

Aprobado por el V Congreso (extraordinario) de la Federación de Enseñanza de CC.OO.

Informe General

Publicamos el texto del informe con las correcciones y aportaciones que el debate en el V Congreso aportó. Destacan en el documento los análisis sobre las elecciones sindicales de la función pública (diciembre 1987), sobre la huelga del profesorado de EGB y de las Enseñanzas Medias del sector público, acerca del 14 de diciembre y sobre las propuestas al MEC para reforma del sistema educativo y del sistema de formación inicial de los docentes. En el apartado de perspectivas, junto con las orientaciones principales de acción sindical y organización, se desgranán los elementos sobre los que se asienta el sindicalismo de clase democrático, participativo e integrador que practica la Federación de Enseñanza de CC.OO..

El presente informe fue presentado por la Comisión Ejecutiva saliente al 5º Congreso de la Federación de Enseñanza de CC.OO. y aprobado en él después de un debate en el que las delegaciones territoriales realizaron diversas aportaciones. Las que se asumieron por el ponente, el secretario general saliente, Javier Doz, aparecen incorporadas al texto de dos formas: aquellas que encajaban mejor en la redacción del informe las hemos intercalado en el mismo; las demás se publican al final del texto.

0. Preámbulo

Nuestro V Congreso Federal tiene el carácter de extraordinario en cuanto que no cumple la periodicidad confederal (tres años cuando celebramos nuestro IV Congreso, cuatro años en la actualidad) y por el motivo de su convocatoria: la renovación de los órganos de dirección -Secretaría General y Comisión Ejecutiva- anunciada en el último Congreso.

La Comisión Ejecutiva y el Consejo Federal no quisieran, sin embargo, convocarlo con este objetivo, en exclusiva. La elaboración o profundización de posiciones sobre cuestiones muy importantes para nuestra práctica sindical o el cierre de debates encuentran en la celebración de un congreso su mejor marco. Y siempre hay orientaciones importantes que resolver, máxime en un período de tan intensa actividad y fecunda actividad sindical. De entre todas las posibles escogimos cuatro a debatir en ponencia y resoluciones: negociación articulada, conclusiones de las Jornadas sobre las Universidades, caracterización de los centros públicos de la red unificada y cuestiones retributivas pendientes.

El presente informe es fundamentalmente de balance de la actuación de la Comisión Ejecutiva saliente. No estrictamente de gestión, pues tratamos de analizar los problemas políticos sindicales a los que se ha enfrentado. También contiene un apartado de perspectivas que conscientemente no quiere ser ni omnicompreensivo ni excesivamente detallado. Por dos razones que afectan también a la redacción de la parte de balance: queremos hacer un informe algo más breve que los habituales, resaltando los elementos

fundamentales y, por otra parte, no queremos repetir los análisis y orientaciones de otros documentos que conservan su plena vigencia y que han de servirnos para nuestro trabajo sindical en los dos próximos años:

- Informe y tesis del IV Congreso.
- Informe de la Comisión Ejecutiva de febrero de 1988 sobre el balance de las elecciones sindicales en la función pública y perspectivas de actuación.
- Alternativa a la Reforma Educativa aprobada en la Conferencia de octubre de 1988.
- Documentos de las Jornadas de Universidad de febrero de 1989.

Respetando plenamente la libertad de los intervinientes en todos los debates, sí quisiéramos pedir que se tuviera en cuenta este factor que ha guiado la redacción del presente informe.

En los dos últimos años se han producido en la vida política, económica, social y sindical del Estado español acontecimientos muy importantes a los que hay que aludir forzosamente. Por ello hemos incluido algunos apartados que analizan el marco social y político en el que nos hemos movido. También en el tema internacional al que hacemos una breve referencia.

La Federación de Enseñanza de CC.OO. ha sido protagonista o coprotagonista de algunos de estos acontecimientos que han hecho del año 1988 en España un año sindical. De la huelga de la enseñanza pública a la huelga general del 14 de diciembre, el sindicalismo, su proyección social y política, está en el primer plano de atención de la opinión pública. Se debate sobre su presente y su futuro en los medios de comunicación, en las reuniones políticas.

Los «nuevos» ideólogos de pensamiento débil, de la órbita del PSOE, comenzaron a teorizar acerca del fin del sindicalismo de clase y reivindicativo, proponiendo un fantasmal sindicalismo no corporativo al servicio exclusivo de los proyectos del Gobierno, que, por definición, representa los intereses de la mayoría. Lo hicieron con insistencia en los prolegómenos del 14-D. Después les dijeron que habían ido demasiado lejos, especialmente otros partidos socialistas europeos. Mientras se producía esta ofensiva ideológica netamente conservadora, las centrales sindicales demostraban una enorme capacidad de influencia y movilización, que, más allá de los objetivos sindicales concretos, enlazaba con las aspiraciones de amplios sectores ciudadanos a un orden social más justo, a una gobernación más honesta y menos autoritaria, a una sociedad de democracia más profunda.

Son muchos los retos que el sindicalismo de clase tiene planteados, en España y en el mundo, para aumentar su influencia, para reforzar política y organizativamente en unas sociedades en las que se están produciendo acelerados cambios científicos, tecnológicos, culturales, económicos, sociales y laborales y en las que el peso político de la ideología conservadora es muy fuerte. Por eso, no podemos caer en ningún tipo de triunfalismo, absentismo o autosatisfacción. Pero sí que hay que constatar que el sindicalismo de clase y transformador avanza, tiene futuro.

En la enseñanza se ha producido en estos dos años un salto hacia delante significativo que consolida un proceso de avance de la Federación de Enseñanza de CC.OO. iniciado en torno al año 1982. Sirva esta primera conclusión para considerar que la renovación de los órganos de dirección se realiza en un buen momento para nuestra organización, y se hará con plena normalidad y excelentes perspectivas para el futuro.

1. Marco político general, sindical y educativo

1.1. Breves notas sobre la situación internacional

Consideramos conveniente hacer referencia a algunos de los acontecimientos más significativos que se han producido en la esfera internacional en los últimos años.

No trataremos de analizarlos, ni de establecer tesis sobre ellos. Su simple mención tiene por objeto subrayar el proceso de internacionalización creciente de las relaciones económicas, políticas y culturales que vive nuestro mundo. Sobre esta base, incluso las políticas sectoriales nacionales tienden a homogeneizarse, no siempre desde luego en interés de los trabajadores.

Son especialmente dignos de tener en cuenta los siguientes hechos:

a) El proceso de transnacionalización del capital internacional, que a velocidad creciente está dejando de tener patrias. Su correlato político es la tendencia a la coordinación regional y mundial de las políticas capitalistas a pesar de que pervivan desajustes notables.

b) Se han producido significativos avances hacia la paz: primer acuerdo de desarme nuclear EE.UU.-URSS y solución de algunos conflictos regionales.

c) El conjunto de fenómenos económicos, políticos y culturales que la palabra «perestroika» resume apunta hacia transformaciones profundas en la URSS y otros países socialistas o de economía planificada y en las relaciones internacionales.

d) Las relaciones económicas internacionales siguen presididas por el principio del intercambio desigual que empobrece en términos relativos, y en muchos casos absolutos, a los países subdesarrollados o en vías de desarrollo. Las actuales políticas de colaboración Norte-Sur se han demostrado ineficaces. Frente al gravísimo problema de la deuda externa, las directrices del FMI sólo conducen a la quiebra económica y social de los países endeudados, cuyas poblaciones, especialmente en América Latina, responden con la revuelta social.

e) Continúa el predominio político-conservador en los países capitalistas desarrollados. En el ámbito de la Comunidad Europea esta situación se ha visto reforzada por las políticas de los partidos socialistas gobernantes en el sur de Europa, que han adaptado buena parte de los postulados conservadores en materia económica y social. Se manifiestan igualmente tendencias sociales, sindicales y culturales contra este predominio, que no ha logrado configurar todavía una representación política suficiente.

f) Ante el papel decisivo de la ciencia y de la técnica en la producción y en la vida social, se manifiestan tres tendencias contradictorias: su internacionalización al servicio de la cooperación internacional y su utilización por los Estados nacionales y sus poderes económicos o políticos como el instrumento principal de la hegemonía de unas naciones sobre otras.

g) En el ámbito de la CE se están desarrollando políticas que afectan o pueden afectar en gran medida a los sistemas educativos de los países miembros. La homologación de las cualificaciones profesionales y de las titulaciones de cara a la libre circulación de los trabajadores europeos a partir de enero de 1993 es la principal de ellas. Dentro de esta política, afectando directamente a los trabajadores de la enseñanza, hay que hacer referencia a los problemas derivados de la libre circulación de profesores y de funcionarios en Europa. Si existen puntos de vista divergentes entre los Gobiernos de los Estados de la

CEE que hacen difícil predecir hoy el alcance práctico del concepto de libre circulación de trabajadores -la de capitales parece mucho más asegurada-, también se manifiestan esas divergencias entre los sindicatos de enseñanza europeos.

Tal como han tenido ocasión de comprobar los representantes de nuestra Federación que han acudido a los encuentros internacionales sobre el tema, promovidos por FISE, CMOPE y FIPESO, la línea divisoria entre el pro y el contra no pasa en primer lugar por las orientaciones programáticas e ideológicas diferentes, sino que pesan más los factores culturales nacionales. Al menos en el todavía incipiente nivel actual del debate.

h) Existe una clara reactivación del movimiento sindical en Europa. En los países del Sur -España, Italia, Grecia, Francia o Portugal se han producido movilizaciones que no se recordaban desde hace muchos años, incluida la realización de huelgas generales en tres de ellos y la convocatoria italiana, que no se realizó tras llegar a un acuerdo con el Gobierno.

También se han producido luchas importantes en los países del Norte, algunas con resultados bien positivos, como los de los metalúrgicos alemanes por la reducción de la jornada.

Elementos a considerar en esta situación son:

Se producen en un momento de reactivación económica; los trabajadores del sector público desempeñan un papel muy importante; las acciones de carácter más general se realizan contra las políticas neoliberales tendentes a reducir los sistemas de protección social del estado del bienestar o a desregular o precarizar el mercado de trabajo; en algún caso -Italia- se centran en la problemática de los ingresos públicos/fiscalidad; el incremento de la acción sindical se corresponde con diferentes tendencias afiliativas en los ámbitos nacionales, a la baja en Gran Bretaña o Francia, al alza en España.

La Confederación Europea de Sindicatos se ha definido con claridad contra las políticas conservadoras y por la recuperación y profundización del estado del bienestar y de sus programas de protección social. Con ello se enfrenta a las políticas nacionales de la mayoría de los Estados de la CE y a parte de las políticas comunitarias. La exigencia de una Carta Social Europea sólo es recogida como instrumento de propaganda por gobernantes de los partidos socialistas del Sur de Europa, en primer lugar, por nuestro presidente Felipe González, en absoluta contradicción con los contenidos y los modos de su política española.

La CES tiene que avanzar mucho todavía para lograr coordinar en la práctica el movimiento sindical europeo para llegar a confirmarse como una gran fuerza sindical europea, unitaria y pluralista, capaz de contrapesar el predominio político conservador.

La superación de la exclusión de centrales sindicales representativas por motivos ideológicos y de rivalidades en el ámbito nacional es un factor que ayudaría notablemente a esta orientación.

i) Como una componente más significativa de la reactivación del movimiento sindical, tenemos que detenernos en las importantísimas luchas llevadas a cabo por los profesores. En Escocia, Inglaterra, Gales, Italia, España, Noruega, Francia y Portugal se han desarrollado huelgas muy importantes, en la mayoría de los casos sin precedentes en la historia sindical del sector en los respectivos países. En la RFA se han desarrollado luchas por la reducción de la jornada docente y a favor de medidas que faciliten el acceso al trabajo al gran número de profesores en paro. También en América Latina y en otros continentes se han producido luchas muy importantes en los últimos años.

Las mejoras salariales, en varios casos enfocadas como petición de poner fin a discriminaciones retributivas con respecto a los demás empleados públicos, la mejora de las condiciones de trabajo y, en algunos casos, el incremento de los presupuestos destinados a la educación, han sido los principales objetivos de estas movilizaciones.

En Gran Bretaña, Grecia, Italia y España las huelgas han sido muy duras y prolongadas, con numerosas jornadas de paro y han tenido un gran impacto político y de opinión pública. Salvo en Inglaterra y Gales, se han saldado con avances reivindicativos importantes. En Italia se produjo un desbordamiento de los sindicatos por diversas tendencias autónomas agrupadas en Comités de Base.

Por encima de las dinámicas reivindicativas propias de cada país, existe un denominador común que se manifiesta en las publicaciones sindicales y que se sintetiza en el término «malestar docente». Hay una conciencia generalizada acerca de la poca valoración social de la labor docente, especialmente en las enseñanzas primaria y secundaria. Los escasos salarios son el síntoma más evidente y constatan con las retribuciones crecientes de los titulados universitarios en las demás actividades de los sectores privado y público, que en un momento de reactivación económica hace que en ciertos países haya escasez de profesores por determinadas especialidades de la enseñanza secundaria.

Simultáneamente, se exige a los sistemas educativos, y a los profesores en primer lugar, que se adapten a los cambios científicos, tecnológicos y a sus consecuencias en el hecho educativo. Esto se traduce en un incremento de la carga de trabajo, real o potencial, que no tiene correspondencia con el incremento de los presupuestos de enseñanza y de los salarios de sus trabajadores, después de haber sufrido un largo período de recorte o congelación de los presupuestos educativos como consecuencia de las políticas presupuestarias anticrisis.

j) Junto con las acciones de los profesores y de los demás sectores de trabajadores de la enseñanza, se han desarrollado en los últimos años movilizaciones estudiantiles de gran intensidad en diversos países del mundo. En Europa destacaron las luchas del 86/87 en Francia y España, a las que pudimos hacer referencia en nuestro IV Congreso.

Aunque las motivaciones son más variadas en el plano internacional, en las experiencias europeas encontramos un denominador común en la lucha por objetivos concretos de mejora de la calidad de enseñanza y contra las medidas de carácter selectivo que pretenden limitar el acceso de los estudiantes a niveles de formación/titulación más elevados.

