionales de la enseñanza, basándose para ello en el desarrollo de la solidaridad internacional, el intercambio de experiencias pedagógicas y de organización y acción sindical, en el fortalecimiento a nivel internacional y, fundamentalmente en el marco europeo, de las posiciones de clase y progresistas en la enseñanza, en la ayuda a la formación de los hijos de los trabajadores españoles emigrantes en el extranjero y en la necesidad de dar respuestas unitarias y acordes a la política, cada vez más concertada, de los gobiernos de los países capitalistas desarrollados en materia educativa.

Para ello, la F.E. de CC.OO. reforzará los contactos bilaterales con los sindicatos de trabajadores de la enseñanza de los diferentes países, y buscará la integración en los organismos internacionales de enseñanza que respondan a los principios arriba señalados, con objeto,,. de completar y concretar su acción sindical en un ámbito cada día más importante como es el internacional.

Por último, dentro de esta acción internacional, la Federación se preocupará de acercar las relaciones de los sindicatos de enseñanza de su ámbito geográfico, convocando y asistiendo a los encuentros, conferencias o simposios internacionales sobre la problemática sindical y educativa.