

Informe de Balance y Perspectivas

“Consejo de Maquiavelo: No conviene irritar al enemigo”

“Consejo que olvidó Maquiavelo: Procura que tu enemigo nunca tenga razón.”

INTRODUCCIÓN

MARCO SOCIO POLÍTICO, EDUCATIVO Y SINDICAL

PERSPECTIVAS DE ACCIÓN SINDICAL

El Informe, presentado por la Comisión Ejecutiva saliente al 4º Congreso, tenía dos capítulos: Balance y Perspectivas. Del Balance publicamos los dos primeros apartados: Introducción y Marco Sociopolítico, Educativo y Sindical. El capítulo Perspectivas de Acción Sindical se reproduce en su integridad. Sus principales apartados son: Elecciones sindicales y modelo sindical; una propuesta de unidad; por la democratización del Sistema Educativo; la acción sindical y la negociación colectiva; el reto organizativo: participación, democracia y pluralismo. El texto que publicamos incluye las enmiendas concretas de sustitución de párrafos asumidas por el Secretario General en el resumen del debate. Al final del documento hemos elaborado una síntesis de las intervenciones de las delegaciones sobre los apartados publicados y un resumen informativo de las votaciones sobre puntos concretos.

I. INFORME BALANCE DE LA COMISIÓN EJECUTIVA ELEGIDA EN EL TERCER CONGRESO SOBRE EL PERIODO MAYO 1984 - MARZO 1987

1. INTRODUCCION

El período transcurrido desde la celebración de nuestro Tercer Congreso (mayo de 1984) es, en términos generales, el de mayor avance de la Federación de Enseñanza de CC.OO. desde su constitución. Este avance se ha producido en un triple plano: en el de la afiliación y la organización; en el de la influencia de nuestro Sindicato en la acción reivindicativa y en el de la homogenización de nuestra política sindical. Se puede decir que en el período 1984-1987, se ha consolidado la F.E.-CC.OO. como opción sindical de clase en la enseñanza.

Las anteriores afirmaciones necesitan, no obstante, ser matizadas en relación con la situación general del sindicalismo de la enseñanza si no se quiere caer en el triunfalismo y la autocomplacencia, lo que está muy lejos de ser la intención de la Comisión Ejecutiva elegida en el Tercer Congreso.

Los Sindicatos de Enseñanza siguen siendo débiles afiliativa y organizativamente. Entre todos afilian en torno al 17 O/o del total de trabajadores del sector. La tasa de afiliación es similar ala general de los trabajadores en España, pero el número de organizaciones concurrentes es superior. Tampoco se puede pasar por alto el hecho de que fuera de España, en donde existe la libertad sindical, la tasa de afiliación de los trabajadores de la

enseñanza suele ser mayor que la tasa media general, si exceptuamos la enseñanza superior.

Por todo ello, al reseñar el significativo aumento afiliativo que hemos tenido en el período, no podemos sino valorarlo como un paso adelante dado el largo camino que aún nos queda por recorrer.

El aumento de la afiliación ha ido en paralelo al reforzamiento organizativo cuyas características más importantes fueron: la extensión del Sindicato a la práctica totalidad de las provincias, con un funcionamiento regular -en una u otra medida- en la mayoría de ellas; la puesta en marcha o la consolidación de las estructuras organizativas regionales - federaciones o coordinadoras- y el mejor funcionamiento de los órganos federales. El haber contado con liberados o permanentes sindicales, en número significativamente superior al del período anterior, ha contribuido, sin duda, al avance en este terreno, al que se puede aplicar la misma consideración que el aumento afiliativo: por impronta que sea, sólo ha sido un paso más.

INFLUENCIA EN LA ACCIÓN SINDICAL

Es un rasgo característico del sindicalismo de la enseñanza el desnivel existente entre afiliación y capacidad de movilización. Por ello, la influencia sindical, o capacidad para integrar en la acción sindical a sectores amplios de trabajadores no afiliados, sigue siendo un barómetro fundamental para medirla fuerza sindical.

Aquí también se ha producido un progreso global notable en el período que nos ocupa, al margen de la desigual consecución de objetivos en las luchas sindicales mantenidas. Ha sido una etapa de grandes acciones sindicales; en tomo a la Carrera Docente y el Estatuto del Profesorado en la enseñanza estatal; a la negociación colectiva, los centros en crisis y la equiparación retributiva en la privada a la aplicación de la LRU al profesorado universitario, por sólo mencionarlas que han afectado a los colectivos más numerosos de los tres grandes sectores de la enseñanza. En ellas, el papel jugado por la F.E.-CC.OO., su capacidad de iniciativa y de desarrollo de la acción sindical, han sido muy importantes. Con todas las matizaciones y diferencias, según sectores y procesos de acción, que se hacen en los correspondientes apartados de este informe, podemos afirmar que la influencia de nuestro sindicato en la acción sindical se ha visto reforzada globalmente.

Lo anterior no nos hace olvidar que ha habido alguna faceta importante de la acción sindical en la que la política gubernamental ha logrado imponer retrocesos. Tal es el caso de la negociación de conjunto en las Administraciones Públicas, especialmente en lo que toca a las retribuciones, tanto del personal funcionario como laboral. La experiencia de negociación de 1983, previa a la aprobación de los presupuestos, no se ha repetido y se ha impuesto topes salariales en los años posteriores, sólo superados parcialmente a través de luchas sectoriales. Las insuficiencias políticas y organizativas de nuestra Área Pública, no han contribuido a modificar esta situación.

Evidentemente, nuestras iniciativas han tenido que desarrollarse a través de una política de alianza y de unas formas de relación con los trabajadores no afiliados que han sido, como en el pasado, elementos inestables, con notables diferencias según sectores, momentos o lugares. La no realización de las elecciones sindicales entre el personal funcionario y contratado administrativo de las Administraciones Públicas, debido a la falta de voluntad política del Gobierno, ha seguido pesando sobre estas cuestiones de forma notable en los sectores afectados. Somos conscientes de que son problemas no resueltos y que mientras la influencia no se traduzca en afiliación y organización, nuestro

sindicalismo no estará definitivamente consolidado. Pero aún teniendo en cuenta este factor, no cabe duda de que nuestra capacidad en acción sindical autónoma se ha reforzado de modo importante.

SINDICALIZACIÓN DEL PLURALISMO POLÍTICO

El proceso de vertebración de la mayoría surgida del Tercer Congreso paralelo al de homogenización de nuestra política sindical, realizados ambos sobre la base del debate, los procedimientos democráticos y el respeto al pluralismo interno, es una de las características más interesantes y enriquecedoras del período.

La etapa que terminó en el Tercer Congreso se caracterizó por una insuficiente articulación de las posiciones mayoritarias y por la cristalización de las diferencias sobre bases políticas que tendían a la configuración de bloques más o menos estables. En el esfuerzo por vertebrar sobre las bases sindicales las orientaciones de la federación, esfuerzo en el que han colaborado todos sus componentes, los bloques han ido desdibujándose de modo que, en tomo al análisis de los problemas y alternativas, las diferencias han determinado mayorías y minorías variables dentro de una línea mucho más homogénea que en la etapa anterior. Esta homogeneidad no ha hecho disminuir el pluralismo interno. Lo ha situado sobre nuevas bases más sindicales.

El propio enfoque del Tercer Congreso ayudó bastante a ello, al sustituir el tipo de debates tradicionales en los anteriores, por la elaboración de alternativas sobre los grandes temas de interés sindical, profesional o educativo. En el presente Congreso proseguimos con este método y esperamos que contribuya de igual manera que el anterior a facilitar la coherencia de nuestra acción sindical.

Queremos destacar la importancia que tiene el continuar profundizando en este, camino, en paralelo al reforzamiento de los mecanismos de participación y funcionamiento democráticos internos y externos. Sindicalizar el pluralismo político interno puede ser una expresión adecuada para esta orientación.

PARTICIPACIÓN

Hemos avanzado en la plasmación de alguna de las características más importantes de nuestro modelo sindical, combinación de la presión y la negociación, participación de los trabajadores en la toma de decisiones, etc. Los procesos de lucha y negociación en torno a la Carrera Docente/Estatuto del Profesorado y del Convenio Colectivo General de la Enseñanza Privada, son ejemplos de ello.

No podemos sentirnos satisfechos, sin embargo, del nivel de participación de los afiliados en la vida sindical. No se ha incrementado paralelamente a la afiliación y sólo se ha hecho patente en los momentos de movilización. Este es sólo uno de los momentos de la acción sindical. Si permanece aislado de los previos de debate o configuración de las posiciones, propicia en muchos afiliados la idea de que su capacidad de intervención es muy reducida. Sobre todo cuando, en los momentos culminantes de los procesos de movilización, el ritmo de la acción sindical se acelera de tal modo que sólo mejorando mucho la velocidad de la información y la organización, se puede conseguir que una mayoría de afiliados participen en la toma de decisiones. En bastantes sindicatos también hemos detectado una cierta tendencia a descargar en los liberados la mayoría del trabajo cotidiano.

Hay que combatir con fuerza esta tendencia, puesto que su consolidación supondría un riesgo gravísimo de burocratización, ya que acabaría afectando también a los

procedimientos democráticos de toma de declaraciones y nos situaría en las antípodas del modelo sindical que defendemos.

Confiamos que el debate de la ponencia tema del Congreso aporte líneas de trabajo para la superación de estos problemas.

Resumiendo todo lo anterior, la Comisión Ejecutiva saliente considera que el período comprendido entre el Tercer Congreso y el momento de la redacción de este informe, ha sido de avance y consolidación de la Federación de Enseñanza de CC.OO. y que, aún estando lejos de haber alcanzado objetivos plenamente satisfactorios en los diferentes frentes de trabajo, las principales orientaciones al mismo deben proseguirse. Por ello, pedimos un voto favorable a este informe, con las aportaciones resultantes del debate, y consiguientemente, a su propia gestión.

2. MARCO SOCIOPOLÍTICO, EDUCATIVO Y SINDICAL

CONSECUENCIAS DE UNA POLÍTICA CONSERVADORA

En nuestro Tercer Congreso tuvimos la ocasión de analizar los rasgos esenciales de la política económica y sociolaboral que el Gobierno de Felipe González había comenzado a poner en práctica a partir del otoño de 1983, después de haber dedicado el primer semestre del dicho año a establecer su diseño. A la hora de definir los nuevos objetivos y métodos que, entre otras cosas, suponían echar al cubo de la basura los elementos más progresistas del programa electoral de 1982, el grupo liderado por Miguel Boyer, siempre con el pleno apoyo del Presidente del Gobierno, no hizo otra cosa que asumir las recetas para la salida de la crisis derivadas del pensamiento económico y político conservador.

El balance del trienio 1984-1987 es la historia de la confirmación y aún agudización de esta política y de sus negativas consecuencias para la mayoría de la población española, especialmente para trabajadores, parados, jóvenes y mujeres. Desde una óptica de izquierdas, no hay justificación electoral o de cualquier otro tipo que permita definir como buena, o como la menos mala de las posibles, a una política que en cinco años de aplicación ha hecho aumentar el paro en más de un millón de personas hasta alcanzar los tres millones de parados (el 21,50/o de nuestra menguada población activa, la tasa más alta de la CE y la OCDE), haya colocado bajo el listón de la pobreza a ocho millones de españoles o haya incrementado las desigualdades sociales y de renta, por sólo mencionar alguno de los posibles indicadores de la situación social.

La apropiación por parte del Gobierno de los rasgos esenciales del pensamiento y la práctica de la economía política conservadora, preponderante en el sistema mundial de economía de mercado, ha tenido consecuencias políticas, sociales y culturales que van más allá del estricto campo de la economía y el trabajo. Mencionaremos a continuación algunas de ellas.

En la política internacional y de defensa se cambió la tradicional posición del PSOE respecto a la OTAN, reflejada en el programa electoral de 1982, para preconizar la permanencia, en el referéndum de marzo de 1986, ganado por el Gobierno, después de una campaña abusiva y discriminatoria en los medios audiovisuales de mayor audiencia en la que el Presidente pudo jugar todas sus bazas de comunicador sin detenerse ante la utilización del factor miedo. Sumarse a la carrera del rearme convencional de alta tecnología, con su correlato de pesada carga presupuestaria condicionante en sumo grado a la hora de la distribución de las inversiones, y convertirse en una potencia media

exportadora de armamentos (a cualquier tipo de régimen), son comportamientos añadidos a la opción política internacional y de defensa escogida, plenamente coherentes con la política y la ética atlantistas.

AGOTAMIENTO DE LAS REFORMAS SECTORIALES

La Reforma de la Administración, o de las Administraciones y Servicios Públicos en su sentido más amplio, ha sido uno de los objetivos más reiterados en la propaganda electoral, pilar básico de la acción política que pretende poner en práctica la "modernización de España", idea-fuerza del PSOE en la campaña electoral de 1986. El binomio Reforma de las Administraciones Públicas-Modernización, ocupaba también un destacado lugar en el programa de 1982.

Después de más de cuatro años de gestión política podemos afirmar que el PSOE ha perdido su impulso reformador no habiéndose realizado las transformaciones en profundidad que las Administraciones Públicas y sus servicios requerían. Y nos referimos a unas intenciones de reforma que partían del respeto al sistema económico y social vigente.

Los factores cuya acción simultánea e interrelacionada ayudan a explicar el fracaso del impulso reformista, son aplicables de modo general a las reformas en las Administraciones Públicas, la Sanidad o las Reformas educativas, aunque algunas matizaciones al analizarlas más detalladamente. Los principales a considerar son los siguientes:

a) Ausencia de un **modelo global** que sirva de referencia a los diferentes procesos parciales emprendidos. No nos referimos a un modelo de sociedad. Ante la quiebra ideológica del PSOE, no existe otra referencia sobre la alternativa de sociedad que defiende, que la ofrecida por sus dirigentes políticos en el Gobierno, es decir, el mantenimiento de las estructuras económicas y sociales vigentes. Pero, aún dentro de ese marco, el concepto "modernización", aplicado a la reforma de los aparatos del Estado, está repleto de ambigüedades, no define una acción política precisa, general y sectorial. La timidez, el carácter híbrido y las concesiones a los sectores más conservadores son características de textos legales como la Ley de Medidas para la Reforma de las Administraciones Públicas, la Ley de Sanidad, la LODE o la LRU. Una de las cuestiones que permanecen en un mayor grado de indefinición conflictiva es el papel de las Comunidades Autónomas en la configuración del Estado y sus Administraciones. Ello tiene consecuencias importantes en la situación laboral y profesional de los empleados públicos.

b) La sujeción a una política económica monetarista, de la que en las últimas semanas hemos tenido buenos ejemplos, y la renuncia a intervenir en profundidad sobre los desequilibrios estructurales del sistema, han exigido limitar grandemente los capítulos presupuestarios destinados a la extensión y mejora de la calidad de los servicios públicos. Y, en España, uno de los componentes ineludibles de una reforma progresista de las Administraciones Públicas, es proporcionar a los ciudadanos aquellos factores de bienestar social que han caracterizado a los Estados modernos (Salud, educación, protección social, etc., etc.). No se puede hablar de ataques al Estado de Bienestar, como sucede con las políticas más reaccionarias de los países desarrollados, entre otras cosas porque nunca lo tuvimos. Pero no vale, en absoluto, refugiarse en las diferencias de riqueza con otros países, mediadas en términos absolutos. Los porcentajes del PIB destinados a la educación, a I - D, a la salud pública, a la protección social, etc., etc., siguen siendo sustancialmente inferiores a los medios de la CE y la OCDE y sólo han conocido un ligero aumento después de cinco Leyes presupuestarias. El gasto público educativo sólo ha aumentado del 3,2 al 3,5 % del PIB, mientras que en los mencionados ámbitos económicos, se sitúa entre el 5 y el 6 O/o. La política fiscal es hoy más regresiva que hace

cinco años y el fraude fiscal anual, supera al total del gasto público educativo (alrededor de un billón de pesetas este último).

La inversión pública civil ha disminuido sustancialmente respecto del PIB y se ha igualado con la de carácter militar que con muy poco rigor presupuestario es denominada inversión pública, cuando está destinada, en su mayor parte, a la compra de armamento en el exterior. Nos parecen suficientes estas argumentaciones, a las que podríamos añadir otras muchas, para afirmar con rotundidad que es posible otra política presupuestaria de signo progresista, ajustada a nuestro nivel de riqueza, que permitiese la realización de las reformas prometidas y el aumento del bienestar social.

c) La incapacidad para vencer una parte importante de las resistencias corporativistas, el miedo a la participación de las organizaciones sociales, la desmoralización social producida por una política de contrataciones clientelistas marcada por el abuso de la libre designación o por la clara corrupción, son factores complementarios.

EL MIEDO A LA PARTICIPACIÓN ORGANIZADA

Al no fomentar la participación de los Sindicatos y de otras organizaciones sociales de signo progresista en los procesos de reforma, la inercia de las resistencias corporativas es mucho más difícil de vencer. Todo ello conduce a la no implicación de los trabajadores de las AAPP en las reformas. En ocasiones, a la renuncia gubernamental a las mismas.

En la enseñanza tenemos sobrados ejemplos de este comportamiento gubernamental. Dejando a un lado el conjunto de la política sindical, que trataremos más adelante y que es un ejemplo de primer orden de lo que afirmamos, la participación de los trabajadores de la enseñanza, de los estudiantes y de los padres, ha sido prácticamente nula en los procesos de reformas educativas hasta el momento.

Sin embargo, la LODE es, ante todo, una Ley sobre la participación en la vida escolar. ¿Por qué fomentar la participación a través de los cauces de la LODE y luego negarla en otros ámbitos? La clave de esta aparente contradicción está en el proyecto del PSOE para lograr la hegemonía política en todos los ámbitos de la sociedad (poderes públicos, instituciones, movimientos sociales). Sólo se acepta la participación si contribuye a la realización de su propio proyecto, o cuando no es articulada por organizaciones sociales intermedias, como es el caso de los Consejos Escolares de centro. Si las organizaciones sociales-Sindicatos, MRPs, APAs, en nuestro sector, no forman parte de su proyecto político, si discuten y critican, se intenta reducir su papel al mínimo o se las excluye, pura y simplemente, utilizando los resortes del poder político.