Habría que destacar el hecho de que en España las relaciones entre las organizaciones estudiantiles y las centrales sindicales son mucho menos estrechas que en otros países europeos.

1.2. Elementos más significativos de la situación política y económica

Entre mayo de 1987 y diciembre de 1988 la política económica del Gobierno mantiene sus rasgos básicos: predominio de los instrumentos de intervención monetaristas, fomento del libre juego de las fuerzas del mercado sin establecimiento de mecanismos de corrección; impulso a una entrada masiva de capital extranjero sin reaccionar ante la orientación especulativa de la mayoría del mismo y ante el progresivo control de importantes ramas de la economía por parte de dicho capital; enfoque conservador del objetivo principal de la intervención gubernamental en la economía, la lucha contra la inflación, a través del control de los salarios y de la masa monetaria; prioridad absoluta al objetivo de reducir a cero el déficit presupuestario, renunciando por ello a desarrollar una

política de protección social y mejora de los servicios públicos que permitiese reducir las grandes diferencias que en este campo nos separan de la mayoría de los países de la CE...

Los años 1987 y 1988 son años de un gran crecimiento económico, en torno al 5 por 100, superior al de la mayoría de los países de la CE y la OCDE. La coyuntura económica internacional ha sido excepcionalmente buena y España se convierte en el paraíso del capitalismo especulador. Como paradigmáticamente dijo Carlos Solchaga, España es el país en donde se puede ganar más dinero en menos tiempo. Toda una frase para la historia reveladora de la esencia de la política económica del Gobierno.

Después de realizar en el período 1983-86 una política de ajuste durísima, con un elevado coste social, que hace que la sociedad española sea hoy más injusta y más desigual que en 1982 y una de las más desiguales e injustas de Europa; cuando el crecimiento económico hubiese permitido, incluso desde la óptica de la más tibia de las políticas social-demócratas, una prioridad en los objetivos de la política social, el Gobierno de Felipe González se atrincheró en la defensa a ultranza del neoliberalismo económico.

Después de un largo período de declive de la inversión civil, los PGE de 1989 la incrementan y se diseñan planes de mejora de las infraestructuras, especialmente en las áreas de transporte y las comunicaciones. Esto se produce con un escandaloso retraso, cuando existe un clamor nacional por el deterioro de los servicios públicos que descansan en dichas infraestructuras. No es aventurado decir que reaccionan sólo cuando la situación puede llevar a un estrangulamiento del crecimiento económico, es decir, cuando los poderes económicos lo exigen.

La renuncia a una política decidida de creación de empleo y de incremento del salario diferido (protección social, servicios públicos) se produce en un momento en el que nuestro país tiene una serie inquietante de records negativos de entre los países de la CE y la OCDE (absolutos o sólo superados por Grecia y Portugal):

- Tasa de paro del 18,5 por 100, tras la corrección de los criterios estadísticos que la han hecho disminuir artificialmente. Esto supone un número de parados superior a 2.800.000.
- Tasa de cobertura de desempleo por debajo del 30 por 100. Menos de 800.000 parados perciben seguro o subsidio.
- Porcentaje de empleo precario sobre el total de empleo del 25 por 100. Más de dos millones de trabajadores con contrato no indefinido supone esta tasa. Más del 90 por 100 de las nuevas contrataciones son precarias.
- Porcentaje del PIB destinado a protección social 18 por 100, sólo superado negativamente por Portugal y frente a una media en la CE del 25,6 por 100.
- Reparto de la renta entre trabajo asalariado y excedente empresarial del orden del 45 por 100 para cada factor, frente a una distribución del 55-35 por 100 a favor de las rentas salariales como media de la CE.

Más de dos millones de trabajadores con contrato no indefinido supone esta tasa. Más del 90 por 100 de las nuevas contrataciones son precarias.

El proceso de sustitución de empleo fijo por empleo precario se acelera espectacularmente en estos dos años, subiendo más de diez puntos en dicho período. Este hecho que tantas consecuencias tiene, en el orden social, laboral y sindical, no se tiene en

cuenta para nada cuando el PSOE elabora el llamado Plan de Empleo Juvenil, que luego el Gobierno hace suyo después de retocar algún elemento excesivamente escandaloso.

El Gobierno, obsesionado por la idea de reducir como sea la estadística de parados de cara a las próximas confrontaciones electorales, no reparó en preconizar un contrato especial para jóvenes que suponía una radical discriminación de los jóvenes y un brutal ataque contra la estabilidad en el empleo y los derechos laborales y sindicales. Despreció la capacidad de respuesta sindical después de haber tensado al máximo la situación y cometió un profundo error político.

El incremento de la inversión pública en los PGE del 89, al que antes hemos aludido, no supone una modificación sustancial de la estructura del gasto público. La suma de gastos militares, transferencias privadas y gastos corrientes pesan mucho más que la inversión pública y los gastos sociales, en comparación con los presupuestos de otros países europeos. Si el gasto público de todas las Administraciones Públicas alcanzaba en 1987 el 42,36 por 100 del PIB, con un diferencial de menos de cuatro puntos respecto a la media comunitaria, el diferencial negativo del gasto social es de unos diez puntos del PIB.

El sistema fiscal español descansa en las aportaciones de los asalariados, especialmente sobre las aportaciones de las rentas salariales medias.

Los esfuerzos de la Secretaría de Estado de Hacienda para combatir el fraude fiscal no son suficientes. Además de la subsistencia de inmensas bolsas de fraude, el problema deriva también de las normas fiscales de insuficiente progresividad.

Como además las tablas de la tarifa del IRPF y de sus retenciones a cuenta no se han deflactado al ritmo de crecimiento de los salarios o del IPC, nos encontramos cómo el Gobierno ha utilizado el enorme esfuerzo fiscal de los asalariados para la reducción del déficit público sin contrapartidas sociales significativas. Todo ello convierte la cuestión de la fiscalidad en uno de los objetivos más importantes de la acción sindical confederal.

Como paralelamente el Gobierno ha fomentado la especulación financiera, bursátil e inmobiliaria y ha sido incapaz de introducir políticas de reforma estructural en la economía (en la producción y en la distribución), si tenemos en cuenta el inferior nivel tecnológico de nuestra estructura productiva y la menor eficacia de la gestión empresarial, si consideramos que los costes salariales son en España inferiores a los europeos, si tenemos en cuenta todo esto, se comprenderá hasta qué punto es una falacia la obsesiva imputación que el Gobierno hace a los salarios, directos o diferidos, como causa de que haya disparado la inflación, hasta alcanzar el 6,3 por 100 en el pasado mes de enero. Que el Gobierno renuncie a realizar una nueva previsión de inflación para 1989, una vez conocido este dato, después de haber fijado los salarios de los empleados públicos sobre la base de una previsión de aumento del 3 por 100 y culpe a la sociedad -es decir, a los sindicatos- de su renuncia, es sólo prueba de que el grado de cinismo de nuestros gobernantes no conoce límite.

La etapa de Almunia como ministro de las Administraciones Públicas es difícil de calificar por sus hechos. Apenas existen. Constatado el fracaso de la pseudo-reforma de la ley 30/84, a la confusión de objetivos de la etapa anterior, sucedió la ignorancia social sobre si existen nuevos. La Reforma de las Administraciones Públicas, punto clave del programa electoral «modernizador» del PSOE, en 1982 y 1986, sigue sin realizarse. Paralelamente podemos constatar que se ha producido un serio frenazo del proceso autonómico.

En este último período se han podido constatar con mayor claridad las consecuencias sociales y culturales del modelo de sociedad conservador que desde los poderes políticos y económicos, con la ayuda de buena parte de los medios de comunicación, se ha querido

modelar o, en lo que toca a nuestros gobernantes, al menos no se ha actuado contra él. Sociedad dual (pero con más pobres y marginados en su polo negativo que en los países de la CE), desigualdad, competitividad, culto al dinero y a la filosofía del éxito individual, insolidaridad, etcétera. Y en el terreno político: incremento de la corrupción y el tráfico de influencias, combinado con modos autoritarios de ejercer el poder.

Pero éstos no son, afortunadamente, los valores ideológicos y culturales mayoritarios en la sociedad española. El 14 de diciembre de 1988, sobre la base de una iniciativa sindical, una mayoría social ha expresado su rechazo a los valores de los nuevos ricos, a las formas autoritarias y poco éticas de gobernar y a la política económica de la desigualdad y la insolidaridad.

1.3. La situación sindical. El 14 de diciembre

Si el clima social que explica la masividad, sin precedentes en Europa, en el seguimiento laboral y ciudadano de la huelga general del 14 de diciembre, se fundamenta en las consideraciones que hemos hecho en el apartado anterior, que convergen en un descrédito de la acción gubernamental y en la exigencia de una política más social y de unos modos de gobernar menos autoritarios y más honestos, no se puede dejar en un segundo plano, como pretenden bastantes analistas, el eje fundamental del movimiento, el sindical, y los protagonistas del mismo, los trabajadores y sus organizaciones de clase, ante todo CC.OO. y UGT.

En la génesis del 14-D influyen los siguientes acontecimientos:

a) La recomposición de la unidad de acción sindical entre CC.OO. y UGT a partir de 1987

El análisis que UGT hace de las elecciones sindicales laborales de 1986 -en el que, a pesar de incrementar su porcentaje global de delegados en base a los obtenidos en la pequeña empresa, pierde importantes posiciones en las grandes y en todo el sector público-, se refuerza tras los malos resultados en las elecciones sindicales de los funcionarios de diciembre de 1987. La identificación del sindicato con el Gobierno y su política es rechazada por los trabajadores.

Los análisis que la CES hace de las políticas económicas y sociales practicadas en Europa, con conclusión de las llevadas a cabo por Gobiernos de partidos socialistas del Sur de Europa, la reflexión que UGT realiza sobre la situación social y laboral española y la política del Gobierno, tras el incumplimiento por parte de éste del AES, le llevan a modificar sustancialmente su posición frente al Gobierno y a converger de modo natural en la acción con CC.OO..

Hay un proceso paralelo, en CC.OO. y UGT, de evaluación del modelo de concertación global practicado hasta el momento, en sus dos variantes: acuerdos interconfederales y acuerdos tripartitos Gobierno-Centrales-Patronal. Y una conclusión común: el modelo está agotado.

CC.OO. en su IV Congreso Confederal realiza una crítica de mayor profundidad de toda una etapa de concertación general, en la que participó en alguno de sus actos, y que no han llevado a la mejora de las posiciones de los trabajadores en la sociedad. Independientemente de las diferencias a la hora de evaluar todo un período de la historia sindical española se coincide en una alternativa común: negociar con el Gobierno las cuestiones generales que afectan a los trabajadores, separadamente, sin aceptar sacrificios salariales o de otro tipo a cambio de promesas con elevado riesgo de incumplimiento. Simultáneamente, impulsar a través de la negociación colectiva la mejora

de las condiciones salariales y laborales de los sectores sindicalizados sin auto-condicionamientos previos, procurando la superación de los topes salariales que el Gobierno pretende imponer.

Esta coincidencia de análisis facilita la unidad de acción en la práctica, no sin contradicciones sectoriales o territoriales, derivadas, en buena medida, de las posiciones todavía importantes en el seno de la UGT de sectores ligados a la línea oficial del PSOE.

b) Los logros de la unidad de acción y de las luchas victoriosas

La negociación colectiva de 1987 y 1988 se salda, por lo general, con un resultado positivo en el objetivo salarial, superándose los topes gubernamentales. Allá donde la unidad de acción no funcionó en los convenios, el resultado fue sensiblemente inferior. Este hecho no debe hacernos ocultar que no se ha roto en estos años la negativa tendencia de predominio excesivo de lo salarial sobre las demás condiciones de trabajo.

Las luchas victoriosas llevadas a cabo en el sector de la enseñanza (estudiantes el 86/87 y profesores en 1988), con un gran impacto en la opinión pública, han tenido un determinado peso en la extensión entre los trabajadores de la idea de que la movilización sindical y social puede obtener frutos.

c) La actitud gubernamental y de la dirección del PSOE

El Gobierno acepta a regañadientes a partir de junio de 1988 el modelo de negociación defendido conjuntamente por las centrales. Lo que con más facilidad pretendía realizar en la negociación de un acuerdo global, cuentas del reino incluidas, busca hacerlo en las mesas sectoriales: la legitimación de su política económica y social sin llevar a cabo ningún cambio sustancial de la misma.

En esas condiciones las posibilidades de acuerdo eran nulas. Despreciando la capacidad de respuesta sindical, sobrevalorando sus posibilidades de actuar para crear una crisis de envergadura en UGT y para romper la unidad de acción, decide actuar sin contemplaciones: firma con CSIF un acuerdo sobre el capítulo de personal de los PGE, con la UDP otro de pensiones y aprueba el Plan de Empleo Juvenil.

Una vez convocada la huelga general, la componente política de autoritarismo le lleva a plantear una batalla frontal: con la memoria puesta en el referéndum de la OTAN piensa que con el control de la televisión y la actuación de ese apéndice del Gobierno, que no organización política autónoma, que es el PSOE, puede hacer fracasar la huelga, asestar un duro golpe al sindicalismo de clase y revocar a la dirección de UGT, verdadera enemiga que pone en cuestión su férreo control de la dirección del PSOE. También lanza a sus intelectuales a sueldo, los ideólogos del Programa 2000, a escribir en la prensa, acerca del declive irreversible del sindicalismo de clase tradicional, en la más pura línea del pensamiento conservador. El abandono formal de la socialdemocracia estuvo a punto de ser servido.

d) Los desencadenantes inmediatos

El Acuerdo CSIF-Gobierno, firmado en septiembre, desencadena en las Administraciones Públicas una dinámica reivindicativa de asambleas, paros y manifestaciones importantes de empleados públicos en numerosas localidades. Las circunstancias obligaron aquí a superar las diferencias anteriores (acuerdo CSIF-UGT-Gobierno de marzo de 1988 sobre negociación colectiva en el que se renunciaba al derecho a la negociación) y la propia fragilidad de la plataforma reivindicativa común.

