

Profesorado en lucha

Javier Doz
Paco Soto

En los últimos dos años los profesores de la enseñanza pública de varios países europeos han protagonizado durísimas movilizaciones sindicales -huelgas y otras acciones- por la mejora de sus salarios y de sus condiciones de trabajo. Escoceses, ingleses y galeses, italianos Y griegos, los peor retribuidos junto con los españoles, han sido los protagonistas de unas luchas sindicales de una intensidad desconocida hasta el momento. Italianos y escoceses han conseguido importantes mejoras. Peor suerte han tenido ingleses y galeses. Al otro lado del Atlántico, los docentes argentinos han llevado acabo una gran huelga y los norteamericanos han obtenido sustanciosos incrementos salariales.

Habría que preguntarse por la causa o causas de esta coincidencia en la acción reivindicativa de los profesores de varios países desarrollados o semi-desarrollados. En lo que respecta a Europa hay que partir de un hecho: las movilizaciones se han producido en los países que peor pagan al profesorado de la enseñanza pública: Gran Bretaña, Italia, Grecia y España. Sólo Portugal, en donde los salarios son aún más bajos, no ha conocido, por el momento, acciones reivindicativas masivas de los docentes.

Siendo natural que los movimientos sindicales los encabecen los peor tratados en sus condiciones de trabajo, existen unos factores comunes que explican el malestar docente en Europa y los países desarrollados. Mencionaremos las que, a nuestro juicio, son más significativas:

a) Como consecuencia de las políticas anticrisis de carácter neoliberal, el gasto público en educación ha visto reducida, de forma notable, su participación en el conjunto de la riqueza nacional. Esta es una tendencia que se ha dado en la mayoría de los países de la Comunidad Europea en la década 1975-85. En este ámbito, el porcentaje medio del gasto público educativo, en relación al PIB, ha disminuido de un 7 a un 5,5 por 100. Siempre hay que recordar que en España todavía estamos en un 3,5 por 100.

La disminución, congelación o crecimiento insuficiente de los presupuestos educativos ha producido un deterioro de la situación salarial de los profesores (la han sufrido igual la mayoría de los empleados públicos), de sus condiciones de trabajo y de la situación general de la escuela pública y de sus factores de calidad. Sólo el impacto de la disminución de la natalidad ha aminorado el deterioro en este último aspecto.

b) Los cambios científicos y tecnológicos, las nuevas tendencias socioculturales, su repercusión en los cambios curriculares y metodológicos, están generando un conjunto de nuevas exigencias al sistema educativo, a los profesores, que se traducen en un incremento de su carga de trabajo, de los niveles de formación inicial y permanente.

c) La teoría del capital humano, en boga durante la época de expansión económica anterior a la crisis de los setenta, vuelve a estar de moda. Se revaloriza el papel social de la educación. Los docentes comprueban, sin embargo, que su trabajo dista de tener una consideración social acorde con las exigencias, tradicionales y nuevas, que se plantean a su trabajo. Se les paga menos que al resto de los empleados públicos de similar

cualificación profesional, las Administraciones Educativas quieren que trabajen más, no se les proporcionan los medios pedagógicos y de apoyo necesarios para su labor.

La crisis ha fomentado la desigualdad en las sociedades desarrolladas: desigualdad en el reparto general de la riqueza, mayor desigualdad en las remuneraciones de los asalariados de los sectores privado y público. A los profesores se les quiere dejar en la parte más baja del escalafón. Para fomentar la creación de grandes fortunas, para determinar las condiciones de trabajo de los altos funcionarios, no existe el concepto de austeridad. Colectivo más homogéneo que otros de funcionarios públicos, con unas tasas de sindicalización muy altas o, como en el caso español, con una experiencia reivindicativa grande, los docentes se rebelan contra esta situación.

GRAN BRETAÑA

Unos ganan y otros pierden

El primer aviso lo dieron los profesores británicos. Sus salarios se encuentran entre los más bajos de Europa. En el comienzo de su carrera profesional son iguales o ligeramente inferiores a los que tenemos en España (según el variable cambio de las monedas). El salario medio es superior en 15 puntos por la existencia de una escala retributiva muy amplia.

La posibilidad de subir grados en el escalafón depende de la decisión de las autoridades locales a propuesta de los directores de los centros nombrados por ellas. El sistema es muy discutido por los profesores.