Los primeros pasos que ha dado el Consejo del Estado, desde la distribución de puestos entre las organizaciones representativas de los diferentes sectores, hasta la elección de la Comisión Permanente, constituyen un excelente ejemplo de todo lo anterior. Prima la obsesión de los responsables políticos y sus organizaciones afines, por el control del órgano (asegurarse una mayoría cualificada, designar desde el poder las minorías más aceptables, etc.), frente al hecho de que pueda ejercer realmente sus funciones de cauce de participación.

Falta de un modelo global de reformas articulado, escasez presupuestaria, miedo a la participación no controlada y paralela renuncia a apoyarse en las organizaciones progresistas para vencer las resistencias conservadoras- y corporativistas son, resumiendo, las causas del agotamiento del impulso reformista del PSOE.

LA POLÍTICA EDUCATIVA

Estas características son plenamente aplicables al análisis de la política educativa del Gobierno, lo que ha conseguido mantener ante la opinión pública la imagen de ser la más avanzada entre todas las mencionadas, por lo menos hasta el momento de su choque con las movilizaciones estudiantiles que ya se inician en diciembre pasado. En la construcción de dicha imagen cooperó el grupo de presión defensor de los intereses privados de la enseñanza, con sus movilizaciones contra la LODE. Tener en frente a los líderes y organizaciones que lo integran, no da, sin embargo, certificado de progresismo. No podemos olvidar que allí están una de las organizaciones patronales más cerriles de nuestro país y los genuinos representantes del catolicismo ultramontano español. No son derecha civilizada.

Sería injusto negar que los planteamientos reformadores de Maravall han sido ambiciosos sobre el papel. Cambiar el marco legislativo global y el de inferior rango, en lo que toca a centros, profesores, ordenación del sistema educativo, etc.; reformar contenidos y planes de estudios impulsar la renovación de los métodos pedagógicos; ampliar la escolarización (eso sí, limitado a los niveles previos a la Universidad). Su concepción de la enseñanza superior pasa por el elitismo y la competitividad; mejorar la calidad de la enseñanza; dotar al sistema de los servicios de apoyo y compensación social. etc.

La realidad de lo actuado se aleja mucho de estos propósitos. La incidencia de los factores "contra-reformistas" que antes hemos descrito, ha sido poderosa.

Sintetizando en algunos grandes apartados el juicio crítico que nos merece el desarrollo de la política educativa desde nuestro anterior Congreso, podemos decir:

a) No se han ampliado los principales objetivos de escolarización y mejora de la calidad de la red estatal de enseñanza. Escolarización de 14 y 16 años y de 0 a 6, ley de escuelas infantiles, especialidades y plantillas en EGB, recursos para infraestructura y funcionamiento de los centros, etc.

b) Los diferentes programas de innovación del profesorado, reformas experimentales, etc., no han variado las condiciones de la enseñanza en una mayoría de centros educativos.

c) Las reformas experimentales que afectan a la ordenación del sistema educativo; a sus contenidos y planes de estudio se han visto muy negativamente afectadas por la falta de definición de un modelo global, por la falta de cauces permanentes de información y participación.

d) El desarrollo y aplicación de las dos grandes leyes orgánicas, LODE y LRU, han confirmado los elementos de crítica que hacíamos a ambas y que fueron objeto de amplio debate en nuestro Tercer Congreso. La LODE ha consagrado la existencia de dos redes escolares separadas financiadas con fondos públicos. La LRU los vicios académicos tradicionales de las Universidades españolas.

e) La falta de coordinación entre los distintos organismos del MEC, sus graves insuficiencias técnicas y de gestión y la incapacidad para planificar la política educativa y las reformas, se han puesto de manifiesto en numerosas ocasiones a lo largo de estos años. A eso hay que añadir las graves deficiencias de coordinación con las Administraciones Educativas de las Comunidades Autónomas con competencias. Numerosos ejemplos podríamos incluir en este apartado. Como botón de muestra valgan los siguientes: la irreflexión política y técnico jurídica en la elaboración de la Disposición Adicional 15 de la Ley 30/1984 en lo que se refiere a la Carrera Docente; a los tres años de iniciarse el proceso de elaboración del Estatuto del Profesorado, MEC y CC.AA. todavía no

han discutido seriamente qué competencias tiene cada Administración en el tema; la permanente separación entre la SEUI y el resto del MEC paraliza a éste a la hora de abordar la imprescindible reforma de los sistemas de formación de profesores; toda la política de plantillas con sus importantes consecuencias sobre la calidad de la enseñanza y las condiciones de trabajo en un ejemplo de mala gestión; etc., etc.

f) La política sindical practicada por los responsables de la Administración Educativa del Estado, ha sido discriminatoria, intervencionista y atentatoria contra derechos sindicales fundamentales, como es el derecho de huelga, cuando en dos ocasiones apartó a la F.E.-CC.OO. de la Mesa de Negociación del MEC por convocarla. Condicionada por la falta de regulación general de los derechos sindicales de los funcionarios y de sus cauces de representación y negociación, ha carecido de coherencia más allá de la derivada del propósito de favorecer a la opción sindical del PSOE. Errática y coyunturalista, ha cedido en su autoritarismo cuando la presión sindical ha impuesto una apertura o cuando le interesaba por razones políticas presentar una imagen pública negociadora. El haber aceptado abrir un ámbito de negociación para los trabajadores de los centros privados concertados en el que se han abordado cuestiones como los centros en crisis, con resultado positivo, y la equiparación retributiva, pendiente de resultados, es el único elemento de la política sindical del MEC que podemos definir como avance.

EL SINDICALISMO EN LAS AA.PP.

Nos parece necesario analizar más ampliamente el marco sindical en el que desarrollamos nuestra acción, el general y el de las Administraciones Públicas con sus características propias.

El planteamiento inicial del PSOE de cara al sindicalismo de la función pública, tenía como intenciones: a) Limitar al máximo la capacidad de acción del corporativismo.

b) Potenciar las Centrales Sindicales.

c) Imponer el modelo de acción sindical y de negociación de UGT, fuertemente centralizado y no participativo.

d) Diseñar una legislación sindical y un modelo de acción sindical acorde con lo anterior, legislando en el momento más conveniente para UGT.

Las negociaciones de 1983 en la mesa general de la función pública y en la de enseñanza, apuntaron fugazmente al desarrollo de una política coherente con los objetivos anteriores. UGT propuso entonces a CC.OO., en las Administraciones Públicas y en la enseñanza, una unidad de acción que conseguiría, según ellos, el mutuo fortalecimiento y la pérdida de terreno del sindicalismo corporativista y de los autónomos. Comisiones debería renunciar a una parte de su modelo inicial a cambio de un hipotético fortalecimiento derivado de las buenas relaciones con el partido gobernante.

La propuesta, que difícilmente hubiera podido ser aceptada en dichos términos por nuestra parte sin grave pérdida de nuestra independencia y señas de identidad, resultó absolutamente impracticable al hacerse realidad la política económica de Boyer, a partir de la primavera de 1983, que trajo consigo:

a) Un importantísimo retroceso de las competencias de negociación de los Sindicatos en la función pública, respecto a la experiencia de 1983.

b) La firme oposición de CC.OO. al conjunto de la política económica y sociolaboral del Gobierno, constante a lo largo de estos años.

c) El sostenido intento del Gobierno de aislar y debilitar a CC.OO. y a procurar alejar cualquier posibilidad de unidad de acción sindical.

Ni qué decir tiene que la patronal ha coincidido esencialmente con el Gobierno en esta política.

Y la política de recortes salariales que ha producido una importante pérdida de la capacidad adquisitiva en el conjunto de los funcionarios, fue acompañada de una absoluta cerrazón negociadora. Las restricciones a la negociación colectiva del personal laboral, vía leyes presupuestarias, han supuesto un importantísimo recorte de sus derechos derivados de las leyes laborales.

Si en la enseñanza se ha logrado abrir negociaciones durante este período y mejorar la situación retributiva, en comparación con el conjunto de los funcionarios, se ha debido a la capacidad de movilización sindical, establecida sobre unas bases muy distintas a las de la oferta de UGT que hemos comentado.

Las reformas retributivas y de la carrera administrativa, contenidas en la Ley de Medidas de agosto de 1984, pretendían sustituir la incentivación económica corporativa por la individual, abrir los abanicos salariales e introducir en las Administraciones Públicas una serie de criterios de organización del trabajo, eficacia y productividad tomados del mundo laboral privado. Legisladadas con los Sindicatos, comenzada su aplicación de igual forma y asumiendo, finalmente, una parte de los antiguos privilegios corporativos, las reformas han quedado empantanadas, a mitad de camino, muy lejos de mejorar la eficacia y rendimiento de las Administraciones Públicas. Cuando se procede a elevar sustanciosamente las retribuciones de los altos cargos, a imponer la pérdida de capacidad adquisitiva de los salarios, a cerrar cauces de negociación y a recortar los derechos sindicales no se puede hacer ninguna reforma progresista. Frente a las resistencias corporativistas no se puede solicitar de este modo la colaboración de las organizaciones progresistas.

En este contexto, de los elementos que hubieran permitido definir una política sindical coherente, sólo han quedado parches, la obsesión del PSOE Administración por el control de la situación, el intervencionismo y la búsqueda del momento más favorable para definir legalmente el modelo sindical que preconizan. Las dificultades, derivadas de su propia política, para encontrar el momento más óptimo les ha llevado a retardar en cinco años la regulación de los derechos sindicales y la celebración de las elecciones entre los funcionarios.

Aunque el contenido del proyecto de Ley de Representación Sindical y Determinación de las Condiciones de Trabajo de los Funcionarios Públicos será tratado en otro apartado del informe balance, resumimos aquí las diferencias de la filosofía sindical que se deriva de él, con nuestros postulados: la acción sindical y la representación se sitúan fuera del centro de trabajo; las facultades de negociación, en general recortadas, se colocan alejadas de la base; el modelo de elecciones sindicales prima la componente política sobre la sindical (elegir entre opciones y no representantes que puedan desarrollar una acción sindical unitaria); no se articulan los ámbitos de negociación y se concentran las competencias en el vértice (Mesa General de Funcionarios).

LA ESTRATEGIA DEL CAPITAL

Para entender las actuaciones del Gobierno y de la patronal en el campo sindical general, hay que relacionarlas necesariamente con las estrategias de salida de la crisis económica. Ante todo, hay que tener en cuenta que son estrategias mundiales, con diferencias regionales. Hoy menos que nunca, con el grado de internacionalización alcanzado por las

relaciones económicas, pueden entenderse las políticas económicas con todas sus consecuencias sociales y sindicales si se centran en el análisis de un sólo país.

Existe una estrategia internacional del gran capital, de las corporaciones multinacionales. Sin pretender, ni mucho menos, hacer una caracterización completa de la misma, señalaremos algunos de sus principales componentes:

a) Recuperación sostenida de los excedentes empresariales y de la participación de las rentas de capital en el producto interior bruto y paralelamente, redistribución negativa de las rentas de los trabajadores a través de la disminución de las prestaciones sociales. La reforma regresiva del sistema de pensiones de la Seguridad Social ha sido un ejemplo descollante de esta política.

b) Mantenimiento de las relaciones de intercambio con los países subdesarrollados y recuperación, a toda costa, del principal y los intereses de las inmensas deudas contraídas por los países en vías de desarrollo con la banca internacional.

c) Utilización de los instrumentos proporcionados por la resolución tecnológica en curso, especialmente de los derivados de la informatización y automatización, para sustituir mano de obra por capital en sectores en los que está asegurada una rentabilidad a corto y medio plazo.

d) Flexibilización máxima del mercado de trabajo mediante la sustitución del empleo fijo por empleo precario en cualquiera de sus muchas formas. Con ello se contribuye tanto a la disminución de los costes salariales, como a reducir la capacidad de respuesta de los trabajadores y el poder sindical. La reestructuración del mercado de trabajo va acompañada de una organización del mismo que busca primar las relaciones individualizadas.

e) Reducción del sector público de la economía, tanto en su vertiente productiva como en la de servicios públicos, fundamentalmente a través de las reprivatizaciones y la política presupuestaria.

f) El ataque a las conquistas sociales de los trabajadores, algunas de ellas de carácter histórico en los países industrializados como son los sistemas de seguridad y protección sociales, se acompaña de sistemáticos ataques al poder de las Centrales Sindicales. Según países y partidos gobernantes, este ataque es global o discriminado; se acompaña o no de la promoción de opciones sindicales dóciles a los poderes políticos y económicos.

En la gran mayoría de los países de la C.E. y la OCDE, los gobiernos, sean conservadores, socialdemócratas o de coalición, traducen a términos políticos esta estrategia en una u otra medida. Sólo en algunos países nórdicos, los partidos socialdemócratas gobernantes procuran dulcificarla al máximo no atentando contra los principios básicos del Estado del bienestar, a diferencia de lo ocurrido con sus colegas del sur de Europa. En España, los gobiernos de Felipe González han impulsado o han permitido que se esté llevando a cabo la aplicación de gran parte' de esta estrategia. Las famosas "27 medidas" diseñadas por el Ministerio de Economía y Hacienda el pasado año, la anunciada nueva reconversión industrial, suponen un nuevo salto adelante en este sentido. Por el momento, la respuesta de los trabajadores, la elevada contestación social de los últimos meses, ha paralizado la aprobación de las "27 medidas" y augura serias dificultades a las nuevas reconversiones.

EL PAPEL DE CC.OO.

Hay que constatar que CC.OO. ha desempeñado en los últimos años, está desempeñando en los momentos actuales, un papel de primer orden en la oposición a la política económica del Gobierno, a sus consecuencias en el terreno laboral. Hay que decirlo sin ningún triunfalismo, puesto que las dificultades para cambiarla son enormes, en buena parte debido a los todavía débiles niveles de nuestra afiliación y organización sindicales y a la falta de unidad de acción durante casi todo el período. Pero la acción de CC.OO. sí ha servido de freno en la aplicación de la estrategia antes descrita, sí ha obtenido también logros parciales. Sirva de ejemplo la negociación colectiva de este año.

El Tercer Congreso Confederado aprobó una política de movilización de los trabajadores contra la política económica y social del Gobierno y en defensa de nuestra alternativa de plan de solidaridad contra el paro y la crisis. Con claridad se pronunció contra una concertación global que no supusiese un cambio de dicha política. El punto culminante de la estrategia de movilización fue la convocatoria de huelga general del 20 de junio de 1985 contra la reforma regresiva del sistema de pensiones. No logró la huelga modificar la Ley, a pesar de que más de tres millones de trabajadores secundaron la convocatoria de CC.OO., pero se creó, sin duda, un precedente importante respecto a la posibilidad de utilizar este instrumento máximo de lucha de los trabajadores con posibilidades de éxito en su seguimiento.

La Huelga General del 20 de junio de 1985 ha tenido una influencia positiva en el desarrollo posterior de la capacidad de movilización de los trabajadores y de la acción sindical de CC.OO.

En los últimos meses hemos unido a un incremento notable de las movilizaciones de los trabajadores. La Negociación Colectiva y la oposición a las nuevas reconversiones son los ejes principales de las luchas obreras a las que se han incorporado otros sectores de la población. Reinosa es el ejemplo más importante de ello. También lo ha sido de la actitud del Gobierno. Incremento de la represión policial, negativa a depurar responsabilidades por el comportamiento brutal y antidemocrático de las fuerzas del orden, etc.

El anuncio de la elaboración de un proyecto de ley de huelga, el borrador que se conoce del mismo, podrían significar, caso de llevarse hacia delante, el inicio por parte del Gobierno, de una política antisindical sistemática con un marco legal propio.

Las elecciones sindicales de 1986 estaban diseñadas para que UGT lograra una importante victoria. Así lo ratificaban sus análisis, los del Gobierno y la patronal, tras la confirmación de la mayoría absoluta del PSOE en las elecciones generales y valorando las consecuencias del acoso sistemático al que se había sometido a CC.OO. en los años anteriores. Por si fuera poco, el Gobierno no tuvo inconveniente en librar más de 4.000 millones de pesetas a UGT pocas fechas antes del comienzo del período electoral, sabiendo la importancia que tiene el factor financiero de cara a la extensión del proceso electoral en las pequeñas empresas, determinantes del cómputo global.

Los vaticinios no se cumplieron y CC.OO. ha salido reforzada del proceso electoral. A la mejora de los resultados electorales respecto a 1982, sobre todo en términos absolutos, se une la composición interna de dichos resultados que refleja la victoria de CC.OO., con un importante avance, en las grandes empresas, en el sector público, en sectores de la importancia de los transportes, banca,... A esto hay que añadir que las elecciones han supuesto una extensión de la sindicalización y un reforzamiento del sindicalismo de clase al superar UGT y CC.OO. las tres cuartas partes de los delegados elegidos. El notable incremento del número de delegados elegidos se ha producido con una no menos notable disminución de la población ocupada y con una disminución del número de delegados que se elegían en las grandes empresas en función de los reglamentos electorales.

Que UGT ha visto con preocupación los resultados electorales por encima de las declaraciones públicas, lo demuestra el cambio de actitud posterior a ellas: su distanciamiento del Gobierno, sus críticas a la política económica, la renuncia a firmar un Acuerdo Interconfederal y la aceptación de la unidad de acción en la negociación colectiva.

Los primeros resultados de la negociación colectiva de 1987, el notable incremento de la movilización de los trabajadores en torno a la misma, permite predecir un balance positivo en este capítulo. La combinación de una actitud decidida de acción lograda con UGT en muchos ámbitos, son factores que habrán contribuido a dicho balance. Su conservación tiene, sin duda, una gran importancia para el futuro.

EL MOVIMIENTO ESTUDIANTIL

El movimiento iniciado en los pasados días del pasado mes de diciembre, ha puesto de manifiesto más que ningún otro hecho social, las contradicciones de la política educativa del Gobierno. Su gran impacto ante la opinión pública se ha basado en la capacidad de penetración de sus reivindicaciones entre clases y sectores sociales diversos.