La aprobación por el Gobierno del contrato especial para jóvenes, única medida contenida en el PEJ, desencadena la convocatoria de huelga general. La pretensión del

PSOE y del Gobierno de enfrentar a los jóvenes con los trabajadores y sus sindicatos a través de una propaganda demagógica y falaz, fracasa. La constitución de la plataforma de organizaciones estudiantiles y juveniles se convierte, por el contrario, en un poderoso aliado del movimiento sindical. La alianza forjada dos años antes por el apoyo sindical a las movilizaciones estudiantiles se consolida y la huelga estudiantil y las manifestaciones de estudiantes y jóvenes son la antesala del 14-D.

•La plataforma del 14-D y el “giro social”

El contenido de la plataforma por la que se convocó la huelga general del 14-D combinaba reivindicaciones concretas de empleados públicos, pensionistas, parados y trabajadores afectados por el SMI, con otras más genéricas que enlazaban con el objetivo de hacer que el Gobierno imprimiese un «giro social» a su política (jornada, inversión pública, servicios públicos). En su centro, la defensa del trabajo estable y de los derechos sindicales, en oposición al contrato especial para jóvenes, y la negociación de una política de creación de empleo que no pasará por una más intensa precarización del mismo.

Para la mayoría de los trabajadores ocupados del sector laboral la defensa de los derechos laborales y la solidaridad con otros colectivos eran los principales móviles para la acción.

Esto es algo que hay que tener muy en cuenta en nuestra acción sindical en el Área Pública de cara a la extensión de la conciencia solidaria entre sus trabajadores, ligada a un modelo sindical que sólo las centrales de clase pueden asegurar.

El hecho de que en las negociaciones posteriores entre las centrales y el Gobierno tres de los cuatro puntos afectaran directamente a los empleados públicos tiene que destacarse permanentemente en nuestras explicaciones sindicales.

•Significado y consecuencias del 14 de diciembre

No hay que insistir en el éxito sin precedentes que tuvo el 14-D. A pesar de ciertas valoraciones posteriores que supervaloran los factores de miedo en sectores de la población --en boca de quienes lo fomentaron desde la televisión en la negociación que podría abrir las puertas al giro social, al cambio de su política económica. Pero la identificación de la cúpula del PSOE y del Gobierno con ella, con los intereses económicos a los que favorece y, sobre todo, las consecuencias desconocidas desde hace muchos años.

En la Enseñanza hubo una participación activa en el paro muy notable, especialmente en las zonas de mayor densidad de población. En las Universidades el paro fue prácticamente total y en la Enseñanza pública y privada de niveles no universitarios superó el 80 por 100. No toda esta participación tuvo el carácter de compromiso activo con la huelga. La coincidencia con la huelga de los estudiantes y con la paralización total del país, que dejó las aulas vacías de alumnos, hace muy difícil establecer la línea de demarcación entre huelguistas activos y pasivos entre los trabajadores de la Enseñanza.

La reacción del Gobierno, una vez reconocido el éxito de la huelga, no responde desde un principio a una estrategia plenamente definida. Eso sí, existen una serie de principios de comportamiento claros: el objetivo principal es tener el menor coste electoral posible -a ello se subordina cualquier otra consideración, pero la táctica para conseguirlo no aparece nada clara-; los sindicatos pueden aparecer como claramente vencedores en la negociación y lo sustancial de la política económica no debe cambiar.

Existían otras salidas, tal vez más rentables de cara a la recuperación de la imagen entre su base electoral. Llegar a un acuerdo sobre los cuatro puntos más concretos de la plataforma era factible, en términos de márgenes presupuestarios, sin que eso supusiera un giro radical en su política económica aunque quedase rota su bien asimilada filosofía de no abrir puertas para una protección más generalizada de los parados. Pero esto suponía, en sus análisis, conceder a los sindicatos una primera victoria clara en la negociación que podría abrir las puertas al giro social, al cambio de su política económica. Pero la identificación de la cúpula del PSOE y del Gobierno con ella, con los intereses económicos a los que favorece, y sobre todo las consecuencias que tomaría una victoria de UGT en el interior del PSOE, con el consiguiente cuestionamiento de su poder interno, les hicieron abandonar el camino del acuerdo.

El debate sobre el Estado de la Nación del 14 de febrero fue utilizado por Felipe González para realizar un duro ataque a los sindicatos y buscar la recuperación de su imagen como valedor de los «intereses nacionales» mediante el pacto parlamentario con la derecha (PP-CiU, PNV). La amenaza de la ley de huelga fue otro de los frutos significativos del pacto con el PP. Los enemigos políticos a batir por el Gobierno fueron CDS e IU.

A partir del debate sobre el Estado de la Nación queda claro que el Gobierno y la dirección del PSOE se aprestan para dar una batalla en toda regla contra CC.OO. y UGT. Reducir su influencia, deteriorar su imagen, presionar económica, política y sindicalmente (potenciando circunstancialmente otras opciones), romper la unidad de acción y revocar a la dirección de UGT son los objetivos y los medios de esta batalla.

No pensamos que los vayan a hacer abiertamente y con estrépito. Tampoco está claro que lo sepan hacer bien. Siempre estarán condicionados por la necesidad de mantener la imagen de que quieren dialogar, que introducen cambios en su política de signo social, que no están identificados con la élite económica protagonista de escándalos financieros y de otro tipo que gobiernan con menos autoritarismo y más honestidad, etcétera. También van a tener que hacer frente a situaciones de crisis interna en el partido, que condicionarán de una u otra forma sus movimientos tácticos. Rectificaciones no faltarán. Algunas ya se han producido: de cara a ganar posiciones en el interior de la UGT no valen ciertas teorizaciones del «Programa 2000» que suponen el abandono del modelo socialdemócrata de relaciones partido-sindicato. Estas vuelven a ensalzarse achacando a la dirección de UGT la imposibilidad de concretarlas, ahora, en la práctica. Lo esencial de la orientación antes descrita permanecerá, sin embargo, a no ser que se reproduzca una conflictividad social de gran envergadura.

La recomposición de las fuerzas políticas a la derecha y a la izquierda del PSOE es otra de las consecuencias del 14-D en el ámbito político que hay que tener en cuenta.

El 14-D ha puesto en el primer plano el problema de la construcción de una alternativa al sistema, de una salida unitaria de izquierdas capaz de movilizar a amplios sectores de trabajadores y de pueblos de España como sucedió ese día y en el referéndum de la OTAN. En esta alternativa deben participar todos los sectores, fuerzas y personas que se alinean en posiciones de izquierda sin restricciones, exclusivismos ni vetos. Esto lo decimos conscientes de que no nos corresponde definirnos sobre sus fórmulas políticas concretas.

Desde el punto de vista del comportamiento sindical hay que tener en cuenta las siguientes cuestiones:

a) La huelga general ha conseguido ya algunos objetivos: el PEJ está en el cajón y no es previsible que lo saquen de allí. Esto tiene una gran importancia. Las medidas unilaterales para pensionistas, empleados públicos y parados, aún con la pretensión de «castigo a los

sindicatos» que supone el no aplicar la mejor oferta propuesta en la mesa de negociación, son otra conquista del 14-D. También lo serán indirectamente las demás medidas de corte social que están obligados a tomar para recuperar imagen.

b) La gran demostración de influencia sindical que supuso el 14-D venía precedida de un lento y difícil proceso de recomposición sindical tras el profundo bache del período 79-82. El hecho de que con una tasa de paro del 20 por 100 y con un 25 por 100 de empleos precarios -más del 90 por 100 de las nuevas contrataciones- la afiliación a los sindicatos de clase se haya incrementado durante los últimos años es un hecho nada despreciable. Más si tenemos en cuenta las tendencias contrarias en otros países europeos y el hecho de que todavía proporcionamos pocos servicios a los afiliados.

Frente a los problemas sindicales derivados de los cambios profundos del mercado laboral -terciarización, precarización, diversificación interna de la clase, etcétera-, se ha empezado a dar respuesta a algunos de ellos. Probablemente de una manera muy insuficiente en lo que toca a parados y precarios; algo más en cuanto a la respuesta a los problemas derivados de la diversificación interna de la clase. Los resultados de las elecciones sindicales en el Área Pública o en el II Colegio así lo demuestran. La combinación de dos orientaciones, la asunción de las reivindicaciones específicas de los colectivos diferenciados y el desarrollo de prácticas unificadoras y solidarias empieza a formar parte del acervo sindical de CC.OO..

La autonomía de CC.OO. en la determinación de su política ha sido un factor muy importante para su reforzamiento. UGT, tras una experiencia nada positiva para ella, ha decidido buscarla. Sin duda tendrá problemas. Sería muy positivo que lo lograra. La consolidación de esta tendencia en ambas organizaciones, junto con la profundización de la unidad de acción pueden permitir, a largo plazo, plantearse la cuestión de la unidad orgánica. A corto plazo no está planteada esta cuestión y hay que ser enormemente respetuoso con la UGT y huir de cualquier impaciencia que tendría efectos contraproducentes.

•El Área Pública tras el 14-D

La importancia que han tenido las reivindicaciones de los empleados públicos en la plataforma de la huelga y en el posterior proceso negociador, los frutos que se han recogido, por muy insuficientes que sean por el momento, tienen que servir para hacer avanzar notablemente el sindicalismo de clase en el sector.

Pocas veces se podrá ver con tanta claridad cómo funciona en la práctica un modelo de acción sindical en el que destacan su carácter fuertemente reivindicativo, su independencia del poder y la función que cumple la solidaridad de todos los trabajadores y la acción confederal. Incluso el hecho de no aceptar firmar por separado una mejor oferta en función del criterio solidario de no abandonar por ello la reivindicación de un sector más desprotegido, los parados, tiene que introducirse como elemento de reflexión entre los empleados públicos.

Los acuerdos CSIF-Gobierno de septiembre están totalmente superados. Otra cosa es el empeño que ponga el Gobierno en apuntalarlos a lo largo de un próximo período de maniobras tácticas. La apuesta del Gobierno por CSIF frente al sindicalismo de clase es, probablemente, circunstancial; tiene un sentido instrumental que toda patronal busca cuando quiere romper el frente sindical. La opción de CSIF por la colaboración, a cambio de recibir favores que le consoliden como una opción moderada, le está suponiendo el desajustamiento de sectores corporativistas radicales que no pueden encontrar cauces para

sus reivindicaciones en el tipo de negociación global con topes preestablecidos aceptado por CSIF.

Durante los próximos meses es previsible que el Gobierno quiera seguir manteniendo un simulacro de negociaciones de cara a mantener una imagen pública, buscando simultáneamente la ruptura de la unidad UGT-CC.OO..

Para el sindicalismo de clase no queda otra salida que la organización de una respuesta conjunta, unificando la acción de todos los empleados públicos en torno a los objetivos reivindicativos que sean sentidos por todos ellos. La plataforma del Área Pública recientemente suscrita por CC.OO. y UGT es el primer peldaño de este proceso, que tendrá que conducir, necesariamente si quiere ser efectivo, a la convocatoria de acciones generales en el sector. Simultáneamente habrá que impulsar la acción de aquellos colectivos con mayor capacidad reivindicativa, procurando la coordinación temporal de sus luchas.

1.4. En el campo de la Educación

En julio pasado se produce la caída del ministro del «cambio educativo», José María Maravall. Aunque fuese consecuencia directa de la huelga de la Enseñanza pública, hay que constatar que paralelamente se había producido una situación de agotamiento de su gestión.

Sus propósitos de reforma, sin duda ambiciosos, sólo se llevaron a la práctica muy parcialmente debido a la política presupuestaria gubernamental, las concesiones a los sectores conservadores, la nefasta política sindical y las muy serias deficiencias en el terreno de la planificación y de la gestión administrativa y de personal. En el haber de su gestión se sitúan los aspectos positivos de sus reformas legislativas -LRU, LODE, Ley de la Ciencia-, a las que hicimos referencia en el informe del IV Congreso, aunque en ningún caso dejaran de estar acompañados de elementos francamente rechazables. La aportación mayor se sitúa en el campo de las intenciones: plantea la necesidad de una reforma estructural, de contenidos y pedagógica en todos los niveles del sistema de Enseñanza. Algunas medidas prácticas para ello y poco más. La reforma progresista y en profundidad sigue pendiente.

El cambio de ministro permitió superar las barreras políticas que impedían cerrar el conflicto de la Enseñanza pública con un acuerdo sindical. Solana y su equipo sabían con toda claridad que no era posible ninguna gestión fructífera con las heridas del conflicto abiertas, no digamos ya acometer la reforma en algún grado.

La ruptura de las negociaciones Gobierno-centrales supone, sin embargo, una seria amenaza para el acuerdo de noviembre en las cuestiones pendientes de negociación, para la buena marcha de las que se desarrollan en la Mesa de Universidad y las que tienen que iniciarse sobre la Enseñanza privada concertada.

No está nada claro que el Gobierno acepte ampliar los márgenes presupuestarios del MEC, o facilitar reformas normativas, si simultáneamente se confronta con los sindicatos globalmente y en el resto del Área Pública.

1.4.1. La participación y sus problemas

Durante estos dos años se han puesto de manifiesto con toda claridad los series problemas que la participación en la gestión y en el control democrático suscita. Tanto en el

ámbito de los centros educativos o de las universidades como en el de la participación institucional de las organizaciones educativas y sociales en los consejos escolares, territoriales y del Estado y en los Consejos Sociales.

Por la base existe una sensación de apatía que se ha traducido en una participación no satisfactoria en las últimas elecciones a consejos escolares.

En cuanto a los órganos de participación y control institucionales, su funcionamiento ha sido, en muchas ocasiones, burocrático, han dejado de lado los problemas educativos más candentes y no han sabido establecer canales de comunicación de su actividad ni con los representados ni con la opinión pública. En algunos casos, bien en consejos escolares de centro o en consejos sociales de las universidades, se han producido tensiones de carácter corporativo.

Se puede argüir que todo órgano de nueva creación requiere un período de rodaje; también, que es necesario proceder a cambios en sus normativas reguladoras que amplíen sus competencias y les doten de los medios necesarios para cumplir sus funciones. Esto último lo reclamamos junto con otras organizaciones educativas. Pero tampoco se puede ocultar que la legislación española sobre participación es bastante avanzada con respecto a la existente en otros países de nuestro ámbito geopolítico.