En Gran Bretaña hay tres administraciones educativas: Inglaterra y Gales, Escocia e Irlanda del Norte. Los salarios y condiciones de trabajo son negociados con las mancomunidades de autoridades locales de las respectivas regiones.

Comenzaron los escoceses, en septiembre de 1984, la que todos califican como la más importante lucha sindical en la historia de la enseñanza. Terminaron en marzo de 1986 con un acuerdo suscrito por el sindicato EIS (Educational Institute of Scotland), que afilia al 80 por 100 de los profesores. El 90 por 100 de los mismos ratificó con sus votos el acuerdo, que suponía un incremento del 15 por 100 de los salarios de dos años, adicional a las subidas anuales, así como otras mejoras laborales.

Los métodos de acción utilizados fueron: huelga intermitente y actividades paralelas, tipo manifestaciones y actos propagandísticos. Al final se propuso el boicot a los exámenes, que no hubo ocasión de realizar por llegarse antes a un acuerdo. Una línea de trabajo constante que los sindicalistas escoceses han considerado decisiva para la victoria del movimiento ha sido la de información y explicación a los alumnos, padres y a la opinión pública, para lograr un apoyo a su huelga. Lo consiguieron especialmente entre las capas populares. Gran repercusión pública tuvieron los exhaustivos informes que elaboraron sobre sus condiciones de trabajo, en los que demostraban la contradicción existente entre las crecientes demandas sociales, la superior carga de trabajo que suponían y la devaluación de sus salarios y de su papel social.

El caso escocés sirvió de catalizador a sus colegas ingleses y galeses para que comenzaran su movilización en el curso 1985-86. Su reivindicación principal era la homologación retributiva con los empleados públicos de la misma titulación que cifraban en un incremento de un 15 por 100, adicional a los aumentos anuales. La huelga fue convocada conjuntamente por los principales sindicatos de los profesores de primaria y secundaria: la NUT (National Union of Teachers) y la NAS-UW (National Association of

Schoolmasters-Union of Womenteachers). Sus miembros (200.000 y 100.000 respectivamente) secundaron la huelga al cien por cien. El número total de profesores es de 440.000.

La huelga, de carácter intermitente y rotatorio (varios días a la semana según zonas y un día a la semana todos juntos), se prolongó durante dos cursos académicos, terminando en mayo de 1987 con la imposición unilateral, por parte del Gobierno de Margaret Thatcher, de un decreto que suponía un aumento salarial de un 4 por 100. Con ello, el Gobierno inglés acababa de paso con la tradición de negociación colectiva de los funcionarios con las autoridades locales. En la misma fecha en que se dictaba el decreto salarial, 26 de mayo, el Comité de Libertad Sindical de la OIT condenaba al Gobierno Thatcher por violación de los derechos sindicales, especialmente el de negociación colectiva.

En el presente curso, la NUT y la NAS-UW, conscientes de la dificultad de mantener la huelga, después de dos años, y tras el nuevo triunfo electoral del Partido Conservador, la suspendieron. Pretenden abrir un nuevo ámbito de negociación directamente con el Gobierno, pidiendo una subida del 8 por 100 para recuperar la capacidad adquisitiva perdida y de otro 8 por 100 para avanzar en la homologación.

Factores políticos han incidido directamente en este proceso, en contra de los intereses de los profesores ingleses y galeses:

a) La furibunda obsesión antisindical del Gobierno Thatcher unida a su fortaleza política. Su política de quitar poder de representación a los sindicatos y de limitar al máximo la capacidad de negociación colectiva de los empleados públicos le lleva a un hecho histórico en las relaciones laborales en Gran Bretaña: dictar los salarios mediante decreto gubernamental. Posteriormente, hizo aprobar en el parlamento una disposición legal que eliminaba prácticamente la capacidad contractual de sindicatos y autoridades locales.

b) La política conservadora de acabar con el poder de las autoridades locales (éstas administran cuantiosos fondos, buena parte de los cuales son transferidos desde el Estado) y de sus mancomunidades, normalmente controladas por el Partido Laborista. Esta política, que va más allá de los temas educativos y sindicales, tiene su punto culminante en la negativa del Gobierno Thatcher a la aprobación del acuerdo suscrito con las autoridades locales por la NUT y la NAS-UW, después del triunfo laborista en las elecciones municipales.

c) La coincidencia de la lucha sindical con los proyectos de contrarreforma educativa: recortes presupuestarios, multiplicación de las pruebas y controles sobre los alumnos, currículum de carácter nacional que elimina la autonomía preexistente de distritos educativos y centros, reforzamiento general de los poderes de las autoridades educativas centrales, disminución de la estabilidad del profesorado y de los equipos docentes, etcétera.