Es muy difícil, desde la óptica de un gobierno que pretende hacer de su política educativa una de las pocas señas de identidad progresistas, contestar a unas reivindicaciones que se agrupaban (nos referimos ahora al movimiento de estudiantes de Enseñanzas Medias) en torno a los siguientes objetivos.

a) Eliminación de las barreras selectivas en el acceso a todos los niveles de la enseñanza.

b) Posibilidad real de acceder a la enseñanza superior, mediante otra política de tasas, becas y eliminación de los "numerus clausus".

c) Incremento de la escolarización de la enseñanza media estatal y mejora de su calidad (construcciones, gastos de funcionamiento, prácticas en la FP, etc.).

d) Democratización real de la vida escolar y participación de los estudiantes, a través de sus organizaciones representativas, en la política educativa (mayor peso de la representación de los estudiantes en los Consejos Escolares, participación en la Reforma de las EE.MM., control de la aplicación de los acuerdos, estatuto del estudiante, etc.).

e) Mejora en los sistemas de formación de los profesores.

Este es, sin duda, un punto que toca muy directamente nuestros planteamientos sindicales. También, de una forma más o menos explícita, la valoración del papel de los profesores y de las relaciones escolares, son cuestiones que ha planteado la movilización estudiantil y que tienen que ser objeto de nuestra reflexión.

Los acuerdos que firmó, en febrero, el ministro de Educación con las organizaciones estudiantiles, han supuesto una importante victoria del movimiento de estudiantes de enseñanzas medias. El hecho de haber obligado a un Ministro del Gobierno a negociar, bajo la presión de la movilización masiva de más de dos millones de estudiantes, es un hecho inédito en la reciente historia española. Los acuerdos alcanzados también lo son: el haber obligado al Gobierno al compromiso de habilitar créditos suplementarios para inversiones en diversos programas después de la aprobación de la Ley Presupuestaria, no tiene precedentes.

Las organizaciones estudiantiles y todas las interesadas en la educación, nosotros desde luego, tienen que estar vigilantes para que se cumplan los compromisos adquiridos por el Gobierno. Su capacidad de maniobra al respecto, suele ser amplia. Lo sabemos por

experiencia propia. También es cierto que lo conseguido por los estudiantes no satisface todas sus peticiones y supone solamente un avance en el camino de la expansión, mejora de calidad y democratización del sistema educativo. Pero constatamos esto, sólo para animarles a proseguir su lucha, para planteamos a nosotros mismos, la exigencia de ser más efectivos en nuestra movilización por los objetivos que los estudiantes han sacado a la luz pública, para lograr una convergencia de las organizaciones educativas y sociales en torno a ellos. En ningún caso, para minusvalorar lo conseguido. Estaría completamente fuera de lugar, cuando desde el sindicalismo de la enseñanza no lo hemos conseguido a pesar de haber inscrito una parte de las reivindicaciones planteadas en nuestras plataformas. Tampoco hay que pasar por alto el hecho de que la movilización de los estudiantes, y lo conseguido a través de ella, ha servido de ejemplo a otros colectivos para plantear sus propias reivindicaciones, hasta llegar a configurar el período de conflictividad social más agudo que ha conocido el PSOE en el Gobierno.

EL ACCESO A LA UNIVERSIDAD

Con respecto a la reivindicación de supresión de las pruebas selectivas de acceso a la Universidad, el Ministro sólo se comprometió a evaluar las actuales y estudiar una modificación de las mismas. Antes hicimos referencia a un hecho claro: la política universitaria del Gobierno tiene un carácter distinto a la preconizada para los niveles de enseñanza previos.

Si para éstos se defiende, aún no poniendo los medios necesarios para ello, la máxima ampliación de la tasa de escolarización, a la elevación de la edad de escolarización obligatoria y gratuita y del término del tronco común de enseñanza, su concepción de la enseñanza universitaria es selectiva y elitista y, por lo tanto, clasista en nuestro contexto social.

Fue muy claro Maravall en su comparecencia ante la Comisión de Educación y Cultura del Congreso en Septiembre de 1986, apenas dos meses antes del inicio de las movilizaciones estudiantiles. España, dijo, tiene una tasa de escolarización en la enseñanza superior del 23 % de los jóvenes comprendidos entre 18 y 25 años (De paso, la elevó significativamente. De ser cierta la cifra que dio, llenarían las aulas universitarias más de un millón de jóvenes en lugar de los 760.000 alumnos de todas las edades, existentes). Reconoció que es de las más bajas de la CE y la OCDE (los países industriales desarrollados, tienen tasas comprendidas entre el 25 y el 54 %). Pero decidió que era la que correspondía al nivel de riqueza de nuestro país. Su objetivo para los próximos años era mantenerla y su problema cómo seleccionar a "ese 23%".

En el contexto de un paro juvenil masivo que llega a la escalofriante cifra del 48% de los jóvenes entre 16 y 24 años, de una preconizada ampliación de la escolarización hasta los 18 años, con unos bachilleratos técnicos (hipotéticamente sustitutorios de la FP), cuyo título facultaría para acceder a los estudios universitarios, ¿cómo se podría mantener constante la tasa de escolarización en la enseñanza superior? Sólo hay un modo, y el MEC lo tenía preparado aunque no se hubiera atrevido a hacerlo público con claridad. Esta intención ministerial ha quedado desbaratada por el momento por el movimiento estudiantil. Es una de sus victorias "ocultas". La política de financiación (construcciones, equipamientos) y de plantillas de profesores y PAS, puede, sin embargo, cerrar por la vía del hecho, sin regulaciones legales, las Universidades a muchos jóvenes, trasladando a las propias universidades, infradotadas de recursos materiales y humanos, la responsabilidad de la decisión.

LAS MOVILIZACIONES EN LA UNIVERSIDAD

La lucha de los estudiantes universitarios que alcanza su mayor amplitud en el momento de redactar este informe, ha conseguido mayor coherencia y globalidad reivindicativa tras la Reunión General de Universidades de Zaragoza (14 de marzo). En su plataforma destacan las exigencias de participación en la Reforma de los planes de estudio; la retirada de los proyectos actuales; la oposición a la Selectividad en el acceso y al final del primer ciclo; diversas peticiones sobre la mejora de la calidad en la enseñanza, becas, inversiones en la Universidad y las plantillas de profesores (coincidentes plenamente con las nuestras) y la derogación de la LRU. Pensamos que la unificación de la plataforma reivindicativa ha permitido superar ciertas tendencias corporativas, a la hora de enfocar la cuestión de la reforma de los planes de estudio, que se habían manifestado en algunos sectores de estudiantes universitarios.

La negativa del MEC y la SEUI a negociar con los estudiantes en consonancia con la posición mantenida frente a las reivindicaciones de profesores y PAS de Universidad, después de lo acontecido en los demás sectores, forma parte de la inflexión autoritaria que el Gobierno ha introducido en su modo de tratar la conflictividad social. Por el momento, parece que no veremos a Maravall negociando con los universitarios movilizados. Al recordar con propósito de contraste, las actitudes negociadoras del Ministro con los estudiantes de las EEMM, tampoco se nos olvida que sólo se sentó con ellos cuando las televisiones de todo el mundo transmitieron las imágenes de violencia al término de la manifestación del 23 de enero en Madrid, en la que resultó herida de bala por la policía, la estudiante de BUP, María Luisa Prada.

CC.OO. ANTE EL MOVIMIENTO ESTUDIANTIL

Nuestra Federación y la Confederación Sindical de CC.OO., han apoyado las luchas estudiantiles sin reservas, por el carácter claramente progresista de sus reivindicaciones que podemos aplicar también a la orientación del movimiento y a las Organizaciones que lo conforman. Este apoyo ha tenido un carácter más activo, cuando así lo han solicitado las propias organizaciones de estudiantes. Las relaciones más estrechas con el Sindicato de Estudiantes, se han basado en la mayor capacidad de éste para ser un interlocutor permanente y a la orientación que ha mantenido, desde el primer momento, de buscar el apoyo de las Centrales Sindicales de clase. También se han mantenido relaciones con la Coordinadora de Estudiantes de EEMM y de Universidad (en varias comunidades autónomas, en donde no existía el Sindicato con carácter exclusivo) y, en ocasiones, la actitud de CC.OO. ha facilitado el mutuo entendimiento entre ellas. Recientemente se ha llegado a un acuerdo entre las tres Organizaciones, para crear una plataforma de análisis, elaboración de alternativas y de unidad de acción en el sector de la Universidad. Esta plataforma está abierta a otras organizaciones sociales.

Abordamos la profundización en esta línea de trabajo en la parte de Perspectivas de este Informe. En cualquier caso, conviene resaltar aquí que nuestro acuerdo con los principales objetivos, concretos y generales, del movimiento estudiantil, no debe llevarnos en ningún caso, a asumir acríticamente cualquiera de sus planteamientos o a hacerlo sin haber madurado nuestras propias alternativas. Temas como la selección en el acceso a los estudios universitarios o la reforma de sus planes de estudios, requieren por nuestra parte una posición mucho más elaborada que un simple planteamiento sumario. Tendremos ocasión de debatirlas en este Congreso.

II. PERSPECTIVAS DE ACCIÓN SINDICAL PARA EL PRÓXIMO PERIODO

1. INTRODUCCION

En esta ocasión el informe de perspectivas para el próximo período va a centrarse en la orientación de la acción sindical. El tratamiento de nuestros objetivos organizativos y de nuestro modelo sindical se aborda en la ponencia tema del Congreso. Sabemos que acción sindical y organización son aspectos de nuestro trabajo que se interrelacionan profundamente. Por ello, no renunciamos a abordar aquí las cuestiones organizativas que se relacionan más directamente con la acción sindical e incluimos un apartado final que resume nuestros objetivos organizativos, entendidos en su sentido más amplio: los diferentes aspectos de la vida interna de nuestro Sindicato. En todo caso, la ponencia y esta parte del Informe definen conjuntamente nuestra orientación para los próximos tres años.

Lograr un avance importante en la sindicalización de nuestra rama que tenga como eje a la Federación de Enseñanza de CC.OO. es el gran objetivo que nos marcamos para los próximos tres años. Y eso se medirá en afiliación, organización e influencia sindical. Un parámetro certero de ésta, son las elecciones sindicales. Conforme progresa la sindicalización, la separación existente entre afiliación e influencia sindical, irá disminuyendo. Todavía se mantendrá importante durante el próximo período; podemos empezar a hablar de una tasa de afiliación satisfactoria en la enseñanza, cuando se supere el 500/o y no es previsible que se alcance en los próximos tres años. Nuestro objetivo es convertirnos en polo de referencia del proceso de sindicalización que hemos de contribuir a desarrollar.

¿Qué objetivos intermedios hemos de alcanzar para situarnos en una buena base de partida para ser el eje de la sindicalización? ¿Qué instrumentos de acción sindical hemos de utilizar en él y cómo? La contestación a estas preguntas es el propósito fundamental de este Informe. Pretendemos hacerlo centrándonos sólo en las cuestiones principales.

A las elecciones sindicales dedicamos el mayor número de páginas. Las que han de realizarse en el sector de funcionarios constituyen el trabajo más importante que hemos de realizar y el más inmediato. Sus resultados van a determinar las posiciones de partida de los diferentes Sindicatos en colectivos que agrupan a casi las tres cuartas partes del total de los trabajadores de la enseñanza. Los delegados sindicales deben jugar, por otra parte, un papel fundamental en la sindicalización. Por lo tanto, no trataremos sólo de cómo obtenerlos en el mayor número posible, sino también de cómo trabajar con ellos. Esto afecta a todos los sectores, con las diferencias derivadas de los distintos modelos de representación y negociación. A los anexos, que contienen los proyectos de programa electoral, hay que prestarles la atención que requieren. Al término del Congreso, con los textos que se aprueben, abriremos inmediatamente un nuevo debate con nuestros afiliados y con los trabajadores en general, hasta configurar el programa definitivo.

Los grandes objetivos de la acción sindical, generales y sectoriales, las formas de negociación colectiva y su articulación, las formas de movilización, son los otros apartados que se recogen en el Informe.

Por último, reiteramos la propuesta de unidad que la F.E.-CC.OO. realizó a las dos UCSTEs a comienzos del pasado año. Entendemos que la sindicalización del sector

también pasa por la clarificación del mapa sindical, por el reagrupamiento de las organizaciones más afines. El que esto se realizara antes de las elecciones sindicales en la función pública, proporcionaría, a nuestro juicio, una base suficiente para que el sindicalismo de clase fuese la fuerza mayoritaria.

2. ELECCIONES SINDICALES Y MODELO SINDICAL

Varias cuestiones hay que destacar en este apartado. En primer lugar situar la preparación de las elecciones en los diferentes niveles de la enseñanza estatal, como el principal objetivo de trabajo de la Federación, hasta su realización. En segundo lugar, el papel que, a nuestro juicio, los delegados sindicales deben juzgar en relación con el modelo sindical que defendemos y en relación con el objetivo de sindicalización del sector que nos hemos marcado. Finalmente, definir algunas de las orientaciones para la preparación del proceso y la campaña electoral.

2.1. REPRESENTACIÓN Y MODELO SINDICAL

La C.S. de CC.OO. ha hecho de la defensa de los órganos de representación unitarios, de los trabajadores en las empresas y centros de trabajo, una de las características centrales de su modelo sindical. A pesar de los sucesivos intentos de suprimir o limitar el papel de los delegados sindicales y de los comités de empresa, éstos han logrado mantener, en la legislación y en la práctica sindical, lo esencial de sus competencias. CC.OO. no los enfrenta a la organización del Sindicato en los centros de trabajo, las secciones sindicales. Ambos son, en nuestra concepción, instrumentos complementarios.

Para poder cumplir con dos de sus funciones esenciales, ser instrumentos de democracia sindical y cauce de acción sindical unitaria, los órganos de representación, han de partir del centro de trabajo. Si esto no se da, y tal es el caso de las Juntas de Personal previstas en el Proyecto de Ley de Representación Sindical de los Funcionarios, los riesgos de que se reproduzca la dinámica sindical actual son muy grandes. Primaría entonces, en las elecciones sindicales, el refrendo electoral de los Sindicatos sobre cualquier otra cuestión.

Nuestra propuesta de modelo de representación para las elecciones sindicales en la enseñanza estatal es, en síntesis, la siguiente:

- a) Elecciones directas y simultáneas de centro y provinciales o de Universidad.
- b) Las Juntas Provinciales agruparán unitariamente a todo el personal enseñante de preescolar, **EGB y EE.MM.** y de los servicios complementarios. La demarcación provincial puede ser sustituida por otro ámbito en aquellas Comunidades Autónomas en las que se organice de modo diferente la Administración Educativa.
- c) En la Universidad se constituirán separadamente Juntas de Profesores y de PAS funcionario.
- d) Los centros de tres trabajadores o menos, se agruparán territorialmente para elegir sus delegados.
- e) Las mesas de negociación -Comunidad Autónoma, SEUI, MEC- se constituirán proporcionalmente a los resultados obtenidos por las listas sindicales en los ámbitos provinciales y de Universidad. Para que se respete del modo más fiel posible la

proporcionalidad, proponemos un reparto, de acuerdo con el número de votos obtenidos por cada lista en su respectivo ámbito.

f) En el caso de que la normativa electoral no contemple la realización de las elecciones sindicales en el nivel del centro de trabajo, la F.E.-CC.OO. propiciará su realización desde las Juntas de Personal.

Reproducimos a continuación la casi totalidad del documento de debate que aprobó el Secretariado, en julio de 1986, sobre la propuesta de elección de delegados de centro, por entender que contiene las principales líneas argumentales sobre el conjunto de la cuestión.

Propuesta a debatir:

Elegir delegados de centro a partir de las Juntas de Representantes y de nuestra acción sindical

A. ¿Preconizamos la realización de elecciones de delegados de centro, aún en el caso, más que probable, de que no se contemplen en la normativa electoral? ¿En qué momento y cómo se podrían realizar?

La propuesta que presentamos a consideración del Congreso es que debemos realizarlas, incluyendo este compromiso en nuestro programa electoral. El momento más propicio es después de realizadas las elecciones provinciales de Juntas de Representantes, de modo que sean éstas las que convoquen las elecciones de delegados de centro. En el caso de que fueran minoría los representantes de una Junta, partidarios de convocarlas, lo harían como grupo de representantes elegidos.

La Universidad, como circunscripción electoral, presenta algunas características diferentes. Por un lado, el menor número de centros permitirá la presencia en las Juntas - profesores y PAS- de representantes de una parte de las Facultades y Escuelas. Por otro, la mayor dispersión geográfica -centros en varias provincias-, dificulta la conexión con los trabajadores, si no hubiera representantes en todos los centros. Al mismo tiempo, la práctica totalidad de los centros tienen más de 50 trabajadores. Teniendo en cuenta todo esto, debemos defender para la Universidad, la misma posición que en las enseñanzas básicas y media, aunque la representación de algunos de sus centros la asumiesen directamente los elegidos a las Juntas de Universidad que pertenecieran a dichos centros.

B. ¿Por qué esta opción? Una de las claves principales para el desarrollo del sindicalismo de clase es el modelo participativo. Los principales argumentos que llevan a defender esta propuesta, son los siguientes:

B.1. Tasas de afiliación y papel de los no afiliados. La tasa de afiliación general en la enseñanza estatal no universitaria era, en 1984, según las encuestas del CIS, del 17 0/o. Con diferencia, una de las más bajas del sindicalismo de la enseñanza en el mundo. No es previsible, en los próximos años, un crecimiento rápido, a no ser que concurren factores como la unidad sindical o ventajas sustanciales para los afiliados. Para la práctica de un sindicalismo reivindicativo que se base en la movilización de los trabajadores, los no afiliados seguirán desempeñando un papel muy importante en la acción sindical. Los delegados de centro son un instrumento necesario para la conexión de los Sindicatos con el conjunto de los trabajadores.

B.2. Tradición asamblearia y aspiraciones unitarias.