Existe una insuficiente reflexión sobre los problemas de la participación, la gestión y el control democráticos; no hay un bagaje notable de programas o de modos de actuación a cada nivel; la comunicación pública con los representantes no está asegurada y las estructuras de base de las organizaciones educativas (sindicales, de padres y de estudiantes) son muy débiles. Hay que actuar sobre estos problemas, proporcionando orientaciones adecuadas y medios para su solución, antes de proceder a debates abstractos sobre su validez o a descalificaciones apresuradas. Hay que reconocer una insuficiente atención de nuestro sindicato a esta cuestión.

1.4.2. Las reformas educativas

La presentación pública, a finales de abril, del proyecto de reforma del MEC de la educación infantil primaria y secundaria y la reciente movilización de los estudiantes de biológicas contra las directrices específicas para la elaboración de su nuevo plan de estudios han vuelto a llamar la atención de la opinión pública sobre las dos grandes reformas heredadas de la «etapa Maravall». Hay que resaltar que el nuevo ministro, Sr. Solana, y su equipo han mantenido las propuestas diseñadas en la época anterior en lo que se refiere a las enseñanzas no universitarias, introduciendo, en cambio, algunas modificaciones significativas, o concreciones de alcance a aspectos no desarrollados, en lo que toca a la reforma de los planes de estudios universitarios.

Sobre el proyecto gubernamental de reforma de la educación infantil primaria y secundaria reproducimos a continuación la resolución que los Secretariados de la Federación de Enseñanza y de la Confederación Sindical de CC.OO. aprobaron el pasado 25 de abril:

«1. **La reforma educativa** es necesaria. El proyecto del Ministerio de Educación, de aplicarse en las condiciones adecuadas, significará un avance respecto a la situación actual del sistema educativo, aunque no acomete algunas de las transformaciones que consideramos necesarias, desde el punto de vista del interés social y el de los trabajadores

de la Enseñanza y que incluimos en nuestra alternativa. En este sentido nos parece incompleta.

Para lograr un mayor consenso social de cara a materializar la reforma en un sentido progresista, consideramos necesario que se den las siguientes condiciones:

a) Un incremento de los recursos económicos destinados a la puesta en marcha y desarrollo de la reforma y la incorporación de los compromisos financieros al proyecto de la ley de ordenación que el Gobierno va a presentar en el próximo otoño o a una ley de financiación de tramitación paralela.

La diferencia de 1 /3 entre el monto global de nuestra propuesta de financiación y la del MEC es la que puede permitir una notable mejora de la calidad de la Enseñanza simultáneamente a la extensión de la escolarización.

b) Que el Gobierno retire las modificaciones sobre prácticas en alternancia que el Ministerio de Trabajo quiere implantar dentro del plan FIP-89 y coordine toda la política de formación profesional con el Ministerio de Educación, negociándola con las centrales sindicales.

La referida normativa de la FP ocupacional contradice absolutamente la propuesta de reforma de la FP del MEC, introduce una nueva forma de trabajo precario sin darle carácter de relación laboral y sin contenido formativo y desvía cuantiosos fondos para subvencionar a los empresarios y a la Enseñanza profesional privada no reglada que serían muy necesarios para el desarrollo de la nueva FP y sus módulos profesionales.

c) Que las administraciones educativas, en colaboración con otras administraciones públicas, garanticen plazas en centros públicos suficientes para atender la demanda en todo el período de educación infantil, de cero a seis años.

El MEC debe garantizar que al menos una parte de la oferta sea en centros de educación infantil que abarquen el citado período.

d) Que no se establezcan pruebas selectivas para el ingreso en la Universidad para aquellos estudiantes que hayan cursado satisfactoriamente los estudios de bachillerato y obtenido la titulación correspondiente.

e) Que todas las medidas que afecten a los profesores y al personal de administración y servicios sean negociadas con los sindicatos de la Enseñanza, procurando los medios y estableciendo los programas necesarios para la aplicación de la reforma.

A lo largo del proceso de debate parlamentario y de aplicación de la reforma, la Federación de Enseñanza y la Confederación Sindical de CC.OO. lucharán porque se realicen aquellas transformaciones del sistema educativo que no recoge el proyecto del MEC y que consideramos especialmente necesarias:

- Reforma progresista de la LODE tendente a igualar las condiciones de funcionamiento de los centros privados concertados con los públicos y a establecer una red pública unificada.
- Establecimiento de un cuerpo único de profesores sobre la base de la equiparación de los requisitos de formación inicial de todos los profesores en el nivel de licenciatura universitaria y del desarrollo de planes de formación permanente específicos.
- Descentralización de la administración educativa tomando como unidad básica el distrito escolar, ámbito para la planificación y para la utilización de los recursos educativos gestionado democráticamente con participación de los sectores educativos y sociales a través de los Consejos Escolares.

2. A continuación concretaremos tanto los aspectos positivos como aquellos que nos parecen negativos o insuficientes de la propuesta de reforma.

2.1. Los principales aspectos positivos de la reforma son:

- Ampliación de la obligatoriedad de la enseñanza hasta los 16 años, mediante el establecimiento de un ciclo de secundaria obligatoria de carácter comprensivo.
- Extensión cuantitativa del sistema escolar mediante la escolarización plena de toda la población comprendida entre 3-16 años en los bachilleratos.
- Aumento de la plantilla de los centros de primaria. Se prevé que el número de profesores de centro sea superior en 1/3 al número de aulas. Se introducen especialistas de música, educación física e idiomas, aunque no se precisa en cuántos centros.
- Dotación de personal administrativo para los centros de primaria, aunque sólo para centros de más de 16 unidades (hay que tener en cuenta que de los 13 centros tipo de esta etapa sólo tres superan esta cifra).
- Se fija en 30 el número máximo de alumnos por aula en la primaria y la, secundaria obligatoria.
- Se unifican en un sólo centro los estudios de secundaria obligatoria.
- Se unifican en un sólo centro los estudios de secundaria post-obligatoria, tanto bachilleratos como módulos profesionales.
- Existen previsiones de financiación de la reforma aunque nos parezcan insuficientes, y un estudio de los tipos de centros necesarios.

2.2. El Plan de Formación Permanente

En él se recogen medidas positivas y se incluyen algunas de las peticiones que nuestro sindicato ha hecho. Sin embargo, ni por su amplitud, ni por sus contenidos, puede garantizar que todos los profesores reciban algún tipo de formación de cara a la aplicación de la reforma curricular.

2.3. La Propuesta de Diseño Curricular Base

Tiene elementos contradictorios:

- Es positiva la apuesta por la enseñanza activa que impregna las propuestas curriculares y la inclusión, entre los contenidos de la enseñanza, de "procedimientos", "normas" y "valores". Tradicionalmente los contenidos se referían sólo a los "conceptos" y "hechos".
- La estructuración en "bloque de contenido" y la supresión de los "objetivos terminales" reduce el famoso "diseño" a una simple lista de temas.
- La amplitud del temario es enorme. Por ejemplo, las ciencias sociales de secundaria obligatoria se componen de 62 temas, algunos de los cuales son, a su vez, amplísimos: "las sociedades medievales: la sociedad islámica, la Europa feudal y la Península

Ibérica en la Edad Media". Parece difícil que semejante temario sea un vehículo para la enseñanza activa.

- Es inconcebible que dos años después de la publicación del "proyecto para reforma" el desarrollo de los bachilleratos no se haya realizado y no se presente su diseño curricular base.

2.4. Los aspectos negativos o insuficientes

Además de los mencionados en la primera parte de esta resolución (no establecimiento de un Cuerpo Único, no desarrollo de una propuesta de descentralización, manteniendo y consolidación de la doble red -privada y pública- sostenida con fondos públicos, mantenimiento de la prueba de acceso a la Universidad...), destacaríamos los siguientes:

- Se mantiene la doble titulación al final de la escolaridad obligatoria.
- No se van a crear centros de educación infantil específicos ni existen compromisos concretos para crear plazas públicas para los niños de 0-3 años. Se introduce la religión en el 3-6.
- El aumento del horario lectivo de los alumnos (27 horas para 12-14 y 30 para 14-16) y el aumento de las optativas hasta más del 40 por 100 del horario en el último curso, comprometen gravemente el supuesto carácter comprensivo de la secundaria obligatoria.
- Lo mismo puede decirse de la adscripción del profesorado a los distintos niveles y centros: no hay ninguna planificación cuando faltan dos años para que empiece a aplicarse la reforma.

2.5. La financiación

Mencionábamos antes como positivo el solo hecho de la existencia de un estudio financiero. Sin embargo, sus previsiones nos parecen insuficientes.

- No hay ningún compromiso de incrementar el gasto educativo en porcentaje respecto al PIB. Nuestros cálculos indican que no se alcanzará el 5 por 100 en 1997, frente a la exigencia social de llegar al 6 por 100 (media europea) en 1992.
- El famoso billón de pesetas no es de gasto consolidado. Es decir, la diferencia entre el presupuesto de 1997 y el actual es de 360.000 millones para el conjunto del Estado. El billón lo obtuvieron sumando los incrementos de cada uno de los años.
- Las previsiones financieras suponen 2/3 de las calculadas en nuestra alternativa. El tercio que falta es el que permitiría un auténtico salto en la calidad de la Enseñanza.

En cualquier caso, reiteramos que la credibilidad de la reforma depende de la aprobación parlamentaria de unos compromisos mínimos y suficientes para su aplicación en los próximos años. Dado que el comienzo de su aplicación se sitúa en el curso 1991 /92, el cumplimiento de esta condición, junto con las anteriormente mencionadas, desvanecerá las sospechas sobre una posible tentación gubernamental de realizar un planteamiento electoralista de la reforma.»

- **¿Nueva formación inicial del profesorado?**

La respuesta a esta pregunta es, a nuestro juicio, negativa si se aplican las propuestas del documento de «la ponencia» inspirado por las autoridades ministeriales. De cara a una valoración de la cuestión por el Congreso incorporamos a este informe el análisis realizado por el Secretariado de la Federación:

«La remisión por el Consejo de Universidades de las propuestas de directrices generales de planes de estudios para profesores de Enseñanza primaria y secundaria a las universidades ha vuelto a poner de actualidad el problema de la formación inicial del profesorado.

Es ésta una de las claves para el éxito a medio y largo plazo de cualquier reforma educativa. La coincidencia en el tiempo de las reformas de planes de estudio del futuro profesorado y de los niveles básicos y medios de Enseñanza ofrecía una oportunidad histórica de avanzar simultáneamente y coordinadamente en ambas. Desde que el MEC presentó en junio de 1987 su «Proyecto de Reforma», la Federación de Enseñanza de CC.OO. propuso que se estableciera un mecanismo de articulación de ambas, aun respetando los principios de autonomía universitaria recogidos en la LRU. Muy al contrario, el MEC por un lado se ha desentendido del futuro de la formación inicial hasta fecha muy reciente, amparándose en una lectura restrictiva de la LRU y, por otro, el Consejo de Universidades, como en las demás directrices de planes de estudios, ha confiado su formulación a un grupo de expertos, desaprovechando así el amplio caudal de opiniones e información que la propia comunidad educativa (profesores, padres y alumnos) de los niveles básicos y medios podrían ofrecer. No es, por tanto, extraño que ahora nos encontremos con desintonías de fondo en unos niveles de elaboración que dificultan la colaboración para la búsqueda de estrategias comunes, y con la presentación de dos propuestas alternativas (una de "grupo 15" y otra de "la ponencia").

La propuesta de "la ponencia" (léase MEC) consiste esencialmente en mantener, por un lado, la formación inicial del profesorado de infantil y primaria en tres años de duración - diplomatura- en las actuales Escuelas de Magisterio. Por otro, el profesorado de secundaria se reclutaría de entre todos los licenciados, que deberían hacer un curso específico de 60 créditos (600 horas, equivalente a seis meses aproximadamente). Como se ve, se trata de dejar las cosas como están (que el actual CAP para profesores de secundaria pase de cuatro a seis meses no parece, desde luego, una diferencia esencial). De llevarse a cabo esta propuesta se perpetuarían las deficiencias actuales de formación del profesorado: carencias graves en la formación pedagógica del profesorado de secundaria, dejando la Enseñanza como segunda opción de licenciados en paro y desvalorización social del profesorado de primaria e infantil, cuyo trabajo seguiría concibiéndose como de segunda categoría.

En cuanto a la propuesta del grupo 15, muchos de los argumentos desarrollados por él son coincidentes con los nuestros. Pensamos, sin embargo, que las propuestas a las que llegan están excesivamente encorsetadas por las limitaciones que presenta nuestra Universidad actual y que en la práctica podrían terminar por reproducirla situación de la que partimos: división en dos bloques bien diferenciados de profesores. De un lado, para primaria e infantil, diplomados salvo en algunas especialidades, y, del otro, para secundaria, licenciados con un segundo ciclo que combinaría formación teórica y pedagógica. En ambos casos las prácticas de inducción se situarían al final. De sus mismas consideraciones y de las tendencias que apuntan en los países que quieren dar el salto de la generalización de las enseñanzas básicas a su cualificación se deducen las propuestas que hacemos desde CC.OO.. Apuestan por aprovechar esta oportunidad, que no se repetirá en muchos años de coincidencias de procesos de reforma en todo el sistema educativo.

La Federación de Enseñanza de CC.OO. reitera una vez más sus propuestas de formación inicial del profesorado, acordes con el modelo de escuela pública y democrática, activa e integral que defendemos. Los ejes básicos de esta formación inicial deben ser:

1. Una formación inicial del mismo nivel de licenciatura para todo el profesorado de enseñanza infantil, primaria y secundaria (con las especializaciones adecuadas a cada nivel y especialidad). Lo contrario, la división en dos niveles, supone seguir concibiendo la Enseñanza exclusivamente centrada en la transmisión de conocimientos. Cada etapa educativa tiene una complejidad pedagógica específicamente de metodologías y contenidos y por eso se requiere una especialización adecuada a cada una de ellas. Afirmar, sin embargo, que es más fácil la enseñanza cuanto más pequeños son los niños (única justificación posible para mantener los dos niveles) significaría desconocer por completo la actividad educativa.