Los compañeros de la NUT con quienes hablábamos para la redacción de este artículo nos decían: «It's a bleak time for education» (son tiempos sombríos para la enseñanza).

ITALIA

Importante avance y complicada situación sindical

La legislación sindical italiana, una de las más avanzadas de Europa, permite a los funcionarios negociar convenios colectivos que son el instrumento jurídico mediante el cual se regulan sus condiciones de trabajo. Esto ha producido avances en determinadas condiciones de trabajo y, sobre todo, en los niveles de empleo. El cociente global entre el

número de estudiantes y el número de profesores de las enseñanzas primaria y secundaria es de poco más de diez, el más reducido de los países europeos y de la OCDE. Incluyendo las escuelas infantiles son casi 900.000 los profesores de la enseñanza pública en los niveles previos a la Universidad.

Sin embargo, las retribuciones de los profesores italianos se encontraban entre las más bajas de Europa occidental (sólo en Portugal y Grecia eran menores).

Hace tres años el Gobierno italiano procedió a homologar los salarios de los profesores universitarios con los funcionarios de las categorías más altas de la Administración Pública italiana. Los distintos Gobiernos que se sucedieron desde entonces se negaban a aumentar sustancialmente los sueldos a los profesores de primaria y secundaria debido al importante monto global que conllevaba esta decisión (el eterno problema de ser muchos).

En Italia existen cuatro sindicatos representativos en la enseñanza: las federaciones de rama de las tres centrales sindicales, CGIL, CSIL y UIL, y un autónomo, el SNALS, cuya componente política mayoritaria es la democracia cristiana. La tasa de afiliación global en primaria y secundaria es del 45 por 100 y los sindicatos de mayor implantación y representatividad son el SNALS y la FSU-CGIL.

La negociación del convenio colectivo se desarrolló en una primera fase, a lo largo de todo el curso 1986-87. Hasta febrero de 1988 se produjeron diversas acciones de presión, incluida la huelga, que fue mayoritariamente seguida. En el pasado febrero, las centrales sindicales firmaron el convenio, que contemplaba unos aumentos salariales muy alejados de las reivindicaciones del profesorado. El otro gran motivo de descontento es la falta de estabilidad de los 40.000 profesores interinos, no resuelta en el convenio.

La firma del convenio fue rechazada por una mayoría de los docentes italianos, incluidos buena parte de los afiliados a las centrales firmantes. Como consecuencia de esta situación se produce un incremento notable de la influencia de las organizaciones de base autónomas, los COBA y los GILDA. Los COBA surgieron en el comienzo del curso 1986-87 a partir del rechazo de las plataformas reivindicativas de los cuatro sindicatos por parte de numerosas asambleas de centro.

Los GILDA nacen este curso, tomando su nombre de las asociaciones gremiales medievales. Mientras que los COBAS plantean subidas lineales para todos y el mismo horario lectivo, los GILDA plantean subidas salariales y horarios diferenciados según niveles educativos.

Las formas de lucha adoptadas en los últimos cuatro meses son variadas: huelgas parciales (por horas, de una parte de los profesores de un centro, de un día), manifestaciones (en Roma, el 9 de mayo se reunieron más de cien mil profesores), dimisiones de los consejos escolares, boicot a actividades administrativas y, finalmente, boicot a las evaluaciones mediante la ausencia de algunos profesores a las sesiones de evaluación, actuación que según la legislación italiana impide la realización de la misma. El SNALS se suma al movimiento autónomo de base y las tres centrales sindicales reelaboran sus plataformas reivindicativas. La central CGIL, una parte de cuyos afiliados participa en los COBAS, hace una autocrítica de su actuación. Recoge buena parte de las reivindicaciones salariales exigidas desde la base, pero se distingue claramente de los autónomos de base y del SNALS al enmarcar su plataforma dentro de una serie de propuestas de reforma de la escuela. Además de exigir un incremento general de los presupuestos de educación, plantea la necesidad de incluir en el convenio colectivo elementos que permitan promover la reforma educativa: tiempo de trabajo para las actividades complementarias y las de innovación educativa. Esto les lleva a pedir el establecimiento de dos tipos de dedicación de los profesores, parcial y plena, primando

económicamente la segunda y la concesión a los centros de un crédito salarial que se repartiría según las actividades realizadas por los profesores.