La tradición asamblearia y la aspiración a la unidad sindical de los trabajadores de la enseñanza tienen especial incidencia en los sectores más progresistas. No hay que olvidar la negativa incidencia que tuvo el hecho de que los Sindicatos nacieran, en la transición democrática, como opciones contrapuestas a la práctica sindical -o presindical- unitaria. La fuerza que tuvo UCSTE, en su momento, se debió a que fue capaz de recoger buena parte del activo del movimiento unitario de maestros. Ciertas actitudes de prepotencia, en las que en ocasiones cayó también F.E.-CC.OO., son incompatibles con las tasas de afiliación. Frente a otros modelos sindicales; el sindicalismo de clase podrá afianzarse y mejorar sus posiciones, si es capaz de sindicalizar la componente asamblearia. Sin delegados de centro, no sería posible.

B.3. El modelo sindical oficial en las Administraciones Públicas.

El modelo legal que se va a establecer es un modelo muy centralizado, que plantea grandes dificultades para la participación de los trabajadores en la acción sindical. Está hecho a la medida de un sindicalismo de gestión, como el que preconiza UGT. Las Juntas de Personal, sin conexión con los centros, correrán un serio peligro de burocratización. La actividad de las Juntas puede reproducir fácilmente los actuales esquemas de comportamiento sindical, estando a merced de la división sindical. El efecto dinamizador de la vida sindical que las elecciones sindicales tienen que producir, puede diluirse rápidamente, creando una situación de desencanto que incidirá especialmente en los sectores progresistas. El que las Juntas no se burocraticen, el que actúen de acuerdo con las aspiraciones unitarias de los trabajadores, incluso el que tengan la capacidad de ampliar en la práctica sus competencias legales, depende, en buena parte, de la existencia de delegados de centro.

B.4. Nuestro modelo sindical participativo.

No vamos a insistir en su caracterización. Sí en el hecho de que es una de las señas de identidad diferenciadoras que hay que potenciar al máximo. No se puede hablar de sindicalismo participativo si no se es capaz de hacer penetrar la vida sindical en la gran mayoría de los centros de trabajo. No hay modelo sindical participativo que no parta del centro de trabajo. No se puede olvidar que las mayores movilizaciones en la enseñanza estatal, apenas han alcanzado al 50 0/0 de la plantilla total. Hoy en día, y previsiblemente en los próximos años, ningún Sindicato puede garantizar, a través de su propia organización, la vida sindical en la mayoría de los centros de enseñanza. Para hacer avanzar nuestro modelo sindical, necesitamos delegados de centro.

C. Argumentos contrarios. Riesgo de la Propuesta.

Los argumentos más consistentes de quienes, dentro de nuestro Sindicato, se oponen a la propuesta de elegir delegados de centro, son:

- a) No tienen funciones en su ámbito.
- b) Frenarían la afiliación sindical al encontrar la amplia mayoría de no afiliados, un cauce de representación que les permitiría una cierta participación en la vida sindical, sin necesidad de optar por la afiliación.

c) Con las actuales tasas de afiliación, podría darse, en el caso de generalizarse los delegados de centro, que una mayoría de los mismos, fueran no afiliados. Esto podría reproducir dinámicas no sindicales, con creación de estructuras, tipo coordinadoras, contrapuestas a los Sindicatos.

Indudablemente son argumentos dignos de consideración, pero tienen, a nuestro juicio, bastante menos peso, en su conjunto, que los expuestos en el apartado anterior. Se pueden hacer, además, matizaciones a cada uno de ellos.

En los centros de enseñanza no existe, efectivamente, un patrón. Una parte de los problemas de la vida cotidiana se resuelven a través de los organismos de gestión elegidos democráticamente. El delegado de centro puede, sin embargo, canalizar hasta el ámbito superior administrativo -Dirección Provincial, Universidad-, un buen número de problemas concretos, cuya resolución, hoy en día, se busca individualmente. En cualquier caso, las funciones principales de los delegados de centro, son de coordinación y participación de los trabajadores en la acción sindical y en la toma de decisiones.

Su no existencia, no favorecería, necesariamente, el que la participación se canalizara a través de los Sindicatos. Podría reforzar la atonía sindical o favorecería a opciones distintas a la nuestra.

Los riesgos de un renacer del asamblearismo antisindical hay que asumírselos en función de que son más graves los derivados de la situación contraria. Su neutralización dependerá de la capacidad de actuación del Sindicato, de su eficacia reivindicativa, de que progresivamente vaya proporcionando servicios a los afiliados.

Lo que hay que tener claro es que, para hacer de nuestro Sindicato la opción mayoritaria en la enseñanza, hemos de recorrer un largo camino en el que debemos conectar permanentemente con esa amplia mayoría de no afiliados y hacer que nuestro modelo sindical vaya imponiéndose en la práctica. Sin promover la elección de delegados de centro, esta perspectiva se vería grandemente dificultada.

D. ¿Cómo se concretará nuestra propuesta?

Sin pretender, en absoluto, agotar la cuestión, recalcamos algunos de los planteamientos básicos:

a) La propuesta de que las Juntas elegidas, convoquen elecciones de delegados de centro, debe convertirse en uno de los elementos centrales de la campaña electoral.

b) Constituidas las Juntas, en donde haya una mayoría de representantes favorables a esta opción, serán ellos quienes convoquen las elecciones, procurando la máxima publicidad y preconizando su realización en un intervalo de tiempo determinado y con las debidas formalidades, pero siempre abiertos a que se incorporen nuevos centros.

c) En donde nuestra posición no sea mayoritaria, deberán ser convocadas por los representantes elegidos que sean partidarios de esta opción y los sindicatos que la defiendan.

Está claro que se producirá una diversidad de situaciones, según territorios y mapa sindical de los mismos. Aún en los sitios en que seamos minoritarios, los delegados de un grupo de centros, ampliarán nuestro espacio sindical. También se producirá el hecho de que un período de movilizaciones amplíe el ámbito de centros con delegado.

Respecto a la periodicidad de su mandato, habría que defender con la debida flexibilidad, la renovación anual o bianual.

E. Otras cuestiones.

El gran esfuerzo que supondrá desarrollar este modelo sindical participativo, requiere un incremento importante de la participación de los afiliados en la vida interna. Delegados del Sindicato, secciones sindicales, agrupaciones, asambleas generales, deben potenciarse en su funcionamiento. No hay que olvidar que trabajamos por un futuro en el que el doble plano de trabajo -interno y con los no afiliados- se unifique por el hecho de que la afiliación sea ampliamente mayoritaria. Para lograrlo, tenemos que desarrollar un doble esfuerzo que en absoluto puede recaer sólo en los liberados y un reducido número de cuadros.

Añadiremos algunos argumentos complementarios:

2.1.1. ¿Por qué una representación unitaria de los profesores de EGB y de las EE.MM.?

A pesar de la cierta consideración que había adquirido la práctica de negociación y la lucha unitaria de los dos sectores, en los últimos meses se ha expresado en las Enseñanzas Medias, especialmente en el bachillerato una corriente de opinión que preconiza la realización de elecciones separadas. Esta propuesta ha sido recogida e impulsada por la Coordinadora de Profesores de Enseñanzas Medias. Tiene una indudable base corporativista y de recelo frente a los Sindicatos. Expresa el miedo a quedar perjudicados por un tratamiento conjunto de los problemas y la desconfianza hacia la capacidad de los Sindicatos para defender los intereses y aspiraciones de todos los colectivos, de armonizarlos cuando es necesario. La defensa de la separación sectorial va unida a la oposición a que existan elecciones directas entre listas de ámbito provincial, por su carácter netamente sindical.

Nuestra posición debe quedar muy clara. Estamos por la constitución de órganos de representación conjuntos. Y ello, por:

a) Los contenidos de la negociación son semejantes respecto a las grandes cuestiones que afectan al profesorado.

b) Las reivindicaciones específicas de los profesores de las EE.MM. han sido y continuarán siendo defendidas por los Sindicatos en las mesas de negociación. Como lo han sido y serán las de colectivos diferenciados más minoritarios -interinos, profesores de educación física, hogar y cívico social, etc.-.

c) La constitución de órganos de representación y negociación separados significaría un retroceso considerable hacia prácticas corporativistas, en buena parte superadas. Frente a los grandes problemas que tiene hoy planteados el profesorado -Estatuto, retribuciones, seguridad social, etc.-, favorecer ámbitos de acción y negociación separados, significa poner trabas a la fuerza que da la unión de todos los profesores.

d) La expresión de las opiniones diferenciadas no quedan anuladas por la representación unitaria. Los Sindicatos son capaces de recogerlo. No actúan de espaldas a los trabajadores. Los delegados de centro, se contemplen o no en la norma legal, serán un cauce que permita conocer a los Sindicatos la opinión mayoritaria de los trabajadores de cada sector.

2.1.2. ¿Por qué elecciones de centro y a Juntas de Personal?

Las elecciones directas en el primer ámbito de negociación, Provincia o Universidad, los más cercanos a los trabajadores, son más democráticas que la fórmula de elecciones en segundo grado. Permiten, además, conocer los programas de los sindicatos, hacer que todos los trabajadores se pronuncien sobre ellos, algo necesario en una situación de pluralidad sindical. Esto no ocurriría si se celebrasen sólo elecciones de centro. En buena parte, es verdad, debido a la débil sindicalización de los centros y al número y tamaño de éstos.

Nuestra propuesta sintetiza dos aspiraciones: contribuir a la sindicalización y hacer que todos los trabajadores, estén o no afiliados, puedan hacer OIR su voz y participar en la toma de decisiones sobre las cuestiones que les afectan. Puede no gustar a quienes no quieran lo primero o conciban lo segundo como algo enfrentado a lo primero, pero es la más coherente, con un modelo de acción sindicalizado, democrático y participativo.

2.2. Contra la tentación del abstencionismo.

Las muchas críticas que hemos hecho y debemos seguir haciendo, con toda justicia, al proyecto de Ley de Representación Sindical y Determinación de las Condiciones de Trabajo de los Empleados Públicos, no deben llevarnos a fomentar, de una manera inconsciente, un posible abstencionismo. Con esta Ley, con las elecciones sindicales, no ocurre como con el Estatuto del Profesorado que más vale que no se apruebe a que se apruebe uno malo. Y esto es así, principalmente por tres razones:

- a) Por la imperiosa necesidad de que haya cauces de representación y negociación.
- b) Por la necesidad de que se clarifique la representatividad de los Sindicatos y se limite con ello la capacidad de maniobra del Gobierno.
- c) Porque los aspectos más negativos del proyecto pueden superarse mediante la práctica sindical y, esto es lo más importante, en mejores condiciones si se aprueba la ley y se celebran las elecciones sindicales, aún sin modificarse sustancialmente su normativa, que si se mantiene la situación actual. Conviene detenerse mínimamente en éste último argumento en relación con dos de las críticas principales que hacemos al proyecto de ley.

La limitación de las competencias de las Mesas de negociación y de los órganos de representación, es superable con una correlación de fuerzas favorable. No hay que olvidar que una de las razones por las que el Gobierno del PSOE ha retrasado tanto la regulación legal de la cuestión, ha sido al tener las manos más libres para imponer su política de restricciones salariales al conjunto de los funcionarios. Después de la positiva experiencia, para los trabajadores, de los Acuerdos de 1983, los responsables de Hacienda y Presidencia llegaron a la certera conclusión de que el solo hecho de abrir una dinámica de negociación, genera unas expectativas que ayudan a la movilización de los trabajadores. Ahora, limitan las competencias de las mesas, pero estarán legalmente obligados a convocarlas. En ellos y a través de nuestra acción sindical, lucharemos por la ampliación de las competencias. Para conseguir intervenir en la determinación del incremento salarial global de todos los empleados públicos, tendremos que lograr movilizaciones generales de todos ellos. Es un reto para nuestro sindicalismo en el Área Pública. En los países de la CE, en los que también existen, por lo general, restricciones legales importantes en el

derecho de negociación colectiva de los funcionarios, se han superado cuando los Sindicatos han acumulado en la lucha la fuerza suficiente para ello.

Con respecto a la posibilidad de elegir delegados de centro, estaremos en mejores condiciones de hacerlo desde las Juntas de Personal, que en la situación actual.

2.3. El papel de los delegados sindicales en el proceso de sindicalización.

La potenciación de la figura del delegado sindical, la colaboración que, en todo momento, deben prestar nuestras estructuras sindicales a su labor, configuran una clara orientación de nuestro trabajo para el futuro. Y no sólo para desarrollar nuestra acción sindical más allá de nuestros afiliados y simpatizantes, ampliando las fronteras de nuestra influencia sindical, sino también para que contribuyan al proceso de sindicalización del sector. Esto debe realizarse conjuntamente con las estructuras organizativas del Sindicato -secciones, agrupaciones, etc.-.

La orientación es válida para todos los sectores -privada, estatal, laborales y funcionarios-aunque, dado que se aplican a situaciones diferentes, los modos de actuación concretos deben matizarse.

Por una parte, hay que desarrollar una línea de trabajo clara con los delegados sindicales para:

a) Proporcionarles información permanente, formación sindical, asistencia jurídica, técnica, sindical, etc.

b) Conseguir que sean cauce de relación entre el conjunto de los trabajadores y el Sindicato y sus órganos de coordinación y dirección.

En la medida que consigamos esto último, podrán colaborar de forma muy importante en el proceso de sindicalización que nos proponemos. Cuando hablamos de cauce de relación, le damos el máximo contenido a la expresión: en un sentido, portadores de las propuestas e iniciativas del Sindicato; en otro, de la opinión y propuestas de los trabajadores de los centros. Elementos clave, por lo tanto, para la toma de decisiones democráticas, con participación de todos los trabajadores implicados.

En la Enseñanza Privada y en los sectores laborales de la Administración, comités y delegados no están enfrentados a los Sindicatos (al margen, por supuesto, de los desacuerdos concretos que se produzcan). Se complementan en los procesos de negociación colectiva. En las últimas elecciones sindicales han disminuido sensiblemente el número de delegados elegidos como no afiliados. Es significativo, sin embargo, el número de no afiliados incluidos en candidaturas de los Sindicatos. Su integración en nuestra acción sindical, respetando su opción personal, es la mejor base de partida para lograr su afiliación al Sindicato, cuestión que les debemos plantear sin ningún miedo. Nuestro trabajo en este terreno debe completarse con la invitación a los delegados elegidos como no afiliados, para que participen en la acción sindical junto con los nuestros.

En los momentos de lucha y negociación, se seguirá planteando el problema de la actuación conjunta con los delegados de otros Sindicatos, a través de las asambleas de delegados. Nuestra posición debe seguir siendo favorable a que éstas se convoquen unitariamente por los Sindicatos, cuando se lleguen a acuerdos de actuación conjunta.

Extender las elecciones sindicales en los sectores que ya las han celebrado es un elemento muy importante del trabajo de sindicalización. En el sector de la enseñanza

privada, sobre todo, y a pesar del notable incremento de delegados elegidos en el último período de cómputo, todavía quedan muchos miles de trabajadores sin representantes sindicales.

En la Enseñanza Estatal -EGB y EE.MM.-, en el caso de prosperar nuestra propuesta de elección de delegados de centro, un buen número de elegidos pueden ser no afiliados. Las experiencias anteriores de lucha presentan diferentes grados, según sectores y zonas geográficas, de relación con los Sindicatos de los representantes de centro, zona, elegidos coyunturalmente de modo más o menos informal. No vamos a repetir los análisis del documento del Secretariado que hemos reproducido. Sí subrayar que es un gran reto para nuestro Sindicato el lograr que los delegados de centro actúen como soporte de base de las Juntas de Personal, que se desarrolle una regulación complementaria y no opuesta a la acción organizada del Sindicato. Si lo logramos, se habrá avanzado decisivamente en la sindicalización del personal funcionario de la enseñanza estatal. Requerirá, por nuestra parte, un trabajo muy intenso de información, de debate, de desarrollo de la conciencia sindical. También un impulso de los procedimientos democráticos de toma de decisiones y elaboración de propuestas, en los cuales tienen un papel decisivo.

Hay que reconocer que las insuficiencias de del sindicalismo español (afiliación, organización) y el grado de división sindical existente en un sector como la enseñanza, con una enorme disposición de los centros de trabajo, han hecho muy difícil la estabilización de los procedimientos de consulta democráticos en decisiones de suma importancia, práctica común en numerosos países con un sindicalismo consolidado.

Pueden presentarse contradicciones entre nuestras propuestas y la opinión mayoritaria en el conjunto de los trabajadores. Si afectan a nuestros principios programáticos, no deberemos variarlos; sí continuar trabajando para que nuestras opiniones lleguen a su mayoría. Pero en la gran mayoría de las situaciones, lo que se decidirá es la aceptación o no de una plataforma reivindicativa, de un acuerdo, de un llamamiento a la acción o la continuidad de la misma, etc. En estos casos, aceptar la opinión mayoritaria de los trabajadores, aún si no coincide con la nuestra, es un principio que debe guiar nuestra acción sindical.

Si somos capaces de desarrollar eficazmente esta orientación, de relación complementaria delegados de centro-Sindicatos, podremos permitirnos hacer, en el momento debido, propuestas tendentes a sindicalizar en su grado máximo, es decir, en el de la organización sindical, la estructura de delegados de centro.

2.4. Las grandes líneas de nuestro programa y de la orientación de la campaña electoral.

2.4.1 .Sobre el Programa

Existen una serie de elementos comunes que deben estar presentes en los programas de cada uno de los tres ámbitos en los que se va a desarrollar la campaña. Estos son:

a) Explicación de nuestro **modelo sindical**: sindicalismo participativo, democrático, pluralista, independiente de todos los poderes y grupo de presión. Renunciamos a desarrollar aquí la proyección de estos conceptos en el sindicalismo de la enseñanza hoy, por haberse tratado en la ponencia tema del Congreso.

b) Relación de nuestro modelo sindical con **nuestras posiciones sobre la representación sindical y la negociación colectiva**. En el caso de que no se recojan en la normativa electoral, hay que reflejar nuestro compromiso de convocar elecciones de delegados de centro desde las Juntas de Personal.

c) Nuestro compromiso programático y práctico con la **democratización del sistema educativo**, en el sentido más amplio del concepto y por la mejora de la **calidad de la enseñanza**. Este compromiso se concretará en la proposición de todo el conjunto de medidas tendentes a lograr dichos fines. Sus referentes ideológicos globales son las Alternativas de Escuela Pública y por una Universidad Democrática que hemos contribuido a elaborar y desarrollar.

