

Acción sindical de la Federación de Enseñanza de CC.OO.

1. Caracterización de la Acción Sindical en la Enseñanza.

En el sector de la enseñanza tienen cabida trabajadores con problemática bastante diferenciada que conviene tener muy en cuenta de cara a 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 la formación de la conciencia de trabajadores ha demostrado un desarrollo muy desigual; en unos sectores docentes, el concepto de trabajador de la enseñanza es rechazado por temor a la asalarización; en otros sectores, tal realidad presenta aspectos contradictorios: debiendo ser la función docente una actividad con contenidos profundamente sociales y sometidos a control, aparece sumamente privatizada, burocratizada y separada de cualquier relación con los sectores implicados en la enseñanza; finalmente, para otro grupo de docentes, el contenido del trabajador de la enseñanza, es exclusivamente económico y de prestigio social, y desde aquí se pretende resolver todas las contradicciones posibles a través de soluciones individualistas.

Las condiciones de trabajo que determinan la conciencia de trabajadores de la enseñanza no sólo son las condiciones materiales (horarios, tipos de trabajo, salarios, asistenciales, etc.), sino también y muy especialmente son las condiciones socio-profesionales.

Es en esta vertiente del problema donde la ideología dominante, con sus formas dictatoriales ha trabajado con éxito para desnaturalizar una función que debe ser pública, en lugar de privatizadora, dinámica y renovada, en lugar de tradicional.

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; las diferenciaciones más notables con el resto de los trabajadores no pasan sólo por las condiciones técnicas y económicas; las diferencias fundamentales vienen determinadas en el nivel sindical y en el nivel social.

En lo sindical, en efecto, la gran mayoría de los trabajadores de la enseñanza no tienen asegurados en la Estatal los derechos sindicales y ni en la Privada su práctica concreta. La negociación colectiva, los derechos sindicales, son objetivos hoy a conseguir para la enseñanza Estatal y a desarrollar en la Privada.

Pero es justamente en la dimensión sociopolítica donde las diferenciaciones con el resto de los trabajadores son más notables; en cuanto a la forma de impartir la docencia y en cuanto a los propios contenidos y su desarrollo a menudo enfrentados con el propio medio social y personal de los alumnos y nunca controlados por dicho medio. Las clases trabajadoras permanecen injustamente separadas de todos estos procesos, y es aquí donde la acción sindical debe luchar por reconvertir esta situación en la transformación democrática de la enseñanza.

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- algunas 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, conjuntas con el resto de los trabajadores de la Administración, puesto que la conquista de todos esos derechos no puede ser obra de un sólo 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 imbuidos 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. En Madrid, Sevilla, y otros lugares, esas luchas son dirigidas ya en esos años por Comisiones de Enseñanza, en las que participan unitariamente trabajadores de varias tendencias, incluidos compañeros socialistas así como independientes. De estas primeras Comisiones de Enseñanza surgirá, a través de la lucha en el Colegio de Licenciados de Madrid, el documento "Alternativa para la Enseñanza" del citado Colegio. 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 E.G.B.. I.N.B. 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 estamentalista lo que, unido a las limitaciones impuestas por el franquismo, impidió la necesaria vinculación con las organizaciones obreras.

Las coordinadoras tendieron por otro lado, a adquirir un carácter vanguardista que no sólo no atrajo al conjunto de los trabajadores sino que planteó luchas maximalistas que carecieron 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 conservaron su carácter estamental mediante la teorización de pretendidas peculiaridades que alimentaron el elitismo tradicional, cuando no aparecieron claramente como una pretendida opción alternativa a los sindicatos de clase.

Hoy es necesario realizar un renovado esfuerzo para que el antiguo sentimiento unitario 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) El origen de CC.OO. en la enseñanza.

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

obrero 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 corporativas 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 anticentrales 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. Pero debemos ser conscientes que ante el desafío que, en estos momentos, representa la lucha por la unidad sindical. CC.OO. debe ser el principal protagonista.

Hoy podemos afirmar que la lucha por la unidad pasa, necesariamente, por el fortalecimiento de CC.OO. Sólo en la medida en que Comisiones esté en la cabeza del movimiento sindical, los trabajadores tendrán garantías de que se camine hacia la unidad.

3. La acción 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 sectores de la privada -y de manera limitada- y en ciertas categorías -los PND- de algunos centros de Estatal. Es necesario, por tanto a elecciones masivas (sin exclusión del sector estatal donde es necesario la consecución del Decreto convocante de las mismas), 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 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 ilimitación de una normativa electoral determinada- hemos de buscarla 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 las 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 coyuntura) 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 la relación con las secciones sindicales.