El nuevo Gobierno presidido por Ciriaco de Mita acepta la reanudación de las negociaciones y finalmente ofrece un importante incremento salarial. Este consiste en 'aumentos mensuales comprendidos entre 45.000 y 55.000 pesetas según niveles educativos, en tres años, aplicados a partir del próximo julio, lo que supone un monto global superior a los 500.000 millones de pesetas. Porcentualmente significan: incrementos superiores al 30 por 100. Las negociaciones sobre otros aspectos continúan.

GRECIA

Gran apoyo social a pesar de la huelga indefinida

Los profesores griegos de la enseñanza secundaria (a partir de los once años de los alumnos) están en lucha desde comienzos del presente curso. La plataforma reivindicativa del sindicato unitario de este sector, OLME -85 por 100 de tasa de afiliación-, comprende tres grandes apartados:

a) Incremento salarial inmediato de 20.000 dracmas al mes (unas 17.000 pesetas) que compense la pérdida de un 22 por 100 de la capacidad adquisitiva en los últimos tres años.

b) Incremento generalizado de los presupuestos educativos para mejorar las condiciones materiales de los institutos (Grecia dedica a la educación sólo el 8,7 por 100 de sus presupuestos).

c) Mejora de las condiciones de trabajo y profesionales.

El hecho de que no se hayan incorporado a las acciones los docentes de otros niveles educativos se explica por la situación política y sindical griega. Existen sindicatos unitarios sectoriales: primaria, secundaria, privada y universidad. En ellos participan las distintas corrientes; sindicales y políticas. Sus orientaciones y prácticas son diferentes. En la dirección del sindicato de enseñanza primaria los afiliados al PASOK (partido en el Gobierno) tienen la mayoría absoluta. En el OLME, de secundaria, sólo constituyen la minoría mayoritaria frente a las corrientes articuladas en torno a los sindicalistas afiliados al Partido Comunista y a Nueva Democracia.

Desde el mes de octubre los profesores griegos de secundaria realizaron doce días de huelga. El Gobierno sólo ofreció un aumento salarial de 2.500 dracmas al mes y apenas nada de los demás puntos reivindicativos.

Ante esta situación, OLME decidió convocar huelga indefinida a partir del 23 de mayo. La huelga fue prácticamente total, el 97 por 100, a pesar de la crisis interna que esta convocatoria produjo en el sindicato. El secretario general y los miembros de la Comisión Ejecutiva afiliados al PASOK dimitieron por no estar de acuerdo con la medida adoptada.

Tras realizar una primera oferta salarial de 5.000 dracmas que fue rechazada, el Gobierno ordenó que se aplazasen los exámenes para el momento posterior a la finalización de la huelga. Esta se prolongó durante el mes de junio, llegándose finalmente a un acuerdo, que OLME ha valorado como una victoria, y cuyos términos concretos no conocemos en el momento de redactar estas líneas.

Uno de los elementos más significativos del conflicto es el apoyo mostrado por alumnos, padres y trabajadores en general a la huelga que está conmocionando a la opinión pública griega. Según los sindicalistas griegos, la petición de incremento de los presupuestos de educación, muy sentida por los profesores, es uno de los factores que explican este apoyo

social, que siguió manifestando incluso cuando tomaron la decisión de realizar la huelga indefinida. En efecto, una demanda contra OLME por huelga ilegal, presentada por un sector de las asociaciones de padres, fue retirada cuando una mayoría de las asociaciones decidió continuar manifestando su apoyo a los profesores.

Nota

Las experiencias que hemos relatado, de una gran riqueza y variedad, muestran los muchos factores, políticos, sociales y sindicales, que influyen en el desarrollo y conclusión de unos conflictos que en cada país han marcado hitos históricos en el sindicalismo de la enseñanza. Serán objeto de análisis y debate en los foros internacionales sindicales de la enseñanza y tendremos ocasión, sin duda, de volver a ellos.