Junto con estos elementos comunes, las cuestiones a destacar sobre las condiciones de trabajo en los programas de cada ámbito electoral sectorial, son los siguientes:

a) Profesores de EGB y EE.MM.

- Nuestra posición sobre el **Estatuto del Profesorado y la C. Docente** consecuente con una alternativa global coherente, la única de este tipo que ha sido presentada en el largo proceso negociador.
- La actividad desarrollada por la FE.-CC.OO. a lo largo de todo el proceso de lucha y negociación.
- La importancia que los Acuerdos del 3 de febrero dan los resultados de las elecciones sindicales en la determinación del modelo de carrera docente que finalmente se establezca.

Junto con estos elementos centrales, el programa debe contener las principales reivindicaciones comunes a todos los sectores (retribuciones, seguridad social, oportunidades para la formación permanente, etc.) y las propias de cada uno de ellos (EGB, BUP, FP, CEIs,...) y de los colectivos diferenciados (interinos, educación física y EATP, EPA, profesores de francés, etc.,...).

b) Profesores de Universidad

En el programa hay que destacar tres ejes:

- Elementos básicos de una plataforma común a todas las categorías de profesores sobre las condiciones de trabajo: retribuciones, seguridad social, horario, modificación de la normativa sobre régimen del profesorado, condiciones materiales para la docencia y la investigación.
- Nuestra actuación en defensa de la estabilidad de los PNNs y su relación con un modelo alternativo de Universidad. Nuestras propuestas concretas en relación con las nuevas categorías de profesores adecuadas al estado en que se encuentre el proceso de reconversión.
- Posición ante la Reforma de las enseñanzas universitarias en relación con nuestro modelo de Universidad.

c) PAS funcionarios de Universidad

El eje principal es la definición de su situación profesional y retributiva a través de nuestra propuesta sobre la catalogación de sus puestos de trabajo.

2.4.2. Sobre la campaña.

En primer lugar, algunas ideas sobre nuestras señas de identidad que hay que destacar en la campaña. No mencionamos aquí las derivadas de nuestro modelo de sindicalismo de participación, por haber sido ya extensamente tratado.

a) Somos un **Sindicato de Enseñanza**, con amplia autonomía dentro de la Confederación Sindical de CC.OO. para elaborar las líneas de trabajo sindical en nuestro sector que tiene la **ventaja de estar en una Central Sindical** que afilia a todas las categorías de funcionarios y trabajadores.

Hay que destacar con fuerza este doble carácter, con todas sus consecuencias positivas. El sindicalismo de clase, el sindicalismo de las Centrales Sindicales, proporciona la fuerza de la solidaridad, sin hacer perder la capacidad de actuar autónomamente desde la propia realidad de los trabajadores de la rama. Para actuar con eficacia en las Administraciones Públicas proporciona una gran ayuda la pertenencia a una Central Sindical. Es casi imprescindible en el marco normativo previsible; muy necesario con cualquier otro.

b) Nuestro trabajo sindical se orienta a la mejora de las condiciones de trabajo, a la eficacia en la resolución de los problemas concretos, a la atención de las demandas de servicios, sin renunciar a luchar por la transformación del sistema educativo, en un sentido progresista, por la consecución de una sociedad más solidaria, justa, libre e igualitaria.

c) Ante los problemas educativos, pedagógicos y profesionales, somos capaces de elaborar alternativas, de debatirlas democráticamente...

3. UNA PROPUESTA DE UNIDAD

Desde nuestro Primer Congreso, el objetivo de la unidad del sindicalismo de clase y progresista en la enseñanza quedó inscrito en nuestro programa. En los posteriores debatimos ampliamente sobre la cuestión, realizando propuestas concretas que permitían avanzar hacia ella. Tenemos la firme convicción de haberlo intentado seriamente sobre la base de propuestas públicas que abordaban los problemas a resolver y que podían haber sido puntos de partida para entablar conversaciones con las Organizaciones que hubiesen estado realmente interesadas en ello.

No lo hemos conseguido. Una cosa es hablar de unidad y otra quererlo de verdad.

Al incluir este apartado en el informe de perspectivas, no pretendemos volver a debatir nuestras propuestas internamente. Finalmente, logramos un elevadísimo grado de consenso interno cuando, a principios del año pasado, la Comisión Ejecutiva aprobó, por unanimidad, una propuesta dirigida a los dos sectores en los que la UCSTE se escindió y que, muy sintéticamente consistía en:

a) Valorar que hay suficientes afinidades programáticas y de modelo sindical que permiten la unidad de las Organizaciones, superando las diferencias existentes.

b) La mayor dificultad se presenta en torno al carácter autónomo o integrado en una Central Sindical, del Sindicato.

c) La síntesis de estos elementos contradictorios puede ser: la fusión de las dos Organizaciones en un Sindicato estatutariamente autónomo, con todas sus consecuencias, y el establecimiento de un Acuerdo de Confederación o de Asociación del Sindicato resultante con la C.S. de CC.OO. El Acuerdo de Confederación entre el Sindicato Libre de

la Marina Mercante y CC.OO., puede servir de base de su discusión para un posible acuerdo.

Como anexo a este informe, incluimos el texto de la propuesta. El Congreso debe ratificarla (respetando siempre el derecho de cualquiera de las delegaciones a no compartirla y defender sus puntos de vista) y los órganos de dirección que se elijan en él, procurar que pueda abrirse camino.

Pensamos, sin embargo, que limitándonos a aprobar lo anterior, no agotaríamos todos los esfuerzos posibles en pro de nuestros planteamientos unitarios. El concurrir a las próximas elecciones sindicales en candidaturas diferentes, merma las posibilidades del sindicalismo de clase y progresista en el ámbito electoral de EGB y EE.MM. y puede ayudar a cristalizar las diferencias a causa de la competencia electoral.

Por ello, proponemos a las Organizaciones antes mencionadas, la inmediata apertura de conversaciones tendentes a llegar a un acuerdo para la constitución de candidaturas unitarias en las próximas elecciones sindicales de la Enseñanza Estatal, sobre la base de un programa común de objetivos reivindicativos y líneas de acción sindical.

Dada la importancia que tiene el asegurar la presencia de los representantes sindicales de la enseñanza en todos los ámbitos en donde se determinan las condiciones de trabajo de sus trabajadores, especialmente en la mesa de negociación general de los empleados públicos, y de contribuir, desde el sector de la enseñanza, a la representatividad del sindicalismo de clase en el conjunto de los funcionarios, consideramos necesario que las candidaturas unitarias puedan contabilizar para CC.OO. en este último ámbito. Esto no significaría merma alguna de la autonomía de la Coalición Electoral para la determinación de su política sindical en la enseñanza. Los integrantes de la coalición tendrían, en cambio, capacidad para intervenir en la determinación de la política sindical de CC.OO. para el conjunto de la función pública, para participar en los procesos de negociaciones en dicho ámbito y para beneficiarse de los derechos sindicales reconocidos a las Centrales Sindicales más representativas.

4. POR LA DEMOCRATIZACIÓN DEL SISTEMA EDUCATIVO

El concepto democratización tiene una fuerte carga semántica. Aplicado a la enseñanza, a los sistemas educativos, puede ser utilizado con significados diferentes. Todos ellos plenamente identificados con los objetivos programáticos de la Federación de Enseñanza de CC.OO., con su proyecto de transformación del sistema educativo.

Por **Democratización de la educación** podemos entender:

- a) La forma en que se establece la organización y gestión del sistema educativo; los modos de elaborar y ejecutar la política educativa.
- b) El crecimiento de la escolarización en volumen de alumnos y duración de sus estudios, en los diferentes niveles del sistema educativo.
- c) La disminución de las desigualdades sociales en el acceso a la enseñanza y en el éxito/fracaso escolar. Educación para todos sin discriminaciones sociales e igualdad real de oportunidades, como grandes objetivos finalistas.
- d) La evaluación general del nivel de formación del conjunto de la sociedad.

Hay pluralidad de interpretación de los significados. Tomados como grandes objetivos, que dan sentido y coherencia a la política educativa que defendemos, no pueden considerarse aisladamente. Traducidos a reivindicaciones concretas, partiendo de cada uno de ellos podemos llegar a una misma reivindicación.

La alternativa a la enseñanza que la izquierda política y sindical elaboró hace ya casi dos años, la Alternativa de Escuela Pública, es inseparable del concepto de democratización en su plural significado, de la práctica social que se deriva del mismo.

Uno de los objetivos más importantes que la Federación de Enseñanza de CC.OO. tiene planteados en el próximo futuro, es lograr crear cauces e instrumentos de acción sindical para desarrollar una práctica efectiva de acción sindical por la democratización de la enseñanza y del sistema educativo.

Si hemos logrado superar en el terreno de la reflexión interna la falsa dicotomía entre acción sociopolítica y acción reivindicativa por la mejora de las condiciones de trabajo, hay que lograr también su superación en la práctica sindical cotidiana.

Los objetivos reivindicativos, las líneas de trabajo que se derivan de la lucha por la democratización de la enseñanza, tal como la estamos definiendo aquí, inciden profundamente en la mejora de las condiciones de trabajo de los profesores y del personal de administración y servicios.

Son muchos los ejemplos bien conocidos. Recordemos algunos de ellos. De dos líneas fundamentales de acción, a desarrollar en este contexto, la extensión de la escolarización y la mejora de la calidad de la enseñanza, se derivan buen número de objetivos reivindicativos concretos que inciden directamente en la mejora de las condiciones de trabajo, en el aumento del empleo en nuestra rama. Escolarización total de 4 a 6 años y de 14 a 16. Incremento en las demás etapas y niveles, reducción del número de alumnos por clase, introducción de las especialidades en la EGB con una formación inicial y permanente renovadas, profesores y equipos de apoyo.

En España se necesitan más profesores y mejor formados. Y también más personal de administración y servicios. En todos los niveles de la enseñanza empezando por la EGB estatal, en donde la falta de personal administrativo resulta intolerable. El número de profesores, de PAS, en relación con la población total y la población escolarizada, es inferior al de la casi totalidad de los países de la CE y la OCDE.

Las reivindicaciones anteriores contribuyen tanto a abrir el sistema educativo a nuevos sectores de población, a mejorar la calidad de la enseñanza y combatir el fracaso escolar como a mejorar las condiciones de trabajo y crear empleo. Son, pues, fundamentales para nuestra acción sindical.

Trabajar en un centro de enseñanza con menos alumnos por aula, con servicios de apoyo psicopedagógicos y de orientación, disponiendo de material pedagógico adecuado y de recursos económicos para realizar actividades complementarias, teniendo al alcance una oferta asequible de formación permanente y tiempo retribuido para cursarla, tiempo y medios para una atención más individualizada a los alumnos, especialmente con aquellos que tienen dificultades para el aprendizaje, etc., etc., todo ello ha de acabar teniendo igual importancia para la acción sindical reivindicativa en la enseñanza que la lucha por mejorar las condiciones salariales y de jornada. Son objetivos que deben incluirse en cualquier programa de democratización del sistema educativo, que encontrarán apoyo en amplios sectores de la población, en los trabajadores desde luego.

Desde nuestra constitución como Sindicato, hemos incluido estos objetivos en nuestros programas; también, con mayor o menor énfasis, en las plataformas reivindicativas que

aprobamos al comienzo de cada curso, sin embargo, hay que reconocerlo, en muy pocas ocasiones hemos sabido o podido traducir nuestros planteamientos en este terreno a una práctica sindical colectiva. Siendo realistas, hay que reconocer que hemos tenido que emplear casi todos nuestros esfuerzos en abrir, mantener y restaurar los cauces de negociación sobre las cuestiones laborales más inmediatas y usuales. Ni las patronales, ni los gobiernos y ministros de educación -centrales o autonómicos- han permitido, ni permiten graciosamente, que los Sindicatos de Enseñanza tengan capacidad negociadora sobre estas cuestiones, aunque muchas de ellas puedan considerarse condiciones de trabajo en sentido estricto.

Al poner énfasis en esta obligación, para los próximos tres años, de la que se pueden derivar varias líneas de trabajo, somos conscientes de que su desarrollo dependerá del incremento de nuestra implantación, organización e influencia. Creemos que hemos alcanzado la base de partida imprescindible que no teníamos hace unos años. Pero sería ilusorio pensar que disponemos ya de la capacidad para actuar simultáneamente en numerosos frentes de trabajo. Los órganos de dirección que surjan de este Congreso deberán realizar un detenido análisis para determinar los planes concretos de actuación, los medios, prioridades, alianzas,... y hacer que el conjunto de nuestras organizaciones, de nuestros afiliados, participen en su definición y aplicación.

A continuación haremos algunas consideraciones sobre esta orientación, sus posibles enfoques y líneas de acción.

4.1. La Democratización y mejora de la calidad de la enseñanza es una cuestión de actualidad.

Lo es en el sentido de que ha logrado calar en la opinión pública a través de los medios de comunicación. El movimiento estudiantil ha sido el agente de este fenómeno. Su continuidad en el futuro es uno de los factores que pueden asegurar un mayor impacto social para la línea de trabajo que proponemos.

La presentación del libro blanco sobre las reformas de la ordenación del sistema educativo y de los contenidos de la enseñanza (de la escuela infantil al final de las medias), el debate sobre el mismo, la elaboración y aprobación de la LOSE, el prometido debate sobre la reforma de los planes de estudios universitarios, la regulación legal de cuestiones como la selectividad en el acceso a los estudios universitarios, etc., pondrían en el primer plano de la actualidad el modelo de sistema educativo, la financiación de las reformas, sus consecuencias para los trabajadores de la enseñanza y la sociedad. Esto nos debe facilitar, sin duda, el desarrollo de esta línea de acción sindical por la democratización del sistema educativo y la mejora de la calidad de la enseñanza.

El Consejo Confederal de CC.OO. en su reunión del pasado 17 de marzo, elaboró una plataforma de 14 puntos, en los que se concretaba nuestra oposición a la política económica del Gobierno y se hacía referencia a las políticas sectoriales que era necesario modificar. Uno de ellos, trataba de la mejora de los servicios públicos sanitario y educativo.

La plataforma se aprobó como base para la preparación de una movilización general de los trabajadores contra la política económica y social en el horizonte de la resolución del Consejo Confederal. Una huelga general que requiere, para su realización, una seria labor de preparación.

Desarrollar el correspondiente punto de la plataforma, lograr que sus contenidos concretos sean divulgados en el conjunto de la Confederación y entre los trabajadores debe ser no sólo nuestra contribución a la política global de la Confederación, sino también un medio para lograr los apoyos sociales necesarios a las acciones específicas que llevemos a cabo en la enseñanza.

4.2. Principales líneas de trabajo. Enfoque del mismo.

Nuestro objetivo general de democratización puede concretarse en seis ejes para la acción sindical, ejes que están relacionados entre sí:

- a) Extensión de la escolarización.
- b) Mejoras de la calidad de enseñanza.
- c) Incremento del empleo (profesores y PAS).
- d) Contra la selectividad clasista (barreras académicas y fracaso escolar). Por el éxito escolar.
- e) Democratización real de la gestión. Participación en la determinación de la política educativa.
- f) Por el incremento de los Presupuestos Educativos.

No pretendemos desarrollar en este apartado la plataforma reivindicativa que se deriva de estos ejes; solamente señalar, al respecto, que debe formar parte de los proyectos de programa que se incluyen como anexos a este informe. Si quisiéramos hacer algunas consideraciones sobre el modo de actuar para conseguir que estas líneas de trabajo formen parte, total o parcialmente, de una práctica sindical asumida mayoritariamente por los trabajadores de la enseñanza, que lograr que sean la base de una acción unitaria de las organizaciones representativas de los distintos sectores de la educación y de las organizaciones sociales interesadas en la democratización de la enseñanza. En primer lugar hay que introducir los ejes reivindicativos en la acción sindical cotidiana. Descomponer la acción sindical en la lucha por las reivindicaciones laborales usuales y acciones más generales, realizadas conjuntamente con otras Organizaciones educativas y sociales, restará masividad a la participación de los trabajadores de la enseñanza en estas últimas. Se trata de llegar a ellas desde la propia dinámica sindical del sector. Para conseguirlo, hay que escoger los ejes y reivindicaciones concretas que más relación tengan con las condiciones de trabajo, procurando centrarse en una serie de puntos clave.

Pensamos que de los ejes b) y c), pueden derivarse una serie de reivindicaciones que son ampliamente sentidas por los trabajadores de la enseñanza, aunque éstos no hayan tenido ocasión de movilizarse en torno a ellas hasta el momento. Reducción del tope máximo de alumnos por aula, profesores de apoyo y PAS suficientes, incremento de las partidas para gastos de funcionamiento permanente y reducciones de jornada (créditos por centro, períodos sabáticos, año sabático) para su aplicación,... pueden ser algunas de las reivindicaciones concretas de una plataforma que abra una dinámica sindical propia, desde los trabajadores de la enseñanza.

POR UNA PLATAFORMA DE ORGANIZACIONES EDUCATIVAS Y SOCIALES

Creada la dinámica se puede converger de una manera mucho más natural con otros sectores (padres, estudiantes, trabajadores), en la exigencia de un incremento de los Presupuestos de Educación. Este objetivo puede cuantificarse en que el gasto público educativo sea el 5 % del PIB. En pesetas de 1987, esto supondría un aumento en torno al medio billón. No es una cifra exagerada. Supone acercar, en términos relativos, el esfuerzo presupuestario en educación, al de los países de la C.E. Prescindiendo, y es mucho prescindir, de lo invertido en el pasado. Evidentemente, no encaja en la actual política presupuestaria general.

Este sería uno de los puntos clave para una **acción conjunta de las organizaciones educativas y sociales**. Desde aquí, hacemos un llamamiento a la constitución de una **plataforma** de las citadas **Organizaciones**. Para intercambiar puntos de vista, análisis y reivindicaciones, para elaborar una plataforma común; para movilizarse en su defensa; en suma, para trabajar conjuntamente por la democratización del sistema educativo.