2. La formación inicial debe capacitar al futuro profesor para tener una autonomía suficiente que le permita diseñar las estrategias más adecuadas a cada niño y situación (partiendo de las propias capacidades y de las de sus alumnos). Se hacen, por tanto, imprescindibles en su formación inicial unos períodos de prácticas tutorizadas que le permitan una reflexión científica sobre su práctica y ello hace además necesario que las prácticas sean de al menos un año en total, y no al final, sino intercaladas en su formación inicial.

3. La escasez de medios del sistema educativo español es acusada tanto en sus niveles básicos y medios como en los universitarios. Por ello, cualquier estrategia que se diseñe debe tener en cuenta su mejor aprovechamiento posible (independientemente de la demanda de mayores recursos). Nuestra propuesta presenta, en este sentido, dos ventajas claras:

a) Una formación inicial del mismo nivel nos acercaría al cuerpo único de enseñantes de niveles infantil, primario y secundario. Con una estructura de cuerpo único se podrían ajustar más fácilmente los flujos de profesores de unos niveles a otros (con unos reajustes de formación mucho menores) y permitiría así hacer frente mejor tanto a los cambios demográficos como a la evolución en las demandas sociales.

b) La combinación de los recursos de las actuales Escuelas de Magisterio, Facultades de rama y Facultades de Ciencias de la Educación permitiría, de un lado, ampliar a la mayoría de las provincias la oferta de formación inicial del profesorado y, de otro, aprovechar el intercambio de experiencia didáctica y científica para proporcionar una formación inicial completa al futuro profesor.

Tenemos, pues, que insistir en que nuestra propuesta no sólo es más racional desde el punto de vista de formación teórico práctica del profesorado, sino que además permitiría un mejor aprovechamiento de los recursos (eso sí, dentro de una tendencia general de mejora de los escasos medios con que cuenta nuestra Universidad). »

• Los nuevos planes de estudios universitarios

El otro gran proceso de reforma heredado de la etapa Maravall, el de los planes de estudio universitarios, quedó durante los últimos dos años lamentablemente constreñido al ámbito académico con una ausencia total de participación social en el mismo. A este hecho no es ajena la composición del Consejo de Universidades, que, a diferencia del Consejo Escolar del Estado, no incluye una representación de las organizaciones sociales. La movilización de los estudiantes de biológicas contra la propuesta de reducción a cuatro años de la duración de sus estudios, realizada por la Comisión de Síntesis que modificaba

las directrices del correspondiente grupo de trabajo por indicación de los responsables ministeriales, ha colocado en una actualidad conflictiva un tema que parecía olvidado.

Hemos de reconocer que no hemos prestado la atención suficiente al análisis y debate sobre esta cuestión, que nos permitiera disponer en estos momentos de una alternativa global. Recomendando que esto se haga en el inmediato futuro y sin ánimo de llenar aquí esta laguna haremos unas breves consideraciones:

a) El problema no es tanto la duración de los estudios como los contenidos que se impartan a lo largo de los diferentes ciclos y la articulación entre los mismos.

b) No es aceptable una desprofesionalización de los títulos de licenciado en aras de transferir la mayor parte de la formación profesional a los estudios de post-grado.

c) La reforma de los planes de estudio debe hacerse con criterios homogéneos, racionales, y teniendo en cuenta el interés social y no en función de los intereses de los grupos de presión corporativos.

No se puede dejar de resaltar que paralelamente a esta reforma se están desarrollando una serie de vías de privatización de la enseñanza universitaria: decreto de creación de las universidades privadas, proliferación de titulaciones tipo «Masters» con matrículas elevadísimas, proliferación no controlada de los contratos de investigación con empresas privadas, creación de colegios universitarios privados adscritos a las Universidades Públicas, etcétera. Contra esta tendencia, nuestro sindicato tiene que actuar con toda su fuerza.

1.4.3. La política presupuestaria

En el momento de la presentación de los presupuestos de educación para 1989, en el pasado otoño, el nuevo equipo ministerial quiso destacar como muy importante el incremento de sus partidas respecto a las del ejercicio anterior. Ya entonces pusimos de manifiesto que el incremento en pesetas corrientes no era del 20 por 100, sino sólo del 16,5 por 100, puesto que se incluían los gastos de la Secretaría de Estado para el Deporte, recién incorporada al MEC, y que con la tasa de crecimiento apuntada no se alcanzaría el 6 por 100 del PIB en gasto público educativo hasta el siglo XXI.

Los recientes recortes presupuestarios decretados por el Gobierno, perseverante en su política neoliberal, agravan notablemente la situación. Casi treinta mil millones de pesetas (20.600 millones como transferencias destinadas a financiar las concesiones sociales derivadas del 14-D y algo más de 9.000 millones como aportación a los 200.000 millones de recorte de los gastos presupuestarios). La mayor parte de la disminución provendrá de las partidas destinadas a inversiones en construcciones y equipamientos escolares. Es inconcebible que se pretenda presentar como «medida social» el financiar unos insuficientes aumentos de las retribuciones de funcionarios, pensionistas y de la protección al desempleo con fondos procedentes de las inversiones en obras públicas, equipamientos sociales. Como también es inconcebible que esto se haga casi simultáneamente a la presentación público del libro blanco de la reforma educativa. La credibilidad de los compromisos financieros contenidos en el mismo sufre un duro golpe.

Por de pronto, el incremento presupuestario de 1989 sobre 1988 se queda en un 12 por 100 y la participación del gasto público educativo en el PIB congelada en un 3,8 por 100. Un muy mal comienzo de la reforma.

1.4.4. La nueva patronal privada

La creación por parte de la FERE de una patronal de la enseñanza privada de carácter confesional, que rompe la CECE, es un hecho de indudable trascendencia. Responde al deseo de la Iglesia Católica de contar con el mayor número posible de organizaciones bajo su control directo. El que se produzca su nacimiento a las puertas de la reforma educativa, con todas las implicaciones que tiene de cara a la cuestión: ¿qué niveles se van a financiar y en qué condiciones?, es, también, muy significativo.

Desde un punto de vista estrictamente sindical, si es que es posible analizar así las cosas en la enseñanza privada, podría tener teóricamente alguna ventaja por la hipotética utilización de las divisiones en el seno de la patronal. En la práctica, al menos a corto plazo, no vemos ninguna. Al contrario, será fuente de problemas. Asistiremos a una fuerte campaña de promoción del sindicato católico, FISE, y a una competencia entre las dos patronales por mantener posiciones de dureza ante los sindicatos y ante el MEC para así atraerse o mantener a los socios.

2. Balance de dos años de actividad

2.1. Cuestiones generales

El período de casi dos años sobre el que hacemos balance ha sido la etapa de más claro avance que ha tenido la Federación de Enseñanza de CC.OO. desde su constitución. En cierto sentido podemos decir que en esta etapa nos hemos consolidado como gran opción sindical en el conjunto de la enseñanza, con todas las matizaciones que hay que hacer a una afirmación de este tipo mientras subsistan las actuales tasas de afiliación en el sector. Hemos alcanzado un primer escalón de objetivos desde que se inicia la recuperación, en 1982/83, tras el difícil período 1979-1981.

Los elementos más significativos de avance en los dos últimos años son: los resultados de las elecciones sindicales de 1987 en la enseñanza pública, nuestro comportamiento sindical y la capacidad de influencia durante la huelga de la enseñanza pública y los acuerdos de noviembre de 19: el crecimiento afiliativo (cien por cien en dos años), la mejora general de nuestras estructuras organizativas y la capacidad de análisis y elaboración de alternativas sobre los grandes problemas educativos (Conferencia sobre la Reforma, Jornadas de Universidad).

2.1.1. La práctica de nuestro modelo sindical

Hemos avanzado notablemente tanto en el orden interno como en el de la práctica sindical general.

En nuestra vida interna, como resultado de las mejoras organizativas y del compromiso de adecuar nuestra práctica a los principios de funcionamiento que presiden nuestros estatutos y nuestro programa, se ha avanzado en el desarrollo de una democracia interna participativa, al menos en los momentos más intensos de la acción sindical, del pluralismo interno y de la capacidad de integración de dicho pluralismo en orientaciones y prácticas homogéneas. Lo que señalábamos en el informe del IV Congreso, «El proceso de vertebración de la mayoría surgida del III Congreso realizado paralelamente al de homogeneización de nuestra política sindical 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», ha tenido continuidad durante estos dos años. Lógicamente, han surgido diferencias sobre bases sindicales en determinados momentos. Sería antinatural que no ocurriera así en un período caracterizado por una gran intensidad en la acción sindical. La resolución de estas diferencias ha mostrado que la autonomía en la toma de decisiones, basada en el funcionamiento democrático, es hoy una realidad plenamente consolidada.

Si antes hemos matizado nuestra afirmación sobre el avance en la participación interna, es porque todavía no podemos sentirnos en absoluto satisfechos sobre el grado de participación de los afiliados en la vida cotidiana del sindicato.

El avance de nuestro modelo de sindicalismo participativo ha sido mucho más constatable en los momentos de acción sindical en los que han participado el conjunto de los trabajadores, en los períodos de movilización. El modelo asambleario unitario de dirección sindical, propio de la huelga de la enseñanza pública, ejemplifica en la práctica nuestros postulados programáticos. Hemos logrado introducir la práctica de la consulta a todos los trabajadores de las grandes decisiones que les afectan, a pesar de la enorme dificultad que tiene realizar esta orientación, en el ámbito estatal, en un sector con una gran dispersión de centros de trabajo, con pocos trabajadores en cada uno de ellos, y no siendo éste precisamente un instrumento defendido por los empleadores y los demás sindicatos. (Existen escasísimos precedentes al respecto, más allá del ámbito de algunas empresas públicas con centros de trabajo en todo el Estado.) Lógicamente, no podemos pensar que en el futuro vamos a tener siempre las circunstancias excepcionalmente favorables que se dieron a lo largo de todo el proceso de movilización y negociación de los profesores de la enseñanza pública.

En el terreno de los contenidos de nuestra acción sindical, hemos sabido actuar bien en el doble plano de la acción reivindicativa por objetivos concretos, de mejoras salariales y de condiciones de trabajo, y en el sociopolítico: impulso a las plataformas por la escuela pública, elaboración de alternativas sobre la reforma educativa y la situación universitaria, etcétera.

No negando la gran importancia que han tenido las reivindicaciones salariales en los procesos de movilización, nuestra acción reivindicativa no se ha reducido, en absoluto, a ellos. No ha habido un empobrecimiento de contenidos como el que se ha producido en otras ramas.

En resumen, en estos dos años se ha producido una maduración clara de nuestra política sindical, una confrontación de nuestro modelo con la práctica, que ha tenido un saldo netamente favorable en términos generales.

2.1.2. Las elecciones sindicales en el Área Pública y en la Enseñanza Pública

El amplio informe elaborado por la Comisión Ejecutiva a comienzos de 1988 nos ahorra realizar aquí un análisis muy detallado de las elecciones sindicales de los funcionarios públicos. Dicho informe y el número de enero de 1988 de la revista TE contienen una información detallada por subsectores, provincias, Comunidades Autónomas y Universidades de los resultados electorales. El informe aludido realiza un balance de la campaña y una amplia valoración de los resultados. A continuación sintetizaremos los principales elementos de este último.

El que la Federación de Enseñanza de CC.OO. sea el sindicato más representativo en el conjunto del sector público de la enseñanza (por mayor número de delegados y por mayor número de votos) es, sin duda, uno de los hechos más positivos de todo el período que

comentamos, ha constituido una sorpresa para muchos y nos ha proporcionado muchas expectativas, potencialidades y responsabilidades.

2.1.2.1. Los resultados del Área Pública

Los resultados globales y por sectores que reproducimos en el cuadro 1 sugieren las siguientes conclusiones:

a) CC.OO. y CSIF obtienen el primer lugar -según se cuenten o no los resultados de las elecciones sindicales en la Sanidad de Cataluña y Guipúzcoa, que no computaron oficialmente-, prácticamente empatadas. A muy corta distancia, en número de delegados, les sigue UGT, pero ésta obtiene el 45 por 100 de sus delegados en la Administración local. En ésta el número de votos por delegado elegido es muy inferior, por término medio, al que se requiere en los demás sectores.

b) UGT y CC.OO. obtienen en torno al 48 por 100 de los delegados. Si sumamos los resultados de los sindicatos progresistas sectoriales, se alcanza un 50,5 por 100. Los delegados de CSIF, ANPE, CEMSATSE y SL (Correos) suman un 36 por 100 del total. El sindicalismo de clase y/o progresista es, pues, claramente mayoritario con respecto al corporativista o conservador. Al contabilizar el sector laboral de los empleados públicos, en donde sólo UGT y CC.OO. son representativos, la diferencia se amplía notablemente. Por sectores, el sindicalismo de clase es mayoritario en Enseñanza, Correos, Administración Local y en las Administraciones Autónomas.

Las previsiones reducían al sindicalismo de clase a un papel subsidiario. También preveían una primacía de UGT sobre CC.OO. La realidad fue bien diferente. Lo que en otros países desarrollados ha tardado decenios en conseguirse, el papel predominante de las centrales de trabajadores en el sindicalismo de la función pública, en España se consiguió en las primeras elecciones sindicales. La CSIF obtuvo, sin embargo, unos resultados muy importantes (primer puesto compartido), aunque estuviesen por debajo de sus expectativas. CEMSATSE y ANPE, al obtener el primer puesto -CEMSATSE muy destacadamente- en Sanidad y en el subsector mayoritario de la Enseñanza pública, consiguieron un respaldo más que suficiente para seguir actuando en solitario como autónomos de sector.

c) Los resultados globales de CC.OO. fueron francamente satisfactorios, superiores a los que preveían la mayoría de los análisis previos. Fuimos los primeros en Enseñanza y Correos y los segundos en todos los demás sectores. Las elecciones desmintieron nuestra imagen de central sólo implantada sólidamente en los sectores obreros tradicionales.

d) Los resultados de UGT no fueron buenos y, desde luego, se situaron por debajo de sus expectativas. Sólo fue primera en la local (con una correlación clara con el poder político del PSOE, sobre todo en los Ayuntamientos, en donde la autoridad política deja sentir su peso muy cercano a los empleados); segunda en Correos, perdiendo la primera plaza, y tercera en todos los demás sectores. La identificación del sindicato con los poderes políticos de la Administración, sus prácticas poco reivindicativas y la firma de acuerdo poco satisfactorias, en ocasiones no cumplidos por el Gobierno, son, a nuestro juicio, las principales razones de los malos resultados de UGT.