Por otro lado la coordinación de delegados sindicales 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 la reivindicaciones de los trabajadores y presentada a otras fuerzas sociales y políticas.

c) La sección sindical o Comisión de Centro.

La sección sindical representa el 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 esta o ni siquiera haya delegados. La existencia de multitud de pequeñas empresas en nuestro ramo no puede ser obstáculo para la creación de secciones sindicales que tienen 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, la Sección Sindical introduce en el centro de trabajo la visión global del sindicato y recoge aquellas aspiraciones, puntos de vista y propuestas de los trabajadores del centro que puedan ampliar y enriquecer la acción sindical de CC.OO. 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 de Centro.

En el centro de trabajo la asamblea es uno de los tres elementos claves de la vida sindical junto con la Sección Sindical y el Comité. Este último debe estar sujeto a la hora de las cuestiones importantes, a las decisiones que se puedan tomar en la asamblea y esta debe controlar la actividad del Comité.

La Asamblea, en la medida que reúne a todos los trabajadores del centro, afiliados y no afiliados, es el órgano soberano de la vida sindical en la empresa.

La sección sindical debe tener una relación viva con la Asamblea al igual que con el Comité, llevando a ambos sus posiciones y sometándose a la decisión democrática de la asamblea, siempre que esta sea representativa y que las decisiones tomadas no afecten a puntos esenciales de la línea sindical de CC.OO.

4. La Acción sindical fuera del centro de trabajo.

a) Acción sindical fuera del centro de trabajo.

Es necesario, en primer lugar, detenerse en el significado de la **asamblea fuera del centro de trabajo**.

La asamblea ha sido y sigue siendo, elemento fundamental en la práctica de CC.OO. 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. Sin embargo hoy hay que replantearse las asambleas de ámbito superior al centro.

Las llamadas Asambleas Provinciales, o de grandes ciudades, difícilmente pueden congregarse a un número representativo de trabajadores, sin asegurar la necesaria democracia de las decisiones. Por lo que CC.OO., sin rechazarlas, dado que son un valioso factor de discusión, información y agitación, se pronuncia por la Asamblea de Delegados de centros, coherentemente con nuestra línea de potenciación de la Asamblea de Centro, de los delegados y comités y de exigir la potenciación de las elecciones sindicales, a estas

asambleas, concede CC.OO. carácter representativo y aceptará sus decisiones en todo lo que no sea contradictorio con nuestra línea sindical.

Caso aparte son las asambleas de ámbito menor al provincial o de gran ciudad, asambleas que, para problemas concretos que afectan a dicho ámbito, agrupan a trabajadores de diversos centros, muy a menudo pequeños, y donde las asambleas de centro resultan hoy difíciles. En este caso, sin embargo, estas asambleas, para tener un papel que vaya más allá de lo informativo, han de ser masivas, representativas, bien preparadas, con votaciones si es preciso.

b) Movilización y Negociación.

Nosotros concebimos la negociación como un proceso articulado y dinámico en el que los ámbitos superiores son momentos de unificación y los convenios de menos 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 están 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 el 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 pueden ser negativas por cuanto fomentaría 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; 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, unitario, u otros.

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 obreras 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 esta se podría volver contra nosotros. Es necesario, a este respecto, detenerse en la forma de lucha más elevada y más propia de los trabajadores: la huelga. Siendo el nuestro un sector no directamente productivo hay que analizar el papel que juega la huelga como arma de presión y de negociación en manos de los trabajadores. En la Enseñanza Privada no es fundamentalmente la pérdida económica (la mayoría de centros son subvencionados) lo que obligará a la patronal a ceder o a negociar los dos elementos siguientes:

- el desprestigio que sufre la escuela privada, presentada por la patronal como islote controlado, de alta calidad y de principios autoritarios, en una situación de conflicto que rompe esta imagen.

- la dimensión social del conflicto que hace trascender temas como calidad, condiciones de escolarización, etc. que no convienen de ningún modo a la patronal.

En la Escuela Estatal la presión se logra fundamentalmente por la dimensión social y las posibilidades que se abren de debates sobre el carácter clasista de las opciones presupuestarias.