Este es un planteamiento estratégico de nuestro Sindicato. No podemos pensar que se vaya a conseguir de la noche a la mañana o simplemente con el aprovechamiento de una coyuntura favorable. Se trata de impulsar un proceso, no de buscar a cualquier precio acciones que no tengan en cuenta la dinámica reivindicativa de cada sector. El sólo hecho de constituir, central y territorialmente, plataformas de las organizaciones progresistas, requiere vencer numerosos obstáculos, resistencias políticas. Tenemos experiencias, unas positivas, otras no, de plataformas en defensa de la escuela pública; más claramente de unidad de acción con las organizaciones estudiantiles. Hay que aprovechar lo positivo de estas experiencias y situarlas en un nuevo terreno: el de las reformas en la organización del sistema educativo y los planes de estudio.

En ese marco, los contenidos de una plataforma común no se reducirán a la exigencia de más presupuestos para la enseñanza, con sus reivindicaciones concretas de más y mejor escolarización. Habrán de incluir, sin duda, elementos de los ejes d) y e) (contra la selectividad clasista,...; Democratización de la gestión,..., participación, ...).

SOBRE LA REFORMA DE LA ENSEÑANZA

Las ponencias de este Congreso abordan las reformas del sistema educativo y de los contenidos de las enseñanzas. Debemos aspirar a que nuestro debate y conclusiones tengan una utilidad por lo menos similar a la que tuvieron, para nuestro trabajo sindical, las del Tercer Congreso, sobre la Carrera Docente y el Estatuto del Profesorado. Al igual que entonces, no debemos dar por cerrado el debate de 17 de mayo. El Congreso debe proyectar sus conclusiones al respecto en un debate más abierto con los trabajadores de la enseñanza y también con estudiantes, padres de alumnos, trabajadores en general y otros sectores sociales. Hay que ser consciente de que tratamos del porvenir de la educación en España en los próximos años. Nuestro Sindicato debe impulsar la realización de todo tipo de actividades -Jornadas, Conferencias, debates en los medios de comunicación, etc.- sobre la cuestión, buscando la mejor proyección pública posible de las mismas.

Sin pretender reproducir aquí el contenido de las ponencias sobre las reformas, sí que conviene resaltar que, en consonancia con los contenidos de nuestra orientación de democratización del sistema educativo, estarán: la integración frente a la separación de las redes escolares; la ampliación de la escolarización, frente a las barreras académicas selectivas; la consideración del carácter clasista de éstas en la actual estructura escolar y social; la no reducción del concepto de selectividad clasista al de pruebas académicas interniveles; la valoración de aquélla como una realidad permanente a lo largo de todo el sistema educativo, actuando a través de los mecanismos de fracaso escolar; la

consideración de la mejora de la calidad de la enseñanza, en un sentido no clasista, es inseparable de una profunda acción educativa compensatoria de las desigualdades sociales; la defensa de la enseñanza como servicio público, frente a los intentos de nuevas privatizaciones -enseñanza superior- o de consolidación de las existentes, etc., etc.

En consonancia con la idea de abrir un proceso, dinamizar una situación, partiendo de la apertura de una dinámica sindical relacionada con las condiciones de trabajo, hay que situar el problema de los momentos. No hay que reducirlos a uno o dos, por más que la discusión parlamentaria de los Presupuestos o los prometidos debates sobre las reformas, sean las ocasiones más propicias para ello.

También hay que desarrollar esta orientación en la acción sindical y los procesos de negociación sobre las condiciones de trabajo. La negociación del Estatuto del Profesorado, brinda claras ocasiones para ello (formación inicial y permanente, catálogo de puestos/plantillas,...). También las encontraremos en los procesos de acción y negociación, a desarrollar a partir de las plataformas de la enseñanza privada y la Universitaria, si conseguimos ampliar los contenidos de la negociación.

Una última consideración sobre el enfoque de nuestra acción en relación con las reformas emprendidas por el Gobierno y el MEC. En este informe, y en las ponencias, hemos sido muy críticos con la política educativa del PSOE en el poder, señalando sus contradicciones, insuficientes y aquellas actuaciones que chocan con los planteamientos educativos progresistas. De ello no se puede deducir una oposición frontal al conjunto de los planteamientos que sobre las reformas curriculares y de ordenación del sistema educativo ha anunciado el MEC. Cometeríamos un gravísimo error si actuáramos así. Las reformas son necesarias. El Gobierno y las Instituciones responsables de su elaboración, planificación y ejecución, todavía no han sabido mostrar un diseño claro de las mismas. Nuestro objetivo es conseguir que tengan una clara orientación progresista, que se hagan contando con la participación de todos los sectores educativos y que tengan una incidencia positiva en las condiciones de trabajo. No lo es, en absoluto, contribuir a que no se realicen las reformas y menos aún, mediante cualquier tipo de connivencia con los sectores corporativistas y conservadores. Tenemos que saber delimitar con toda claridad el sentido de nuestras críticas. Nunca será bueno coincidir con quienes pretenden dejar las cosas como están.

Concretándolo mediante algunos ejemplos sencillos: es preferible que no se regule la carrera docente, a que se establezca sobre la base de los principios jerarquizadores contenidos en los diferentes proyectos del MEC; pero nuestras críticas a la reforma experimental de las EE.MM., no puede contribuir a que se paralice el proyecto de integrar las enseñanzas entre los 14 y 16 años en un tronco común y escolarizar por completo a la población en ese grupo de edad. Aquí exigiremos que se haga lo más pronto posible y con los medios adecuados. Nuestras críticas 'a la reforma de los planes de estudio universitarios, no se pueden confundir con las voces de quienes pretenden que no haya tales reformas o sólo las juzguen en función de estrechos intereses corporativistas.

Entra dentro de lo posible que ante la falta de recursos presupuestarios para acometerlas y ante la incapacidad para vencer las inercias corporativas, las reformas no pasen de la fase de enunciación o de experimentación o se limiten a cambios superficiales, (los más fáciles y económicos). Tenemos que trabajar firmemente para que esto no ocurra.

También debemos desarrollar la orientación en otros terrenos que no pueden ser minusvalorados o verse separados de la acción sindical:

a) Pedagógico. La actividad del Sindicato en este campo, debe proporcionar análisis, reflexiones y propuestas que son de una enorme utilidad para el enfoque de la acción

sindical dentro de la orientación que estamos desarrollando en este apartado. En al menos tres de los ejes de acción que mencionábamos antes -b), d) y e)-, estas aportaciones son imprescindibles. Conseguir una amplia participación dentro y fuera del sindicato, en el terreno de la acción, por la renovación pedagógica, ayudará a poner fin a su separación perjudicial de la acción sindical. No hay fronteras entre renovación pedagógica y condiciones de trabajo o política educativa. La acción pedagógica del Sindicato debe centrarse, ante todo por una cuestión de prioridades, en aquello que incide más directamente en lo segundo. También hay que llevar a cabo acciones específicas sobre educación para la paz, educación contra el racismo, el sexismo y todas las formas de discriminación.

b) Organización de los parados. Una acción organizada de este colectivo (nítidamente delimitado en 1- EGB, más difusamente en los niveles superiores y en los PAS), es fundamental para el eje reivindicativo del incremento del empleo en el sistema educativo. El Sindicato debe ofrecerse como cauce organizativo de acción para los parados: sin renunciar a colaborar con otros organismos, ya creados, que los agrupen. La preocupación por la transparencia y el control de las formas de acceso a los puestos de trabajo debe permanecer pero, al mismo tiempo, hay que incrementar la lucha por los programas creadores de empleo. La reivindicación de la jornada continuada, con su necesario correlato de exigencia de personal para actividades complementarias para los alumnos en los centros de enseñanza, puede ser un momento adecuado de convergencia de las reivindicaciones de los trabajadores sin empleo y los parados en la enseñanza.

c) Acción Institucional. Distinguiremos dos niveles. Lo que se puede realizar a través de los Consejos Escolares de Centro y los Órganos de Gobierno democráticos de las Universidades y la que corresponde a instituciones como los Consejos Escolares del Estado y las Comunidades Autónomas, los Consejos Sociales de las Universidades y el Consejo de la Formación Profesional.

De modo general se puede definir la siguiente orientación de nuestra acción institucional: potenciar una acción conjunta de los distintos sectores de la enseñanza por la democratización del sistema educativo.

No son asimilables, por composición, carácter, y atribuciones, los Consejos Escolares de los centros de enseñanza de los niveles previos a la enseñanza superior con los órganos de gobierno de las Universidades. Aunque éstos cuenten con la participación de representantes de profesores, PAS y estudiantes elegidos democráticamente, algunos de ellos, las Juntas de Gobierno, van a actuar como empleadores en la determinación de una parte de las condiciones de trabajo de los profesores y PAS de las Universidades. Trataremos el problema en el siguiente apartado de este informe. Lo tocamos aquí, para mencionar un condicionamiento que no tienen los Consejos Escolares de los Centros de Enseñanza. Esto no quita para que también en las Juntas de Gobierno y, desde luego, en los claustros, se pueda y se deba actuar en defensa de la política de democratización del sistema educativo que preconizamos.

La actuación de nuestro Sindicato en los órganos de participación institucional (Consejos Escolares, Sociales y de la Formación Profesional) se va a enfrentar a las limitaciones derivadas de la composición de los órganos y la obsesión gubernamental de que, a través de ellos, no se suscite una contestación a su política. Ya tenemos experiencia al respecto que hemos descrito en el balance.

Los **Consejos Sociales de las Universidades** tienen unas características diferentes, al ser elegidos los representantes de la administración universitaria autónoma por la propia comunidad universitaria. A pesar de la discutible sentencia del Tribunal Constitucional,

recortando sus competencias, conservan la muy importante de aprobar los Presupuestos de la Universidad y supervisar su actividad económica. La indefinición jurídica sobre las formas en que estas funciones han de realizarse, plantea, sin duda, serios problemas. Por ejemplo, ¿los Presupuestos se aprueban o rechazan globalmente, tras su aprobación por la Junta de Gobierno, o hay capacidad para modificar partidas determinadas? La posición de nuestro Sindicato es la de lograr la interpretación más amplia posible de sus competencias. Y no sólo las de carácter económico, sino aquéllas que pueden llenar de contenido la función de ser el órgano de participación de la sociedad en la Universidad. Lograr convenios con las Centrales Sindicales, programas educativos y culturales para los trabajadores, servicios de orientación profesional y colocación de los graduados universitarios, etc., etc. son iniciativas que los representantes de CC.OO. deben impulsar en los Consejos Sociales. También, contribuir a que la orientación del trabajo docente e investigador, tenga como objetivo la satisfacción de las necesidades sociales, y a que se reflexione sobre el tipo de Universidad que queremos y los medios para conseguirla. De este modo, el trabajo institucional en los Consejos Sociales puede convertirse en un instrumento de lucha por la democratización de la enseñanza universitaria.

Los **Consejos** Escolares y de la Formación Profesional conforman sus mayorías sobre la base de los representantes nombrados por el Gobierno del Estado o de las Comunidades Autónomas. Estos conservan, por lo tanto, la capacidad de control político. Un buen trabajo en ellos pasa por nuestra capacidad de realizar propuestas, de fomentar iniciativas. Si chocan con mayorías de signo opuesto, deben servir, al menos, de caja de resonancia de los derivados de las relaciones entre la formación y el empleo y de nuestras alternativas sobre los mismos.

Por ello, una de las características principales de nuestro trabajo de participación institucional, ha de ser, en cualquier caso, la de buscar una proyección pública del mismo. A través de los medios de comunicación, a través de la información sindical que suministremos a los trabajadores de la enseñanza y demás sectores de la comunidad educativa afectados en cada caso. Hay que tener en cuenta un hecho: si no se consigue esta proyección pública de nuestro trabajo, de nuestras iniciativas, los órganos institucionales no se consolidarán como cauces reales de participación. El riesgo de que suceda esto último es grande o, entonces, nuestra presencia en ellos sería perfectamente inútil.

Proponemos que dentro de un año, o año y medio, se convoque una Conferencia Confederada que realice un balance del trabajo institucional desarrollado en nuestro sector y elabore las correspondientes directrices de actuación a la vista del mismo. Hasta entonces, los órganos de dirección federales deben asegurar la coordinación de la actividad en los distintos Consejos. Siempre en relación con la Confederación. No podemos olvidar que en ellos, la representación es Confederada (Consejos Sociales y de la Formación Profesional) o compartida (Consejos Escolares). Es difícil pensar que haya una suficiente proyección pública de nuestro trabajo institucional si no la hay en el interior de CC.OO. Lograrlo, contribuiría a la necesaria sensibilización de nuestra Confederación sobre los problemas de la Enseñanza.

5. ACCIÓN SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Nos centraremos en este apartado, en la acción que tiene como objetivo la mejora de las condiciones de trabajo: acción que sigue siendo en núcleo del quehacer sindical. Entendemos, desde luego, el concepto condiciones de trabajo en su sentido más amplio,

es decir, todo aquello que afecta directa o indirectamente a la vida laboral y profesional de los trabajadores y que puede ser objeto de regulación legal o contractual, de hecho o potencialmente, por parte de los Sindicatos o resuelto por los mismos en el plano de la atención individual o de la negociación colectiva.

Con ello, no establecemos fronteras en el tratamiento de los objetivos de nuestra acción sindical. En el apartado anterior hemos hablado de las relaciones entre acción sindical por la mejora de las condiciones de trabajo y aquella que tiene como objetivo la democratización del sistema educativo. Lo que sí debe quedar claro es que: son distintos los instrumentos de nuestro trabajo sindical, cuando los contenidos del mismo pueden ser objeto de negociación colectiva entre los Sindicatos y los patronos públicos y privados que cuando, dichos contenidos, afectan directamente a los demás sectores educativos y a toda la sociedad.

Las cuestiones que se abordan en este apartado son las siguientes:

- a) Los grandes objetivos de la acción sindical por la mejora de las condiciones de trabajo.
- b) Las estrategias generales y sectoriales que debemos desarrollar para conseguirlos, incluyendo una referencia a las formas de movilización.
- c) Ámbitos de negociación y articulación de los procesos de negociación y de las correspondientes prácticas de acción.

En el tratamiento de las mismas, procuraremos no reiterar lo contenido en otros apartados del informe y sus anexos.

5.1. La Acción Sindical en la Enseñanza Pública.

Las cuestiones que afectan a todos los trabajadores de la enseñanza pública, afectan, en una u otra medida, al conjunto de los empleados públicos (funcionarios o contratados laborales).

Al hablar de objetivos y medios de acción comunes tenemos que tocar, forzosamente, la problemática del Área Pública.

Hemos de plantearnos cuatro grandes objetivos:

- a) **Negociar los aumentos retributivos anuales.** El general y el monto de los fondos complementarios, así como la distribución de los mismos.
- b) **Reformar el sistema de Seguridad Social** de los funcionarios, comenzando con el de clases pasivas del Estado.
- c) Conseguir **buenos convenios marcos de personal laboral** general y de Comunidades Autónomas, **que respeten los ámbitos de negociación inferiores** y que permitan una negociación articulada con los mismos.
- d) **Consolidar**, después de las elecciones sindicales, **sistemas efectivos de negociación colectiva en todos los ámbitos de la función pública**, superando en la práctica las limitaciones legales que contenga la Ley Sindical de los Funcionarios. Articular la negociación de la Mesa General, con las mesas sectoriales.

Para conseguir estos objetivos es necesario un esfuerzo sindical importante. Muy probablemente no podrán ser cubiertos satisfactoriamente en los próximos tres años. Nos daríamos por satisfechos si lográsemos avances en cada uno de los objetivos que

acabamos de mencionar. Lo que debemos tener absolutamente claro es que los problemas que plantea su consecución, tienen una dimensión confederal; sólo pueden ser resueltos a partir de una acción sindical del conjunto de los trabajadores de las Administraciones Públicas.

Los principales problemas a resolver, son los siguientes:

a) Vencer las **resistencias de los Gobiernos**, del actual y de los que le sigan, sea cual sea su signo político, a aceptar el pleno derecho **a la negociación colectiva** de los empleados públicos. Las resistencias son mayores cuando priman las políticas de ajuste económico y de reducción de los déficits presupuestarios. Para conseguirlo, no hay otro camino que la movilización general de los TAP (Trabajadores de la Administración Pública). Sólo cuando ésta genere una correlación de fuerzas favorables se conseguirá avanzar. Una regulación legal favorable, sólo se conseguirá después de haber superado en la práctica el marco legal existente. Lo ideal es negociar antes de la aprobación por el Gobierno del Proyecto de Ley presupuestario. Lo bueno es conseguirlo en algún momento.

b) Lograr **movilizar al conjunto de los TAP. En sí mismo es un problema.** Apenas ha existido una práctica sindical común. Hay que vencer resistencias corporativas profundas y la tendencia a limitarnos a las luchas sectoriales. CC.OO. ha caído en el sectorialismo. Hay que reconocerlo. Utilizamos el término para distinguirlo del corporativismo con todas sus connotaciones negativas. Hay luchas sectoriales necesarias y positivas, que hay que mantener y procurar ganar (por buenos convenios sectoriales de personal laboral, por la homologación retributiva de los funcionarios docentes, etc.). El problema es limitarnos a ellas.

Para implicar a los trabajadores de la enseñanza, en una acción común frente a la imposición de los aumentos retributivos generales, hay que comenzar informándoles de que las cantidades perdidas como consecuencia de los aumentos generales anuales, inferiores al IPC durante los últimos años, superan, con mucho, lo recuperado sectorialmente en los procesos de homologación retributiva efectuados hasta el momento o lo que se puede mejorar al subir varios niveles en la tabla de los complementos de destino.

c) Definir una **estrategia de acción sindical del Área Pública de CC.OO.** Llevarla a la práctica. Crear los instrumentos organizativos necesarios para ello. En la ponencia tema del Congreso se presentan dos opciones sobre esto último. Habrá que escoger la mejor, la más eficaz para la acción sindical de conjunto; y trabajar para que en el marco del Cuarto Congreso Confederal, todas las Organizaciones de CC.OO. implicadas lleguen a un acuerdo consensuado sobre el modelo organizativo. La definición de la estrategia de acción sindical general requerirá una labor prolongada de puesta en común de información, análisis, debates y prácticas. La realización de Conferencias de Acción Sindical del Área Pública, con una periodicidad anual o bianual, ayudará de forma importante a esta tarea. Uno de los núcleos principales de la estrategia es, a nuestro juicio, la articulación de los procesos de acción y negociación generales, con los sectoriales. Hablaremos de ello más adelante.