2.1.2.2. Los resultados en la Enseñanza pública

La Federación de Enseñanza de CC.OO. obtuvo el carácter de sindicato más representativo en el conjunto del sector público de la Enseñanza, siendo la primera fuerza

tanto por número de delegados como por número de votos. Primera en la Universidad, tanto en PAS como en PDI, consiguió el segundo lugar en votos y el tercero en delegados en las Juntas de Personal de EGB y EE.MM.

Las principales conclusiones que podemos sacar son:

a) Hubo un elevado grado de participación en las elecciones, excepto en el PDI de Universidad. Global: 77 por 100. Profesores de EGB y EE.MM.: 81 por 100. PDI de Universidad: 45 por 100. PAS de Universidad: 72 por 100.

b) La capacidad de presentar candidaturas y la de llegar a los centros de trabajo fueron los instrumentos de la campaña electoral que más influyeron en los resultados. En ambos instrumentos nuestra Federación destacó sobre los demás sindicatos.

c) Las opciones sindicales cubrían en la Enseñanza todo el espectro ideológico. El factor ideológico ha asegurado un núcleo de votos a cada sindicato pero no ha tenido, a nuestro juicio, el carácter de determinante.

d) El grado de implantación, de organización y, sobre todo, la actividad sindical desarrollada en los últimos años, influyeron en mayor medida. La memoria histórica funcionó -explica algunos buenos resultados locales de los STES-, pero primó más la acción sindical más reciente. Sin desdeñar el papel que las conquistas concretas, atribuibles en mayor o menor medida a una u otra organización, hayan podido tener en los resultados, ha pesado más la valoración de las actitudes y las prácticas de los sindicatos.

e) La independencia del Gobierno y de quienes detentan el poder en las distintas Administraciones educativas ha sido valorada por los electores. Este factor ha supuesto uno de los hándicaps más serios para FETE-UGT. Para nosotros ha sido un factor positivo.

f) La pertenencia a una confederación ha sido considerada útil para la representación y la negociación en la Enseñanza.

En el sindicalismo mundial, la Enseñanza es una de las ramas en donde más han proliferado los sindicatos autónomos. En España, desde los inicios de la transición política hasta hace pocos años, los autónomos, de derechas y de izquierdas, eran claramente mayoritarios. En estas elecciones, los confederados de Enseñanza obtuvieron el 64,28 por 100 de los delegados, frente al 28,35 por 100 de los autónomos. En EGB-EE.MM. la proporción fue del 52,85 por 100, frente al 42,61 por 100. En Universidad los autónomos no tienen ninguna representatividad.

g) El primer puesto de la FE-CC.OO. se revaloriza por el hecho de haber tenido que competir, en el sector de EGB-EE.MM., con sindicatos autónomos de orientación progresista, que han sumado el 14,4 por 100 del total de los delegados (el 21,3 por 100 en EGB y EE.MM.). Esta situación no se ha dado en ningún otro sector de las Administraciones Públicas.

Desde las elecciones de MUFACE, en 1982, o desde la presunta fiabilidad de los datos de la encuesta del CIS de 1983, se produjo un proceso de incremento de influencia y de consolidación organizativa muy notables. El papel que la FE-CC.OO. ha desempeñado en las luchas por la estabilidad de los PNNs y contra la LRU y su desarrollo, en el sector universitario, contra los proyectos ministeriales de carrera docente jerarquizadora y por la homologación, en la EGB y las EE.MM.; la combinación, en estos procesos, de la capacidad de movilización con la de presentación de alternativas nos permitieron alcanzar una influencia sindical importante. El desarrollo organizativo, ayudado por un elevado grado de homogeneidad de nuestra política sindical y por una mejor utilización de los

permanentes sindicales de otras opciones, contribuyó también significativamente al buen resultado electoral.

Los excelentes resultados en el sector universitario -auténticamente espectaculares en el colectivo de PAS funcionarios, en donde la afiliación y la organización eran muy débiles en el momento de las elecciones- han conducido al primer puesto global. Al no tener su correlato en una organización fuerte, no podemos ocultar que tienen un riesgo de fragilidad muy superior al del otro gran sector.

La imagen general de CC.OO. es un factor que ayudó considerablemente. En varias unidades electorales en donde no teníamos organización y apenas afiliación se consiguieron resultados muy satisfactorios. Las movilizaciones que impulsó CC.OO. contra la política económica y social del Gobierno, que tuvieron su hito en la huelga general de junio de 1985, contribuyeron a consolidar una imagen de coherencia, capacidad de movilización e independencia sindical. El IV Congreso Confederal, celebrado a las puertas de las elecciones, que algunos auguraron de fuerte división interna, se saldó con el respeto al pluralismo y el funcionamiento democrático habituales y con un impecable relevo generacional en la cúspide.

El mayor voto a la FE-CC.OO., en la periferia de las grandes ciudades y en los pueblos con respecto a las capitales, en la España rural, zonas en donde se concentra un mayor número de provisionales de EGB y EE.MM., es un síntoma inequívoco de la mayor juventud de nuestros votantes, elemento siempre esperanzador de cara al futuro.

h) Algunas breves consideraciones sobre los resultados de los demás sindicatos:

- FETE-UGT: es quien obtiene peores resultados, muy por debajo de las expectativas. Su identificación con la política gubernamental y su práctica sindical de los últimos años fueron sus principales hándicaps.
- CSIF: sus resultados son buenos en relación con su apresurada construcción, agrupando asociaciones y sindicatos varios. La bandera confederal le dio réditos. Su futuro depende de su capacidad de organizar a las componentes corporativas que encuadra.
- ANPE: es la opción que, tal vez, obtiene unos resultados más ajustados a sus expectativas, basados en su sólida influencia en el sector del profesorado de EGB.
- UCSTE: superó el 10 por 100 en EGB y EE.MM. por un delegado. En relación con su pasado, los resultados fueron malos. En relación con su presente, en el momento de las elecciones, aceptables. Su práctica posterior, especialmente en la huelga de la Enseñanza pública, hacen muy difícil su continuidad en solitario como opción representativa de ámbito estatal.
- STEC: sus resultados fueron buenos en las Comunidad Autónomas con competencias educativas, donde concentran sus efectivos. En comparación con los resultados de la UCSTE se podría afirmar, acordándose de la línea divisoria de su escisión, que la opción más radical salió más favorecida. Eso sí, con algunas matizaciones derivadas de la distinta fuerza sindical de los STEs antes de la escisión y del sentido del voto, más conservador en el ámbito MEC.

Las centrales sindicales nacionalistas obtuvieron unos resultados desiguales, oscilando entre la muy escasa y la mediana representatividad. En Cataluña, la CSC no alcanzó el listón legal de representatividad, sufriendo una crisis interior que llevó a una parte de sus militantes de Enseñanza a afiliarse a CC.OO.. En Euskadi, ELA-STV tuvo unos resultados muy inferiores a su media general, quedando igualada en torno al 10 por 100 con LAB,

cuyo avance, en competencia directa con STEE-ELLAS, es significativo. En Galicia, INTG con el 13,5 por 100 y CXTG con el 12,8 por 100 de los delegados de Enseñanza compiten con cierta solidez en un amplísimo mapa sindical.

i) El mapa sindical en la Universidad fue plenamente acorde con el surgido en la mayoría de los sectores de las Administraciones Públicas, pero con un peso muy superior del sindicalismo de clase (UGT y CC.OO. suman el 58,70 por 100 de los delegados, frente al 26,10 por 100 de CSIF).

En EGB y EE.MM. subsiste un elevado grado de complejidad. Sólo una opción, FESPEUSO perdió su representatividad, reconocida con anterioridad, y eso después de la integración en CSIF de buen parte de sus efectivos. Aunque en las próximas elecciones conoceremos, sin duda, alguna reducción del número de sindicatos representativos, la base electoral conseguida por la mayoría de ellos les puede permitir seguir actuando como todos en el futuro. Quiebras espectaculares o fusiones aparte, el pluralismo/división subsistirá durante un período.

2.1.3. El Área Pública de CC.OO.

Existe una conciencia generalizada en las organizaciones que componen el Área Pública de CC.OO. de las insuficiencias políticas y organizativas que tenemos en este ámbito de nuestro trabajo sindical. Hay que decir con toda claridad que no las hemos resuelto en estos dos años. Sin que sirva de disculpa, se debe afirmar que los problemas que plantea una orientación global y unificadora, que no anule los procesos sectoriales, no son nada sencillos de resolver. Máxime si se tienen en cuenta los siguientes factores actuantes:

a) Falta de homogeneidad entre los distintos sectores de empleados públicos. La heterogeneidad es interna en algunos de ellos, especialmente en la Administración del Estado.

b) Escasa tradición reivindicativa conjunta. La primera huelga del Área Pública se produce el 14-D. Los sectores que, como Enseñanza, Sanidad y Correos, tienen ámbitos de acción y negociación propios, lógicamente primamos éstos ante los escasos resultados que han producido las negociaciones en el ámbito más general (sólo fueron buenos en 1983).

c) Las políticas de relaciones sindicales y presupuestarias del Gobierno hacen muy difícil la obtención de resultados satisfactorios en negociaciones de la mesa general a las que se acuda sin una correlación de fuerzas suficiente, que sólo puede darle una movilización muy amplia que es, a su vez, muy difícil de generar.

d) La unidad de acción con UGT es necesaria para establecer una correlación de fuerzas positiva para los trabajadores. Esta unidad de acción sólo pudo darse a partir de septiembre de 1988. La FSP-UGT firmaba en mayo de 1988, con CSIF, un protocolo sindical en el que renunciaba a introducir el término negociación; en el mismo mes se firmaba el preacuerdo de la Enseñanza...

Estas dificultades, que pueden superarse a través de prácticas adecuadas, no nos eximen de errores e insuficiencias evitables:

- No haber elaborado una plataforma sólida capaz de recoger las aspiraciones comunes de todos los empleados públicos. La que se establece conjuntamente con UGT, para las negociaciones de septiembre de 1988, no logró integrar con claridad las principales reivindicaciones sectoriales con las generales en el único punto que desarrolla, el retributivo.

- No haber sido capaces de dar una respuesta general de todo el personal laboral al bloqueo absoluto de la negociación colectiva de 1988, producido por la imposibilidad de superar el tope del 4 por 100 convenio a convenio. Aquí la responsabilidad principal recae en la Federación de Administración Pública; en los convenios del MEC y de Universidad sí hubo movilizaciones.
- Aceptar, hasta septiembre de 1988, un funcionamiento bajo mínimos de la Coordinadora del Área Pública y no resolver los problemas organizativos, comenzando por el de la adscripción afiliativa de determinados colectivos. Es verdad que en el curso 87/88 la dedicación, primero a las elecciones sindicales, después a las movilizaciones en diversos sectores de la Enseñanza, nos dejó pocos recursos humanos disponibles para el trabajo del Área Pública. Cuando no se procede a una delimitación clara de competencias y funciones, las prioridades de cada organización priman sobre las del área.

A partir del pasado septiembre el panorama cambió significativamente. La firma del acuerdo CSIF-Gobierno arrincona las reticencias de UGT para la unidad de acción. La movilización de los empleados públicos tras el acuerdo fue uno de los motores del 14-D. Hay que reconocer que la participación en él de los trabajadores de la Enseñanza fue limitada (se notó el cansancio por las luchas del curso anterior). El proceso de acumulación de fuerzas mediante acciones «in crescendo» fue, sin duda, positivo, y abocaba a una huelga general del Área Pública. Al final llegó el 14-D.

En los meses de enero y febrero la campaña de explicación y debate entre los empleados públicos de las negociaciones con el Gobierno ha sido insuficiente, máxime con la importancia que tuvo en ellas el tratamiento de sus reivindicaciones. Ha sucedido en las demás ramas y, probablemente, se debe a la imposibilidad de mantener a las estructuras sindicales en una situación de máxima tensión durante un período de tiempo más prolongado.

La respuesta sindical al fracaso de las negociaciones con el Gobierno tendrá que basarse, en el Área Pública, en una reconstrucción del proceso de movilización desde su base, que, sin olvidar las reivindicaciones no satisfechas, se proyecte en la negociación presupuestaria de 1990. La unidad de acción con UGT sigue siendo un factor imprescindible. La elaboración de la plataforma conjunta de los empleados públicos (retribuciones, derechos pasivos y seguridad social, estatuto de la función pública, derechos sindicales...) es el primer instrumento para esta orientación sindical.

2.1.4. Plataformas por la Escuela Pública

Sin renunciar a la defensa de nuestros propios planteamientos en el terreno sociopolítico-educativo, hemos considerado, desde hace muchos años, que la lucha por la alternativa de la Escuela Pública, por la calidad de la enseñanza y por una reforma educativa de signo progresista debía desarrollarse en unidad de acción con otros sindicatos y con las organizaciones de estudiantes y de padres de alumnos que compartieran, en términos generales, nuestro modelo de escuela.

Coincidiendo con la elaboración de la LODE y con las movilizaciones de la derecha contra la citada ley, realizamos muchos esfuerzos para concretar este planteamiento en la creación de plataformas u organismos de encuentro de las organizaciones educativas progresistas.

La hostilidad del PSOE a esta orientación, que condicionaba plenamente a las organizaciones que controlaba, la práctica inexistencia, entonces, de organizaciones

estudiantiles representativas y el escaso entusiasmo de otros sindicatos impidieron durante varios años ningún tipo de avance en este sentido, excepto en Cataluña, cuya diferente situación política permitió una amplia convergencia de organizaciones y el desarrollo de importantes procesos de movilización.