En ambos casos es pues la presión social lo central para que una huelga sea un instrumento eficaz de lucha. Por ello la Federación tendrá que asumir unas tareas específicas para la explicación y difusión de las causas de la huelga y para llamar a la solidaridad al resto de trabajadores y a los padres. En cuanto a estos últimos, la posibilidad de ayuda y de movilización conjunta depende del carácter de los centros como procedencia social, ubicación zonal, etc. Podemos encontrarnos con que organizaciones ideológicas de padres (tipo Asociación de Padres Católicos) no apoyen o se opongan a las huelgas. En ningún caso estos enfrentamientos ideológicos, fruto de distintas concepciones del proceso democrático de nuestro país, podrán hipotecar la defensa de nuestras reivindicaciones y las movilizaciones consiguientes.

La huelga está sujeta a unas normas rígidas que recortan gravemente nuestro derecho a ejercerla (preaviso de 10 días, petición centro por centro...). La Federación de la Enseñanza se une a la lucha que lleva toda la Confederación para la retirada de los recortes al ejercicio de la libertad de huelga. La huelga durante la dictadura ya implicaba una victoria por el hecho de producirse, pero actualmente huelgas rígidas o indefinidas pueden escapar de las manos de los trabajadores, conduciéndonos a callejones sin salida. Por eso el criterio de

CC.OO. es ir hoy, en general, a huelgas definidas, con un principio y un final predeterminados, volviendo posteriormente a la acción si se cree necesario y es posible. Este criterio general cobra aún más importancia en sectores que como el nuestro, la implantación de las centrales aún no está suficientemente extendida, a lo que haya que añadir la enorme dispersión de centros que existe. 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.

c) 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. -En otro orden de cosas será sumamente importante la puesta en práctica de los consejos Escolares donde a través de la participación de entidades ciudadanas, padres, sindicatos, podamos llegar a una actuación conjunta en torno a la escolarización, gratuidad, nuevos contenidos y en definitiva participación creciente de los trabajadores en el desarrollo de la enseñanza. En función de este objetivo específico importa establecer actuaciones decididas con las uniones locales, comarcales y provinciales.

5. Política de Relaciones Unitarias.

a) Los principios de nuestra política unitaria.

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. Nosotros llevaremos a cabo la unidad de acción con centrales sindicales que abarquen a los trabajadores de todas las ramas, que enfoquen los problemas de la enseñanza desde la perspectiva de los intereses generales de la clase obrera y de las clases populares, que defiendan los verdaderos intereses de los trabajadores, que sean democráticos.

Pero tampoco hemos de olvidar el realismo para que la política unitaria vaya más allá de la unión de siglas ha de ser realizada y ésta es nuestra postura- con sindicatos representativos al nivel en que tenga lugar la problemática de que sea objeto esa unidad de acción.

En la actual situación, caracterizada por la ofensiva antiobrera y antisindical de la clase dominante y del gobierno y por una aún insuficiente implantación de los sindicatos en nuestro sector, nuestra unidad de acción se brinda, pues, a los sindicatos que mantengan objetivos comunes con nosotros, sean representativos y no obstaculicen nuestra acción sindical como sindicato de clase.

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. Este es también el criterio de la Federación de enseñanza. Sin embargo, las características específicas de nuestro ramo -a las que hemos aludido en diversas ocasiones- nos obligan a matizar nuestra política unitaria. Sin renunciar en ningún momento a las relaciones preferentes con UGT, es necesario que sentemos las bases de nuestra acción unitaria con la, UCSTE. Con este sindicato es necesario que confluyamos en la discusión y en la acción allí donde sea representativo. En el último tiempo hemos coincidido a veces en objetivos de lucha con la UCSTE, hecho que no puede menos de alegrarnos. Pero no podemos olvidar que su desvinculación orgánica del resto de los trabajadores comporta un continuo riesgo de aislamiento y de corporativismo que, para nosotros, son la antítesis del sindicalismo. A nadie se le oculta que hoy hay diferencias substanciales entre nosotros y ellos, por lo que a la concepción de la acción sindical se refiere, sobre todo.

Por último, la Federación de Enseñanza de CC.OO. no está cerrada a la unidad de acción con otras Centrales de clase siempre que estas sean representativas. Pero nuestra identidad de clase y nuestros planteamientos sindicales concordes 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 asindicación 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 encallas las negociaciones del Convenio de la Privada.

Frente a estos sindicatos nuestra actitud de denuncia de su demagogia, colaboracionismo y antiobrerismo deben ser clara. El peligro del amarillismo en la enseñanza es hoy un peligro real para los trabajadores y para la enseñanza misma. A la F E R E y a algunos sectores de 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 desarrollándose en materia educativa.

Para ello, la Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras reforzará los contactos bilaterales con los sindicatos de trabajadores de la enseñanza de los diferentes países, y buscará la integración de 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 y simposios internacionales sobre la problemática sindical, y educativa.