5.1.1 .Acción Sindical en las Escuelas Infantiles, la EGB y las EE.MM.

La negociación del Estatuto del Profesorado y las consecuencias laborales y profesionales de la ordenación del sector de Escuelas Infantiles, son las cuestiones sobre las que se centrará la acción reivindicativa en el próximo período.

Sobre el **Estatuto del Profesorado y la Carrera Docente** tenemos una alternativa global que hemos procurado sacar adelante, en sus distintos apartados, a lo largo de un dilatado proceso de negociación. La progresiva reducción de los contenidos del Estatuto, en las propuestas del MEC, centró el debate en un modelo de carrera docente inaceptable para nosotros. Por el momento, hemos logrado vencer mediante una estrategia de rechazo. Estábamos obligados a ella. Los acuerdos del 2 de febrero introdujeron un elemento positivo: la entrada provisional en el nuevo sistema de retribuciones sin grados y sin un catálogo de puestos de trabajo jerarquizador. Además, por supuesto, de la posposición de la negociación de los aspectos más conflictivos, hasta después de las elecciones sindicales.

UNA NUEVA ESTRATEGIA DE NEGOCIACIÓN

Al conseguir una reivindicación parcial, se rompía uno de los elementos principales de la estrategia negociadora del MEC y de los Sindicatos que le apoyaban: sacar adelante, cuanto antes, el modelo de carrera docente, a cambio de algunos aumentos retributivos inmediatos, expectativas de otros posteriores para una parte de los profesores y ciertas mejoras parciales en otros apartados. Estos compensarían la imposición de otros elementos insatisfactorios y las muchas lagunas del recortado proyecto de Estatuto. El MEC sentía la necesidad imperiosa de salir cuanto antes de una dinámica negociadora que generaba continuadas expectativas reivindicativas, sin el desgaste político de una nueva retirada del proyecto. No lo consiguió. A continuación quiso imponer el cierre de toda negociación hasta después de las elecciones sindicales. Rectificó a tiempo y se reanudaron las negociaciones sobre aspectos parciales urgentes.

Sin un análisis profundo sobre estrategia y ritmo de negociación, hemos pasado de una negociación global, a culminar en un período de tiempo a priori no muy prolongado, a comenzar a negociar las cuestiones separadamente y con una perspectiva de culminación del proceso a largo plazo. Creemos que acertadamente, aunque sea producto de la fuerza de los hechos y de la intuición, más que de una reflexión sindical asumida por el conjunto de nuestra Organización.

Paralelamente, salían a la superficie los desacuerdos, entre el MEC y las CC.AA. con competencias educativas, sobre las atribuciones de cada Administración en la regulación jurídica del Estatuto. ¿Habría Estatuto o Estatutos? ¿Estatuto Marco y del MEC y Estatutos de las CC.AA.?, ¿qué pueden y deben regular cada uno de ellos? La cuestión tiene profundas implicaciones jurídicas, sindicales y políticas. No está resuelta en lo concreto, en nuestra alternativa. Toca de lleno a uno de los motivos de reflexión principales de este informe, la articulación de la negociación colectiva.

Lo que está claro es que debemos definir una estrategia **de negociación del Estatuto del Profesorado** que procure resolver las incógnitas que acabamos de plantear y refuerce la coherencia de nuestra práctica sindical. A ello dedicamos las siguientes consideraciones:

a) Con la actual política ministerial, la correlación de fuerzas sindicales existentes en la mesa de negociación y las limitaciones presupuestarias, no es posible, a corto plazo, un buen Estatuto del Profesorado.

b) Las elecciones sindicales pueden proporcionar una correlación de fuerzas favorable a quienes nos oponemos a una carrera docente jerarquizadora. A partir de este momento, estaríamos en mejores condiciones para vencer los demás obstáculos que impiden tener un buen Estatuto.

c) El Estatuto, válido para todo el Estado, ha de ser un **Estatuto marco**. Junto al Estatuto marco, han de existir **estatutos del MEC y de las CC.AA. con competencias**. Hemos de impulsar el inicio de negociaciones sindicales en estas últimas. Es previsible que se puedan superar en ellas los hechos impuestos por el MEC y esto ayudaría a la negociación de conjunto. La elaboración del catálogo de puestos de trabajo, corresponde a las CC.AA. con competencias. De los criterios que se adopten para su confección, depende la posibilidad de introducir los grados previstos en la Disposición Adicional XV de la LMRFP.

d) Debemos realizar con urgencia un estudio jurídico sobre las competencias del Estado y de las CC.AA. en relación con el Estatuto. Nuestra política sindical se basa, en la defensa de un marco común de condiciones laborales y profesionales que comprende la posibilidad de traslados intercomunitarios. Este no es incompatible con la existencia de Cuerpos de Profesores propios de cada Comunidad, ni supone la defensa de la uniformidad de la situación profesional.

e) Una parte de los contenidos del Estatuto no pueden esperar a la culminación de unos procesos de negociación que serán forzosamente largos. Superado el escollo de la introducción en el nuevo sistema de retribuciones, debemos continuar por la vía de negociar aspectos parciales (con el MEC y las CC.AA.), según un catálogo de prioridades. Concursos de traslado y situación de los provisionales, determinados derechos (responsabilidad civil, reconocimiento y atención a las enfermedades profesionales), jornada, planes de formación permanente, catálogo de puestos, unificación de los cuerpos de profesores,... El catálogo de puestos de trabajo es clave en la determinación del modelo de carrera docente. Podemos utilizar muchos argumentos a favor de que el criterio básico para su confección sea el de las especialidades curriculares requeridas en los centros de enseñanza.

f) En resumen, la orientación que proponemos se basa en que la promulgación del **Estatuto sea el resultado final de un conjunto de negociaciones parciales, cuyos resultados sean aplicables de inmediato**. En absoluto significa esto que queramos dilatar dicha promulgación. Probablemente avancemos así más rápidamente, aunque sea en aspectos parciales, que aceptando normas genéricas que necesitan después innumerables desarrollos reglamentarios, aunque fuesen mejores que los conocidos.

g) La articulación de los procesos de acción y negociación planteará un buen número de problemas. Pero no hay que olvidar un hecho: el principal obstáculo para la negociación articulada es la oposición de los empleadores a que se negocie en dos ámbitos, uno de los cuales incluye al otro. Si hay negociación en dos ámbitos, ésta puede articularse.

Una breve referencia a dos posiciones que no compartimos. Hay quienes dicen: "No queremos ningún Estatuto". Esta posición se ha fraguado por mezcla de componentes corporativistas y anti-sindicalistas de signo vario. Es conservadora y no favorece sino la perpetuación de la realidad actual. Algún Sindicato sigue viendo en la derogación de la adicional 15, el remedio de todos los males. Dicho así, conlleva la paralización, sine die, de la unificación de los cuerpos docentes y el retorno al viejo esquema de la inspección. La adicional 15 hay que modificarla, derogarla, si se quiere, en todo lo relativo a la carrera docente-. Nosotros lo defendemos. Pero siendo una ley de bases, podemos tardar en conseguirlo.

Mientras nos basta con congelar su desarrollo en todo lo relativo a la carrera docente y en negociar una unificación de los cuerpos que no discrimine a ningún colectivo.

La mención específica a los trabajadores de **escuelas infantiles**, no supone que queramos excluirlos del Estatuto. Todo lo contrario, se trata de llamar la atención sobre una

de las negociaciones parciales más importantes que hemos de iniciar, en la que están implicadas casi todas las Administraciones Públicas.

Nuestros objetivos generales son:

a) **Integración** de los centros y de los trabajadores en la red general de la enseñanza pública, dependiente de las administraciones educativas del MEC y de las CC.AA.

b) **Homologación** de sus condiciones laborales y profesionales, con las de los maestros, en la perspectiva del Cuerpo Único de Profesores.

c) **Planes específicos de formación permanente**, que permitan la homogenización de sus cualificaciones profesionales.

5.1.2. Acción Sindical en la Universidad.

El ejercicio de la autonomía universitaria ha abierto un ámbito de negociación ante los órganos de gobierno de cada Universidad, Junta y equipo rectoral, poco transitado con anterioridad si exceptuamos al colectivo que ha podido elegir representantes sindicales, el personal laboral.

Desarrollar una práctica de acción y negociación sindicales en éste ámbito, plantea tres tipos de problemas:

a) La Junta de Gobierno y el Rector, son elegidos democráticamente por profesores, estudiantes y PAS. Afiliados a nuestro Sindicato, forman parte de los órganos de Gobierno en distintas Universidades.

b) Existe una consolidada tradición universitaria de búsqueda individual de soluciones a problemas laborales y profesionales, a través del juego de influencias académicas que penetra profundamente en los órganos de gobierno de numerosas universidades. El gobierno de las mismas se asienta, en estos casos, en un equilibrio dinámico, de micropoderes corporativos. Esta situación es uno de los obstáculos principales para el desarrollo del sindicalismo entre el profesorado universitario. En España y en muchos otros países.

c) La necesidad de contar con secciones sindicales en todas las Universidades con capacidad de actuación en los tres grandes colectivos de trabajadores. Para afrontar estos problemas hemos de tener en cuenta los siguientes criterios:

1) La acción de CC.OO. en las Universidades no puede limitarse a la acción estrictamente laboral-reivindicativa, sino que debe orientarse también a su transformación progresista; para ello, hay que contribuir a que equipos de gobierno progresistas rijan el mayor número posible de Universidades: es en las Universidades donde ello no ocurre, donde se dan los mayores obstáculos para avanzar hacia la consecución de -nuestros objetivos sindicales; por otra parte, hay que asegurar que nuestra aportación a un gobierno progresista de las Universidades se haga con programas claros, sin caer en personalismos ni en tráfico de influencias, y de modo que no se confunda la legítima participación de los afiliados al Sindicato en la gestión de las Universidades con una identificación, no deseable, de un equipo de gobierno con la sigla de CC.OO.

2) Aquellas condiciones de trabajo y problemas laborales cuya determinación o resolución sea competencia de las propias Universidades, han de tratarse a través de procedimientos de negociación entre los representantes sindicales y las Juntas de

Gobierno. Imponer un tratamiento sindical y no académico de estas cuestiones, costará tiempo, pero es absolutamente imprescindible para el desarrollo del sindicalismo en la Universidad. Las elecciones sindicales facilitarán el establecimiento del cauce de negociación sindical, pero no hay que esperar a ellas para que las secciones sindicales intenten abrir este ámbito de negociación allá donde sea posible.

3) El principio de independencia de nuestro Sindicato con respecto a cualquier poder, es igualmente aplicable a aquellos de carácter democrático en los que participará afiliados al mismo. En caso de conflicto con Juntas de Gobierno progresistas, debe primar el criterio de independencia sindical.

Hemos de procurar que se produzcan los menos posibles, pero nunca a costa de renunciar a la defensa de los intereses de los trabajadores. Para asegurar la independencia de las secciones sindicales con respecto a los órganos de gobierno, hay que establecer un sistema de incompatibilidades entre los puestos de responsabilidad de ambas.

EJES REIVINDICATIVOS

El trabajo sindical entre el profesorado en el próximo período, ha de vertebrarse en torno a dos grandes ejes: el primero el de levantar una dinámica de acción sindical por la mejora de las condiciones de trabajo, que afecte al conjunto del personal funcionario y contratado; el segundo, el asegurar que la reconversión de las plantillas universitarias se realice de modo que todos los PNNs actuales que cumplan satisfactoriamente sus funciones, conserven el empleo.

La plataforma reivindicativa, sobre la que basar la acción sindical para el conjunto de los profesores, debe comprender puntos comunes a todos los funcionarios (retribuciones y pensiones), con sus concreciones específicas (clasificación y homologación retributiva); cuestiones sobre las que tiene competencia la SEUI (modificación del régimen estatutario definido en los decretos que desarrollaron la LRU, hacia uno más racional y no discriminatorio que recoja una parte de la filosofía del contrato laboral) y otras que inciden directamente sobre las condiciones en que se desarrolla la actividad docente e investigadora (medios materiales, alumnos por clase, medios para la formación permanente -año sabático- y los intercambios científicos, seguridad social e higiene general y en los laboratorios, etc.) en los que tienen competencias las administraciones central y autonómica y la propia Universidad.

La SEUI, elevando al extremo su habitual falta de voluntad negociadora, pretende ahora que su papel de interlocutor ante los Sindicatos ha terminado, en lo que toca al profesorado, con el desarrollo reglamentario de la LRU. Quiere hacer ver que los únicos ámbitos de negociación están por encima (Presidencia del Gobierno) o por debajo (las universidades). Es absolutamente incierto. Para forzar su criterio es necesario levantar una dinámica sindical de base, que parta de las Universidades y que tenga como objetivo, establecer cauce de negociación permanente en los tres ámbitos (Universidad, CC.AA. y MEC).

En el momento de redactar este informe, continúa en diversas Universidades la lucha de los PNNs por asegurar su empleo en el proceso de reconversión de las plantillas. La SEUI, para no dar su brazo a torcer, ha optado por la más chapucera y menos racional de las soluciones: distorsionar la LRU, convirtiendo las figuras de ayudante y asociado, en aparcadero provisional de los PNNs. Frente a ello, la prórroga de los contratos actuales hasta 1992 y la convocatoria en este período, de un número suficiente de plazas, no sólo

es una mejor situación laboral, sino que debería ser un requisito para una aplicación racional de las enseñanzas universitarias en pleno proceso de reforma.

Si no conseguimos una solución global negociadora con la SEUI, habrá que culminar la negociación de la reconversión en cada Universidad, con las categorías previstas en la LRU. Cuando está en juego el empleo de los trabajadores, no vale aferrarse a lo más justo y racional, si esto no consigue abrirse camino a pesar de nuestros esfuerzos. La responsabilidad exclusiva de la chapuza, recaerá en el Gobierno y el MEC.

En cualquier caso, este eje reivindicativo continuará en los primeros años en torno a la ampliación de las plantillas, por la posibilidad de que todo profesor pueda concursar a una plaza de titular en la propia Universidad y por las modificaciones legales que han de realizarse para ello.

En el sector del **PAS funcionarios**, también debemos desarrollar una estrategia de negociación articulada (Administración Educativa-Universidad). La elaboración del catálogo de puestos de trabajo, la aplicación del nuevo sistema retributivo y de la carrera administrativa, configurarán los contenidos de la negociación. La organización sindical de este colectivo de trabajadores en nuestra Federación, es uno de los objetivos de desarrollo organizativo en el próximo período. La acción sindical a llevar a cabo en lo que queda de año sobre las cuestiones antes mencionadas, deben ayudarnos a este proceso que debe necesariamente complementarse con la coordinación con la Federación de Administración Pública en el marco del Área Pública.

5.1.3. La Acción Sindical en el Personal Laboral de las AAPP.

Según los convenios que les afectan, hay que considerar cuatro grupos de contratados laborales que trabajan en centros de enseñanza:

- Los afectados por el **convenio del MEC**: PAS de direcciones provinciales del MEC, de centros, personal del INEE, a los que podrían añadirse en el futuro los profesores incluidos en el "Personal vario sin clasificar" (Educación Física, Hogar, y Cívico Social).
- Los afectados por **convenios de CC. AA.**, en los que, a su vez, hay que distinguir dos tipos: los que tienen convenio único, en CC.AA. con competencias educativas, que agrupan a todo su personal laboral, excepto al de Universidad, y los que dependen de convenios de CC. AA. sin competencias educativas que incorporan centros dependientes de las Diputaciones, EE.II., centros formativo-asistenciales.
- Los que dependen de **convenios locales**: EE.II., centros formativo-asistenciales, etc.
- El personal laboral no transferido de las CC.AA. está afectado, además, por el Convenio Marco del Personal Laboral de las AA.PP.

En lo que se refiere a los ámbitos de negociación, éste sector podría constituirse en modelo para llevar a cabo prácticas de negociación articulada. Existen ámbitos locales, provinciales, de CC.AA. y de Estado, sectoriales del Estado, sectoriales del MEC. Sin embargo, la práctica sindical desarrollada hasta el momento, se enfrenta a todo tipo de dificultades, como consecuencia de los condicionamientos impuestos por el Gobierno a la negociación colectiva laboral en las AA.PP. y las insuficiencias organizativas y de coordinación dentro del Área Pública. Esto hace que la valoración positiva de la negociación colectiva sólo pueda hacerse convenio a convenio y no sobre el conjunto.

El problema principal con que nos enfrentamos es la tendencia de los Gobiernos Central y Autonómico, de agrupar a todo el colectivo en grandes convenios (marco o únicos) a costa de limitar gravemente la negociación colectiva en los ámbitos inferiores (territoriales o sectoriales) o eliminarla. En los procesos de homogenización de las condiciones de trabajo se pretende hacer perder las mejores condiciones pactadas por determinados colectivos, los que tenían una negociación colectiva anterior más consolidada, a cambio de mejorar a los colectivos más desfavorecidos.

Para hacer frente a esta situación, proponemos las siguientes orientaciones:

a) Hay que defender el mantenimiento de todos los convenios consolidados, especialmente de aquellos en los que ha habido experiencia de lucha organizada de los trabajadores.

b) Hay que procurar que la integración en ámbitos superiores se haga en convenios marco, de mínimos, no en convenios únicos que eliminen la negociación colectiva de ámbito interior.

c) Esta forma de integración en ámbitos superiores es positiva por razones de solidaridad, por contribuir a desarrollar la sindicalización, por permitir, si existe un buen trabajo sindical, desarrollar grandes acciones de conjunto contra la política de topes salariales no negociados, por la mejora de las condiciones de trabajo comunes, etc.