La situación varió el curso pasado y, en parte, fue debido a la larga huelga de la Enseñanza Pública. A pesar de los conflictos surgidos entre la CEAPA y los sindicatos de Enseñanza, la repercusión escolar y social de la huelga, los problemas de fondo del sistema educativo que la movilización de los profesores puso de manifiesto y la constatación de que no era sostenible la continuación de una situación de escasísima relación entre las organizaciones educativas allanaron el terreno para iniciar un trabajo común.

La Federación de Enseñanza de CC.OO. ha sido la organización que más esfuerzos ha realizado para consolidar la convergencia de las organizaciones. Han participado en las reuniones a nivel estatal FETE, UCSTE, STEC, CEAPA, CEAE, Estudiantes Progresistas y Sindicato de Estudiantes.

Se ha logrado realizar un llamamiento conjunto de cara a las elecciones a Consejos Escolares y un documento sobre medidas concretas de mejora de la calidad de la enseñanza y de petición de incremento del gasto público educativo para situarlo en el 6 por 100 del PIB.

Actualmente se trabaja para lograr una posición común ante los proyectos de reforma educativa.

Paralelamente se han comenzado a crear o revitalizar plataformas por la Escuela Pública en distintos ámbitos territoriales, que van a celebrar una primera reunión de coordinación a nivel estatal.

Persisten, sin embargo, las reticencias para la constitución formal de una plataforma de ámbito estatal. Incluso se ha producido en las últimas semanas una ralentización de los trabajos en las reuniones de coordinación que se mantienen. Sin duda, está influyendo en este hecho la actitud del PSOE tras la ruptura de las negociaciones con las centrales sindicales. No creemos, sin embargo, que pueda volverse a la situación anterior. Sería muy difícil de explicar, en el interior de las organizaciones responsables.

2.1.5. Política de alianzas

Las orientaciones aprobadas en el tercer congreso eran de dos tipos:

a) Mantenimiento de la política tradicional de alianzas de cara a la acción sindical, en la que siempre hemos diferenciado dos planos: unidad de acción amplia con los sindicatos representativos en la acción reivindicativa y establecimiento de lazos más estrechos con los sindicatos de clase y progresistas para reforzar lo anterior y para actuar con ellos en el ámbito sociopolítico-educativo.

b) Proponer a UCSTE y STEC el inicio de nuevas conversaciones con vistas a lograr la unidad orgánica entre nuestras organizaciones. Como paso previo, establecer una coalición en las elecciones sindicales de los funcionarios públicos. En ambos casos considerábamos imprescindible establecer vínculos confederales con CC.OO., sobre la base de la autonomía de la coalición o de la organización unitaria resultante.

La propuesta de modelo de unidad sindical que aprobamos en el 40 Congreso, como base de discusión con los citados sindicatos, pretende una síntesis entre los dos

planteamientos que diferencian más sensiblemente a nuestras organizaciones: autonomía orgánica versus vínculos confederales. En síntesis, proponíamos fusionar las organizaciones sobre la base de un acuerdo programático y estatutario para desde la autonomía de la organización resultante llegar a un acuerdo de confederación con la central CC.OO. La entonces reciente experiencia del Sindicato Libre de la Marina Mercante proporcionaba un ejemplo en el que inspirarse.

Hemos puesto en práctica la primera de las orientaciones, con resultados lógicamente variables según sectores y momentos. En la enseñanza pública, la unidad de todas las organizaciones representativas forjó el extraordinario movimiento huelguístico del curso pasado. Llegado el momento clave de los preacuerdos de mayo, nuestro rechazo de sus contenidos fue apoyado masivamente por el profesorado. Después del referéndum no regateamos esfuerzos para la imprescindible reconstrucción de la unidad, aun a costa de importantes concesiones sobre los métodos de acción.

En la Universidad, la unidad de acción se ha establecido con FETE-UGT en los distintos subsectores, después de comprobar la incompatibilidad de planteamientos con el agudo corporativismo de la CSIF.

En la negociación colectiva de la enseñanza privada, los planteamientos fueron similares. En la negociación del convenio general, tras un arranque unitario de los sindicatos representativos, se repitió la conocida secuencia temporal que dejó a UTEP y CC.OO. finalmente solos.

A partir del primer trimestre del presente curso, la unidad de acción confederal entre CC.OO. y UGT ha permitido una mejora de las relaciones con FETE-UGT. Impulsamos en la enseñanza los procesos de movilización que llevaron al 14-D, con la participación también de STEC, UCSTE, USO y CNT. En el sector de la enseñanza privada existe un mayor número de obstáculos para consolidar la unidad de acción con FETE, derivados de la reiteración a lo largo de varios años de prácticas muy diferenciadas.

La segunda orientación no ha podido llevarse a la práctica por no haber aceptado, ni UCSTE ni STEC, ningún modelo de sindicato o de coalición que mantuviese vinculaciones orgánicas confederales. Mientras que se ha producido una mejora de las relaciones con STEC, derivada de las coincidencias en la acción, las relaciones con UCSTE han conocido uno de sus momentos más bajos. Su planteamiento de la campaña electoral del 87 y, sobre todo, su reacción después del referéndum de mayo les ha llevado a protagonizar un serial de ataques, ni crítico ni serio, contra nuestro sindicato.

2.2. Acción sindical en la Enseñanza Pública, La Gran Huelga

La huelga de los profesores de la enseñanza pública (EGB y EE.MM.) llevada a cabo durante 21 jornadas, comprendidas entre el 9 de marzo y el 3 de junio de 1988 es, sin duda, la movilización sindical más importante de la historia de la enseñanza y uno de los conflictos laborales de mayor envergadura que se han producido en España desde la recuperación de las libertades democráticas. Este juicio se basa en la masividad, intensidad y duración de la huelga y de las movilizaciones anexas, entre las que destacó la manifestación de más de cien mil profesores en Madrid el 27 de abril, y en las repercusiones sindicales, sociales y políticas de la acción que polarizó durante cuatro meses la atención de los medios de comunicación.

La actuación de la Federación de Enseñanza de CC.OO. durante el proceso, que culminó en los acuerdos de noviembre, puso a prueba nuestra capacidad de intervención y de dirección sindical. Sin ánimo alguno de autocomplacencia, y asumiendo que cometimos

algunos errores en aspectos parciales, nuestra Federación fue el único sindicato que demostró tener tales capacidades a lo largo de un proceso de tanta envergadura y complejidad, especialmente en los momentos más difíciles.

El que cinco meses después de terminada la huelga se llegase a un acuerdo satisfactorio puso el mejor colofón posible a la movilización. En las negociaciones de octubre-noviembre, también pusimos a prueba, positivamente, nuestra capacidad de negociación, muchas veces negada desde instancias gubernamentales y sindicales.

No trataremos de hacer aquí la crónica periodística del acontecimiento. Sólo subrayaremos aquellos elementos de análisis que encierran más enseñanzas para nuestra acción sindical y nuestro modelo sindical.

2.2.1. La génesis

A la génesis de un movimiento huelguístico tan poderoso (más del 90 por 100 del total de la plantilla, unos 260.000 profesores, durante la mayoría de las jornadas) contribuyeron los siguientes factores:

a) Una plataforma que contenía reivindicaciones concretas muy sentidas, especialmente, pero no únicamente, la de la homologación retributiva, por la que se venía luchando desde hace varios años.

b) La unidad sindical de las organizaciones representativas, producida inmediatamente después de unas elecciones sindicales, que habían conferido a los sindicatos del Comité de Huelga una gran representatividad y fuerza.

La unidad se produce, además, después de un largo período de conflictividad (1984-1987) presidido por la división sindical en torno a temas como la carrera docente y el estatuto del profesorado que suscitaron luchas de rechazo («no a la jerarquización», «retirada del estatuto»...). La plataforma de la huelga contenía afirmaciones reivindicativas de gran poder aglutinador.

c) La experiencia de las movilizaciones estudiantiles de 1986/1987 que terminaron en acuerdos que supusieron victorias, siquiera parciales de los convocantes.

d) La existencia de un sentimiento generalizado de malestar, sustentado sobre diversos factores: conciencia de discriminación retributiva; sensación de poca valoración social de la actividad docente, frustración ante las escasas mejoras concretas que aportó el prometido «cambio» en la educación (la vida en los centros escolares, la situación laboral y profesional muy poco había cambiado para la mayoría de los profesores).

e) La escasa habilidad y poca visión de los responsables ministeriales y gubernamentales: negativa inicial a negociar la homologación retributiva, promesas más o menos vagas sobre los demás puntos que eran un compendio de los problemas no resueltos a lo largo de los años anteriores, en los que el MEC careció de una política de personal y sindical definida y cometió errores gravísimos en sus relaciones con los sindicatos de signo intervencionista; errónea evaluación sobre la masividad y resistencia del movimiento huelguístico...

f) Comienzo muy fuerte y con gran impacto en los medios de comunicación de huelga.

Del desarrollo de la huelga destacaremos los siguientes aspectos:

2.2.2. La organización asamblearia unitaria, con dirección sindical

El hecho de que coincida plenamente con nuestro modelo sindical y que de ella se derive, casi forzosamente, una práctica que hemos procurado durante años consolidar: la consulta democrática o referéndum entre todos los trabajadores, no supuso una gran habilidad por nuestra parte para convencer a los demás sindicatos de nuestro modelo. Estaba en la lógica de los hechos: una huelga prolongada, de ámbito estatal, con una situación sindical caracterizada por un gran pluralismo y una tasa de afiliación general débil, no se puede mantener de otra manera.

La tupida red de asambleas de centro, zona o comarca y provinciales presididas por los comités de huelga sindicales, enlazados con el comité de huelga estatal, fue un elemento organizativo insustituible. Proporcionó a decenas de miles de profesores una extraordinaria experiencia de participación democrática en un conflicto laboral.

Cuando se produjo la ruptura de la unidad sindical, tras la firma de los preacuerdos del 4 de mayo por parte de ANPE, CSIF, FETEUGT y UCSTE, las asambleas unitarias permitieron la continuidad de la movilización, el debate con todas las bases y la realización del referéndum del 14 de mayo con el profesorado, directamente informado por los sindicatos y no sólo a través de los medios de comunicación.

Las dificultades surgidas después del referéndum y hasta la desconvocatoria de la huelga indefinida, con la aparición de tendencias asamblearias antisindicales, son perfectamente explicables en un momento en el que, por razones políticas, el Gobierno no podía dar un triunfo inmediato a CC.OO., el cansancio de los huelguistas era natural y la impaciencia, ante la perspectiva de volver al trabajo con la sensación de derrota, también. Es muy difícil hacer entender que muchas veces los frutos de una acción tardan algún tiempo en recogerse. En cualquier caso, no hubo al final un desbordamiento antisindical. La situación fue muy diferente a la vivida contemporáneamente en Italia con el surgimiento de los comités autónomos de base (COBAS, GILDAS y CUIS).

2.2.3. Opinión pública y medios de comunicación

Era la primera vez que en la enseñanza vivíamos un conflicto seguido permanentemente por todos los medios de comunicación. Esto proporciona grandes potencialidades y es al mismo tiempo fuente permanente de riesgos y dificultades: necesidad de esquematizar los mensajes para los informativos audiovisuales -los de mayor penetración-, de combinar los dirigidos a los trabajadores en huelga con los que hay que transmitir a todos los ciudadanos, obligación de realizar análisis y sintetizarlos a gran velocidad, sin discusión colectiva en los órganos de dirección, etcétera. Habiendo actuado con escasez de tiempo para la reflexión colectiva de los problemas de la comunicación derivados de la huelga, los resultados en lo que toca a nuestro sindicato podemos considerarlos como bastante aceptables. Se cometieron sin duda errores: mensaje de la «desobediencia civil», poco cuidado en el lenguaje de las circulares internas que acababan en los medios de comunicación.

El tratamiento de los problemas de la comunicación en el Comité de Huelga fue, lógicamente, más dificultoso, especialmente cuando surgieron las diferencias y éstas todavía no podían llegar a ser públicas (del 23 de abril al 4 de mayo).

La trascendencia del conflicto ante la opinión pública lo convirtió en un problema político de primer orden. El Gobierno y el PSOE a través de los medios de comunicación que controla o influencia, pretendió primero enfrentar a la sociedad con los profesores y los sindicatos («las reivindicaciones no son justas», «ganan igual o más que en la mayor parte de los países europeos» ...); luego con los sindicatos, tras realizar la oferta que se

concretaría más tarde en los preacuerdos de mayo («se ha hecho un esfuerzo para atender peticiones justas de acuerdo con las posibilidades económicas y los sindicatos lo rechazan»); más tarde contra CC.OO. (una vez firmados los preacuerdos: «lo único que pretende CC.OO. es desestabilizar el Gobierno»). Al final, a esto se añadía la idea de que todos los sindicatos estaban desbordados y habían perdido su representatividad.

Excepto los controlados gubernamentalmente, los medios de comunicación apoyaron las posiciones de los sindicatos hasta los preacuerdos de mayo, deslizándose progresivamente hacia una postura de atacar a Gobierno y Sindicatos por igual en el momento de la convocatoria/desconvocatoria de la huelga indefinida.

Durante la mayor parte del conflicto, la opinión pública fue más favorable a los profesores y a los sindicatos que al Gobierno, según pusieron de manifiesto las encuestas publicadas en «El País». La opinión fue lógicamente variando conforme se acercaban las fechas de los exámenes finales. Por ello había que concentrarse, en el período final, en medidas tendentes a ganar la batalla de la opinión pública. Un conflicto sindical en un servicio público que se convierte en un problema político de primer orden, con un Gobierno fuerte y autoritario, no se puede ganar con la opinión pública en contra. Esto no se tuvo en cuenta por una parte de los huelguistas y no se quiso tener en cuenta por algunos sindicatos que preconizaron la huelga indefinida como medio para acabar la movilización y responsabilizar a CC.OO. del fracaso.

Las relaciones con las organizaciones de padres y estudiantes fueron muy insuficientes en la preparación de la huelga. En esto tenemos que ser autocríticos. A lo largo del conflicto se incrementaron notablemente y a pesar de ser en muchas ocasiones conflictivas, ante todo con la CEAPA, produjeron al final del mismo unas bases positivas de relación. La firmeza de la movilización y el justificado temor que el deterioro de las relaciones padres-profesores tuviera de cara al porvenir de la escuela pública, produjeron en la CEAPA un cambio positivo de actitud.