Sin embargo, todos estos elementos positivos pueden diluirse y el proceso tornarse en negativo, si la integración en los ámbitos superiores se hace a costa de empeorar las condiciones de trabajo y los derechos sindicales de los sectores más combativos y si la negociación de los convenios marco se realiza burocráticamente, sin asegurar la participación de los trabajadores en la misma.

d) El reforzamiento organizativo, la elaboración de una estrategia global del Área Pública para la negociación colectiva laboral, la coordinación permanente de esta política, son objetivos que hay que cubrir necesariamente en el próximo período.

Está pendiente la clarificación plena de la adscripción afiliativa de los distintos colectivos dentro del Área Pública. Nuestra posición es clara: debe pertenecer a la Federación de Enseñanza en personal que trabaja en centros de enseñanza. De inmediato, hay que clarificar qué Federación se responsabiliza de la negociación colectiva (se ha avanzado bastante en el proceso). Pero, sea cual sea el compromiso final al que se llegue, hemos de trabajar conjuntamente como Área Pública (en las Conferencias de Acción Sindical que hemos propuesto antes y a través del funcionamiento regular del Área Pública) y coordinado permanentemente la acción sindical a través de las comisiones de Personal del Área Pública (federales y de Comunidad Autónoma).

En nuestra Federación hay que estructurar el trabajo en dos áreas coordinadas: personal de Universidad y personal del MEC y de las CC.AA.

5.2. Acción Sindical en la Enseñanza Privada.

Las grandes áreas de la acción sindical están ya definidas por la práctica de los últimos años. Continuarán siendo: la negociación de los convenios colectivos, la reestructuración del sector y la equiparación de las condiciones de trabajo con la Enseñanza Pública.

En primer lugar, algunas reflexiones y orientaciones sobre la **negociación colectiva**:

a) La conservación de la **unidad del convenio general**, con sus actuales límites, sigue siendo válida. La desmembración de los niveles no concertados, sólo se haría en detrimento de los salarios de los trabajadores de estos niveles. El convenio de ACADE ha de quedar reducido a un convenio para un grupo de centros. Reconocida su validez legal, nuestra participación en la negociación ha de procurar una revisión global del mismo. No es un buen convenio.

b) Los **incrementos salariales** para los próximos años, han de tomar como punto de referencia de los determinados en la negociación de los Sindicatos con el MEC sobre la homologación retributiva. Las presiones de la patronal para excluir a los profesores de los niveles no concertados y a los PAS de estos aumentos, serán muy fuertes. En el caso de los profesores, no lo olvidemos, la aplicación de incrementos porcentuales similares a los que se establezcan para los niveles concertados, es condición necesaria para que no se produzca una inadmisibles retribución desigual para un mismo trabajo. En el caso del PAS, proponemos tomar como referencia, las mejores condiciones salariales de las categorías, equiparables de los empleados públicos y los aumentos porcentuales establecidos para los profesores.

c) Hay que **continuar desarrollando la estrategia de la negociación colectiva de los últimos años**. Es la correcta. Los contenidos de la negociación no pueden reducirse a los salarios. Para la jornada y las demás condiciones de trabajo, la negociación colectiva es el instrumento para equipararlas a las establecidas en la enseñanza estatal. Sobre las formas de negociación participativas, sólo reiteraremos que hemos de seguir profundizando en ellas. Firmaremos el convenio cuando nuestros afiliados y los trabajadores lo consideren aceptable. Mientras tanto, la acumulación de fuerzas depende del desarrollo de nuestra implantación y organización (no hay que olvidar nunca la posibilidad de promover más elecciones sindicales) y de la aplicación de una política de alianzas para la negociación colectiva que propicie la unidad de los trabajadores por la base.

d) En los **demás convenios del sector** -EE.II., Educación Especial, Universidad, Autoescuelas,..., especialmente en estos últimos, la negociación colectiva se ha caracterizado por la falta de participación de los trabajadores en la misma. Los Sindicatos se han limitado, en la mayoría de los casos, a procurar las mejores condiciones posibles en el estricto marco de las mesas de negociación. Ha existido acción sindical allá donde hay negociación de ámbito inferior al Estatal (convenios de Educación Especial de Madrid y Barcelona).

En el **ámbito de las EE.II.**, la unificación de los dos convenios existentes es un objetivo claro. En todos ellos, la orientación esencial es la de crear las condiciones para la participación de los trabajadores en la acción sindical. El mantenimiento de los ámbitos de negociación provinciales existentes y aún la creación de otros nuevos, favorecería esta perspectiva. Pero esto último no es ninguna panacea. El crearlos requiere, a su vez, el que haya fuerza sindical. Los mayores medios de actuación que disponemos en el sector y en los Sindicatos provinciales, pueden permitir el desarrollo de esta orientación en la que la acción sindical debe transcurrir paralelamente a la organización.

Respecto a la UTEP, nuestra orientación ha de basarse en la potenciación de su funcionamiento, en la base y a nivel estatal y en el respeto a los acuerdos que permitieron mantener la coalición en el último proceso electoral. Nuestro Sindicato no ha de diluirse en la UTEP. Debe conservar en su interior sus capacidades de acción u organización autónomas. Hay que ver la acción propia del Sindicato y de la coalición, como complementarios. El conflicto puede surgir principalmente por diferencias de criterio con la UCSTE. En la medida de lo posible, hay que procurar llegar a acuerdos previos si no se consiguen, la capacidad de decisión la tienen los delegados de UTEP.

La segunda cuestión a tratar es la **reestructuración del sector**. No ha terminado. Por un lado están los flecos de los acuerdos del año pasado. Las recolocaciones pendientes. En comparación con los acuerdos sobre reestructuración en otros sectores en crisis, los resultados obtenidos, hasta el momento, son buenos, pero hay que culminarlos. En el curso 1989/90 se producirá la segunda fase. Probablemente afecte a un número superior de trabajadores que la pasada. Hay que comenzar a prepararla con la experiencia acumulada sobre la anterior negociación y la aplicación de los acuerdos. Hemos de aspirar a mejorar el contenido de los mismos (el PAS debe incluirse) y, sobre todo, tener en cuenta una cosa: la vía de la colocación en unidades de apoyo en centros privados concertados tiene un límite. No se puede utilizar independientemente del volumen de personas a recolocar, sin caer en la grave contradicción de propiciar que las plantillas de los centros privados concertados, estén mucho mejor dotadas que las de los centros públicos.

Cuando todavía hay tiempo suficiente, hay que prever y planificar la aplicación de las demás soluciones contempladas en nuestra alternativa a los centros en crisis: contratación laboral por parte de las distintas administraciones públicas para el desarrollo de los programas educativos complementarios, facilitar el acceso a la función pública, integración de centros que reúnen condiciones en la red de enseñanza estatal, cooperativas, patronatos, etc.

En este apartado hay que hablar también de los **centros y niveles de enseñanza no subvencionados**. El que escolaricen todavía alrededor de un tercio de los alumnos, sólo es comprensible por la insuficiencia de la oferta de plazas escolares públicas y por la sobre explotación a que se somete a sus trabajadores (salarios y jornada), que permite unos precios, sin duda elevados, pero todavía asequibles, aún con dificultades, para las clases medias. Si no se dieran estos factores, la demanda de plazas escolares en centros privados no subvencionados, disminuiría fuertemente. No es aceptable que se mantengan y nuestro sindicato ha de ser activo en ello. Para que la patronal no tome la iniciativa, con el dilema o discriminación o paro, es necesario que planteemos también la reestructuración del sector, implicando a las Administraciones Educativas en ello.

La ampliación de la edad de escolarización obligatoria hasta los 16 años, plantea el problema de la ampliación de la financiación de la enseñanza privada, hasta el fin del primer ciclo de la enseñanza secundaria. En algunos sectores del MEC, se utiliza esto para inclinarse a rebajar la obligatoriedad a los 15 años. Esto es inaceptable.

Por otra parte, desde el punto de vista sindical de la defensa de los intereses de los trabajadores de la enseñanza privada, hemos de defender que dicha ampliación de los niveles concertados se haga y con homologación de las condiciones de trabajo. ¿Debemos defenderlo a sabiendas de que el actual marco legislativo no ha propiciado la integración de las dos redes escolares financiadas con fondos públicos, tal como preconiza la alternativa de Escuela Pública, elemento esencial de nuestro programa? Sólo se puede hacer coherentemente reclamando dicha integración a partir de la aprobación de la LOSE y, por lo tanto, la simultánea modificación de la LODE y de sus disposiciones reglamentarias sobre centros concertados.

Con respecto a la equiparación salarial, las negociaciones con el MEC están actualmente en lo que puede ser su tramo final. Si concluyen en un acuerdo satisfactorio, éste representaría una victoria sindical de primerísimo orden. Indudablemente, la aplicación temporal de la fórmula de homologación que ha de estar abierta a las futuras mejoras de los profesores de la enseñanza estatal nos deparará ocasiones de desarrollar una acción sindical de seguimiento y aplicación de los acuerdos.

Culminado el proceso, no es ilusorio pensar en una posible acción común de todos los trabajadores de la enseñanza, privada y estatal, por la mejora de sus salarios.

Homologación retributiva en los niveles concertados, reestructuración del sector, consecuencias laborales de la aplicación de la LOSE, llenarían de contenido la negociación sindical con las Administraciones Educativas (MEC y CC.AA.). Aquí hay terreno también para la negociación articulada. La apertura de negociaciones con las CC.AA., no tiene porqué esperar a que terminen las negociaciones con el MEC. Lo más beneficioso para los intereses de los trabajadores es poder desarrollar simultáneamente los procesos de negociación.

5.3. La articulación de la acción y la negociación. Formas de movilización.

En los apartados anteriores, hemos subrayado la posibilidad de establecer una negociación articulada en prácticamente todos los sectores de la enseñanza. Lo hemos tratado, sobre todo, desde el punto de vista de los ámbitos de negociación y de los contenidos de la misma.

Intentaremos en este último apartado, dedicado a la acción sindical y la negociación colectiva, examinar la cuestión desde el punto de vista de la participación de los trabajadores en la misma, partiendo de la consideración de que una de las características esenciales del modelo sindical de CC.OO. es el de procurar la unidad temporal de los dos elementos esenciales de la acción sindical, la participación de los trabajadores, su movilización, con la negociación.

En el sector de la enseñanza, ha primado abrumadoramente, la acción y la negociación de ámbito estatal. Tanto en la enseñanza privada, como en la estatal. Sólo recientemente se han abierto ámbitos de acción y negociación importantes en las CC.AA. con competencias educativas. Las estructuras federales del Sindicato han tenido que hacer frente, con todas sus deficiencias organizativas, a un conjunto de procesos de movilización y negociación de ámbito estatal, muy superiores en número a los de casi todas las ramas de nuestra Confederación.

En una mayoría de ramas, todavía no existen convenios de ámbito estatal y, en donde existen, se ha llegado a ellos tras un largo proceso, partiendo de una práctica consolidada de negociación colectiva de empresa y provincial. No se puede olvidar que la cercanía de la negociación colectiva a los trabajadores, ayuda enormemente a desarrollar las organizaciones de base del Sindicato.

Cuando en la enseñanza nos planteamos abrir ámbitos de negociación, articulados, tenemos que recorrer el camino en sentido contrario, de arriba hacia abajo, sin que los procesos de acción sindical desarrollados hayan sido los más propicios para desarrollar organizaciones de base -agrupaciones y secciones sindicales- con la vida propia que les da el haberse enfrentado directamente a procesos de negociación colectiva. Una ventaja tenemos, sin duda, la de la práctica adquirida por los trabajadores en movilizaciones de ámbito estatal, que conlleva homogenización de planteamientos, experiencia solidaria y fuerza sindical, aunque ésta sea una fuerza menos organizada. Un modelo ideal de negociación articulada es aquél que permite avanzar en los ámbitos inferiores -territoriales o sectoriales- en función de la correlación de fuerzas en los mismos, manteniendo la fuerza sindical en el ámbito superior, para obtener en él mejoras que afecten a todos los trabajadores. Un modelo así, requiere una gran fuerza sindical, una gran capacidad organizativa y de movilización.

Una línea de trabajo consistente, para avanzar hacia este modelo ideal, requiere, a nuestro juicio, la aplicación de las siguientes orientaciones:

- a) Mantener, consolidar y reforzar, los ámbitos de negociación estatales existentes. Crearlos realmente en el ámbito general de la función pública.
- b) Crear nuevos ámbitos inferiores, los que permita la correlación de fuerzas existentes.
- c) Mejorar la planificación de la acción sindical de ámbito estatal.
- d) Procurar la coordinación de los procesos de movilización en los diferentes ámbitos y sus ritmos temporales.

Una buena planificación de la acción sindical tiene que tener en cuenta el grado de organización existente, el tiempo necesario para que las propuestas puedan ser conocidas y debatidas por los afiliados y los trabajadores, los medios de información con que se cuenta y la velocidad de los mismos. Hay que prever con antelación suficiente los momentos en que es necesario una consulta a todos los trabajadores y ser muy firmes frente a los intentos de imponer acuerdos apresurados, sin tiempo para realizar consultas democráticas a los afiliados y los trabajadores.

Serán muchas las dificultades impuestas por los Gobiernos y la patronal y, a veces, por los demás Sindicatos, para que esta forma de actuar se consolide. Lo importante es avanzar hacia ella. Por nuestra parte, la mejora de la infraestructura organizativa y la elevación del grado de participación de los afiliados en la vida sindical, son objetivos que contribuirán a desarrollar el modelo que preconizamos. La ausencia de regulación legal de los cauces de representación y negociación de los funcionarios han contribuido también, en la enseñanza estatal, a dificultar la planificación de la acción sindical. En los sectores laborales, los problemas han sido menores. La celebración de las elecciones sindicales contribuirá a facilitar las cosas, aunque no sean la panacea.

LAS FORMAS DE MOVILIZACIÓN

La práctica sindical de los últimos años ha equiparado prácticamente los términos “movilización sindical” y “huelga”. Últimamente, las manifestaciones en período de huelga, por su impacto en los medios de comunicación de masas, han sido asumidas por los trabajadores como una forma efectiva de lucha. El descenso de los niveles de participación de los trabajadores en la vida sindical en los períodos que no son de huelga o de convocatoria de la misma, es notabilísimo, afectando a las propias estructuras del Sindicato. El papel de la huelga, como arma principal de los trabajadores, no lo vamos a minusvalorar aquí, pero la huelga no es un arma sindical que se pueda utilizar continuamente. La dificultad para desarrollar otras formas de movilización, las enormes desigualdades en los niveles de participación, son también síntomas de la debilidad de las organizaciones de base y de su vida sindical.

Las asambleas, los pronunciamientos de las mismas después de los debates, la realización de encuentros, jornadas o congresos que fomenten la participación de los trabajadores en temas de contenido sindical, también son formas de movilización que, al conseguir una proyección en los medios de comunicación, contribuyen a reforzar la posición de los Sindicatos en la negociación.

La coordinación de procesos de esta clase en el ámbito estatal y su proyección pública, crean estado de opinión que a veces pueden bastar para alcanzar determinadas reivindicaciones o, en todo caso, preparar a los trabajadores para la realización de acciones de mayor contundencia.

En los procesos de lucha largos, en los que haya que utilizar la huelga como arma, habría que plantearse la posibilidad de realizar huelgas rotatorias territorialmente.

6. EL RETO ORGANIZATIVO. PARTICIPACIÓN, DEMOCRACIA Y PLURALISMO

Como indicamos en la introducción de la parte II del Informe, nuestros objetivos organizativos son tratados en la ponencia "Sindicalismo en la Enseñanza - Análisis y perspectivas". Queremos, sin embargo, mencionar los más importantes, para culminar el informe:

a) La **potenciación de las estructuras de base del Sindicato, las secciones sindicales**, adecuándolas, en cuanto a su ámbito y funcionamiento, al diferente grado de desarrollo de los Sindicatos y a las características específicas de cada sector.

b) **Consolidar las estructuras sectoriales**, coordinándolas en el ámbito federal - **secciones de ámbito estatal**- e integrándolas en cada organización territorial, de modo que conserve el carácter unitario de la organización del Sindicato. Los órganos de dirección -territoriales y federales- mantendrán la capacidad de decisión, pero se potenciarán las estructuras sectoriales (e. estatal, e. privada y universidad) en su papel de coordinación de la acción sindical.

c) Definir y aplicar un **modelo** de funcionamiento eficaz del **Área Pública**.

d) **Potenciar los canales informativos** propios del Sindicato y ampliar los servicios que presta a los afiliados. Dentro de este último apartado, resolver definitivamente el problema de la existencia jurídica administrativista.

e) Elevar el grado de **participación de los afiliados** en la vida sindical, desarrollando, paralelamente a ello, una política de formación de cuadros sindicales.

Este último objetivo es clave para que nuestra organización se consolide como una gran Federación de Sindicatos de Enseñanza, democrática y pluralista. Democracia y participación son conceptos que deben fundirse en nuestro modelo sindical. No nos basta con mantener mecanismos formales democráticos, aunque debemos respetarlos escrupulosamente. Tenemos que aspirar a que una mayoría de los afiliados participe en la vida sindical con el nivel de compromiso que libremente decida. Los órganos de dirección federales y territoriales, deberán prestar una permanente atención a la consecución de este objetivo, poniendo especial cuidado en los mecanismos de debate y de toma de decisión. Para lograr unos niveles de participación aceptables, es preciso que las organizaciones de base puedan sentirse partícipes de las orientaciones y decisiones de los Sindicatos y de la Federación, y que sepan que cuando sus opiniones no son adoptadas por éstos, es porque democráticamente han sido consideradas otras después de realizar una discusión abierta de las mismas.

Queremos que la política de la Federación, la composición de sus órganos de dirección, sean expresión exclusiva del funcionamiento democrático y plural de sus Sindicatos y de sus bases. Que el Cuarto Congreso sea un ejemplo de ello.

Aprobado en el 4º Congreso de la F.E.- CC.OO.

Mayo de 1987