Las críticas que formulamos a la CEAPA estaban justificadas. Sus primeras resoluciones públicas no sólo iban contra la huelga, sino que también ponían en duda lo justo de las reivindicaciones planteadas, en consonancia con los mensajes ministeriales del momento.

El apoyo de las organizaciones estudiantiles (Sindicato de Estudiantes y Estudiantes Progresistas), se acompañó de críticas por no haber incluido en la plataforma otros aspectos que tuvieran una relación directa con la mejora de la calidad de la enseñanza y permitieran una convergencia en la acción con ellos. Es una crítica razonable por más que en el tipo de huelga planteado, que requería una unidad sindical al completo, no fuera posible hacerlo.

Las relaciones entre los huelguistas y los alumnos y los padres y las madres en los centros fueron muy desiguales. Como enseñanza, de cara al futuro, lo mismo que con respecto a las relaciones con las organizaciones, podemos afirmar que la comunicación máxima en el ámbito de cada centro es un instrumento fundamental para el desarrollo de la imprescindible convivencia en el seno de la comunidad escolar y, también, de cara a la batalla de la opinión pública en los conflictos sindicales.

2.2.4. La actuación de la FE-CC.OO.

Hay que destacar el enorme esfuerzo militante en todas nuestras estructuras sobre el que se basó la capacidad de dirección de la huelga. Los canales de comunicación entre nuestras organizaciones de base y las de dirección funcionaron bien, por lo general. Se resintieron, tal vez, después del referéndum, por las dificultades extraordinarias de la

situación y esto pudo contribuir, en parte, a que no lográramos que nuestras alternativas de acción fueran mayoritariamente aprobadas por las asambleas de trabajadores.

La Comisión Ejecutiva y el Secretariado pudieron conocer bien la opinión del profesorado en las fechas clave previas a los preacuerdos de mayo. La decisión de no firmarlos fue fácil de tomar. Los resultados del referéndum confirmaron nuestras previsiones más allá de lo que podíamos pensar. Con una participación del 88 por 100 de los profesores, el 78 por 100 de los votantes rechazó los preacuerdos y sólo el 12,8 por 100 votó por el sí.

La decisión de aceptar la convocatoria de huelga indefinida, en contra de nuestro firme criterio, fue lo que produjo un mayor debate en todos los ámbitos de la Federación. Pensamos que fue una decisión correcta en función de las alternativas que teníamos. Al ser una condición para la recomposición de la unidad sindical, en un momento en que ya no se podía esperar más y ésta era imprescindible para cualquier salida futura, teníamos que aceptarla, al margen del juicio severo que nos merezca la actitud de quienes nos la impusieron. También hay que recordar que había una ligera mayoría de los huelguistas que se habían pronunciado a favor de la misma. La otra opción hubiese supuesto, también, el fin de la huelga, en perfecta desunión, de un modo desordenado y con el desprestigio sindical afectándonos como responsables de no haber adoptado la «medida salvadora» ante los ojos de una parte de los trabajadores.

El problema fundamental de nuestra alternativa -perspectiva de lucha muy prolongada con menos días de huelga y reanudable después de las vacaciones- fue la dificultad de llevar a la práctica con una situación de débil afiliación sindical y gran pluralismo.

2.2.5. Los acuerdos de noviembre

El cese de Maravall fue una victoria política de los profesores y los sindicatos. La aplicación unilateral de los aspectos retributivos de los preacuerdos de mayo, en parte también, aunque formaba parte de una estrategia de «palo y zanahoria», cuya medida complementaria fue el modo de aplicar los descuentos durante los meses de verano.

En la negociación que llevó a los acuerdos de noviembre, avanzamos por la fuerza acumulada de la huelga y por la necesidad del equipo ministerial y del propio Gobierno de intentar superar la hostilidad absoluta de la gran mayoría de los profesores, si querían seguir adelante con sus proyectos de reforma educativa, una de las pocas políticas que le quedan para intentar reconstruir una imagen de actuación progresista del Gobierno, tan necesaria electoralmente.

La víspera de la convocatoria de la huelga del 14-D se llegó a un acuerdo satisfactorio que ha sido ampliamente valorado en diversos documentos de nuestro sindicato.

El acuerdo fue sometido a consulta del profesorado por iniciativa exclusiva de nuestra Federación y aprobado ampliamente en un censo de más del 40 por 100 que pudo participar.

Resumiremos a continuación los mencionados análisis sobre los acuerdos:

a) El acuerdo es francamente positivo en los puntos correspondientes a responsabilidad civil y retribuciones. En este último apartado el compromiso ministerial concreto (entre 23.000 y 27.000 pesetas mensuales adicionales a los incrementos generales, en dos años) es 2,5 veces superior a lo ofertado en los preacuerdos de mayo. El reconocimiento del principio de homologación retributiva con la perspectiva de nuevos aumentos salariales a partir de septiembre de 1990 son elementales, a tener muy en cuenta cuando existen sindicatos empeñados en equiparar el contenido de los acuerdos de noviembre con los

preacuerdos de mayo a costa de falsear escandalosamente la realidad (en mayo, hay que recordarlo, Maravall ofertó entre 10.000 y 11.000 pesetas mensuales más otros incrementos posteriores sin concretar su cuantía y el Gobierno aprobó sólo el crédito de 35.000 millones de pesetas, destinado a pagar aquellos aumentos concretos).

b) En el apartado referente al profesorado interino se avanzó mucho respecto a la situación anterior y a los preacuerdos de mayo, aunque no alcanzamos nuestros objetivos en lo referente a la garantía plena y formal de estabilidad en el trabajo y definición de procedimientos concretos de estabilización. La equiparación retributiva de los interinos/as con los funcionarios/as, extendida a todas las Administraciones Públicas como consecuencia de los acuerdos en Educación, fue un punto plenamente conseguido.

c) Junto con otras mejoras concretas, los acuerdos de noviembre abrieron un amplio campo de negociación en torno a las siguientes cuestiones: formación permanente del profesorado, vías de funcionarización de los interinos/as, reforma del acceso, jornada de trabajo, enfermedades profesionales y salud laboral, catálogo de puestos de trabajo docentes y concurso de traslados de EGB.

El desarrollo de las negociaciones derivadas de los acuerdos de noviembre, a lo largo de todo el presente curso, no ha sido satisfactorio, aunque se hayan conseguido mejoras significativas en algunos puntos. La denuncia de la situación por la parte sindical y el interés ministerial en presentar en sociedad la reforma en las mejores condiciones posibles aceleraron en el mes de abril las negociaciones, que en el momento de cerrar este informe no están terminadas.

Podemos decir que se ha avanzado significativamente en lo que toca al concurso de traslados de EGB, recogiendo el MEC buena parte de las propuestas de CC.OO., y también en el apartado de formación permanente, aunque aquí la distancia con nuestras propuestas es mucho más amplia. La explicación del compromiso de renovación del contrato a todo el profesorado interino compensa parcialmente la no modificación del concurso-oposición.

El capítulo de salud laboral progresa lentamente y se produce un claro bloqueo con incumplimiento de determinados puntos en el importante tema de la jornada de trabajo.

Este balance crítico, no descalificador, de las negociaciones derivadas de los acuerdos de noviembre no modifica nuestra opinión sobre los mismos. Lo que sí tenemos que tener claro es que los compromisos de negociar los puntos que requieren desarrollos, a posteriori de una firma, suponen siempre una elevada dosis de riesgo que sólo puede compensar lo importante de las mejoras «amarradas» que un acuerdo contenga. Este las tenía.

El hecho de que CSIF, quien con su firma del acuerdo de septiembre de la Mesa General de la función pública limitó gravemente los incrementos de 1989, no los firmara, habiéndolo hecho con los preacuerdos, es una muestra de la más absoluta incoherencia sindical.

2.2.6. Negociación y acuerdos en las CC.AA. Experiencias sobre la acción/negociación articuladas

En el momento de escribir este informe se han producido acuerdos sobre retribuciones y otras cuestiones en cinco comunidades autónomas con competencias educativas. En dos de ellas, País Valenciano y Euskadi, el acuerdo se firmó con el conflicto abierto en el ámbito estatal. En las tres restantes -Andalucía, Galicia y Cataluña-, coincidiendo o posteriormente a la forma de los acuerdos de noviembre.

Cuando existen ámbitos de negociación generales y particulares -que se incluyen en el general-, nuestro modelo, que denominamos «negociación articulada», pretende establecer primero la mejor correlación de fuerzas en el ámbito más general, con la aportación de todas las partes, para después mejorar, en la medida de lo posible, los acuerdos o convenios en los ámbitos inferiores. Por supuesto que la articulación espacio-temporal más favorable a los intereses de los trabajadores es muy difícil de lograr y no preconizamos que se renuncie a mejoras en los ámbitos inferiores a la espera de los acuerdos generales. En ocasiones –tampoco siempre-, los buenos acuerdos de ámbito inferior sirven de acicate para lograr correlaciones de fuerza más favorables en los ámbitos superiores.

En el proceso de acción/negociación del conflicto de la enseñanza pública se dieron las circunstancias óptimas para realizar una experiencia de negociación articulada en las condiciones más favorables para los trabajadores: la fuerza de todos se podía concentrar al máximo en el ámbito estatal y las circunstancias políticas obligaban a los Gobiernos de las comunidades autónomas a abrir negociaciones y llegar en lo posible a acuerdos con los sindicatos en su ámbito.

La normativa de financiación de las comunidades autónomas diferencia nítidamente la situación en Euskadi respecto a las demás comunidades autónomas. En éstas, los resultados de un acuerdo de ámbito estatal repercuten de forma inmediata y directa bajo la forma de un crédito del Estado a la Comunidad en la cuantía correspondiente al número de sus funcionarios transferidos, que pueden ser, eso sí, distribuidos de forma diferente. En Euskadi esto no ocurre. Es el Gobierno vasco quien recauda todos los impuestos de su Comunidad y transfiere al Estado una determinada cantidad de los mismos. Por tanto, cualquier mejora retributiva de los funcionarios en Euskadi requiere una negociación con el Gobierno vasco, tanto de la cantidad global como de su distribución. De un acuerdo en la Administración del Estado no se deriva ninguna transferencia para Euskadi.

El proceso de huelga y negociación en esta Comunidad fue, desde un principio, paralelo, no coincidente con el resto del Estado. Nuestra Federación de Euskadi procuró que se produjera la mayor coordinación posible en la plataforma y en las fechas de las acciones, no pudiendo conseguir esto siempre.

En el resto de las comunidades autónomas con competencias no tenía ningún sentido abrir negociaciones sobre retribuciones antes de llegar a un acuerdo de ámbito estatal, a no ser que fuera para negociar cuantías adicionales a las que se transferirían por el Estado, financiadas con fondos propios de la Comunidad. Todo lo demás era contribuir a una maniobra de división de los trabajadores en medio de una misma huelga. Es lo que sucedió en el País Valenciano, cuyo Gobierno lo había ensayado un año antes con los estudiantes. Nuestra Federación del País Valenciano tuvo el mérito de luchar, con éxito, en dos frentes.

El acuerdo de Euskadi era mejor, globalmente que los preacuerdos del País Valenciano, también en retribuciones, puesto que las subidas pactadas no pueden nunca expresarse con tanta ambigüedad como en el País Valenciano. Es inferior, en el punto referente a la homologación retributiva, a los acuerdos de noviembre del MEC, aunque los incrementos generales obtenidos en 1989 han compensado sobradamente esta diferencia. Las cláusulas que permiten acogerse a los mejores resultados de otros acuerdos pueden discutirse, desde un punto de vista de la solidaridad colectiva, en el caso de Euskadi, pero son absolutamente inadmisibles cuando la financiación de los incrementos depende de lo que se logre en la mesa del MEC con la fuerza de todos.

Aun admitiendo las razones expuestas por la Federación de Comisiones de Enseñanza de Euskadi en el sentido de que era aconsejable llegar a un acuerdo en los términos y en el

momento en que se hizo, dada la situación educativa y sindical en aquella comunidad, y reconociendo que sólo se firmó después de la desconvocatoria de la huelga indefinida, tenemos que señalar que una parte de los razonamientos con que lo justificaron chocaban con análisis y orientaciones que desarrollábamos en el ámbito estatal. Esto nos creó un flanco crítico, aprovechado por otros sindicatos.

De modo general, podemos afirmar que aunque no sea posible un proceso de articulación directa de las negociaciones con Euskadi, por las razones antes expuestas, sí cabe una coordinación temporal de los procesos con salidas comunes de los mismos.

Los acuerdos de Andalucía y Galicia son equiparables a los del MEC, con una ligera mejora en este último de las retribuciones de todos en función del método de distribución de la masa salarial de los complementos específicos. El acuerdo de Cataluña, recientemente firmado, es el mejor de los suscritos hasta el momento (cinco mil pesetas adicionales para todos en el 90, de fondos propios de la Comunidad, homologación con los funcionarios de la Generalitat que cobran más que los del Estado, elevación del cupo de sustituciones del 3 al 5 por 100, dietas para colonias, dotación del PAS en colegios de EGB y otras mejoras). Debe servirnos de acicate reivindicativo para el resto del Estado. Los mejores resultados no son ajenos al mapa sindical de la Enseñanza en Cataluña y a la primacía en él de CC.OO..

2.2.7. Balance de las condiciones de trabajo

Por un lado, está lo logrado en los acuerdos de noviembre y los de comunidad autónoma: importantes incrementos retributivos, establecimiento de un complemento específico lineal, reconocimiento de la homologación retributiva, equiparación de las retribuciones básicas de los interinos, avances en su estabilidad o garantía temporal de la misma, responsabilidad civil, medidas para la formación permanente y compromisos de negociación, con criterios básicos pactados en algunos casos, sobre otros temas (plan general de formación permanente, concurso de EGB, catálogo de puestos, acceso, jornada, salud laboral). No podemos ocultar que los compromisos de negociación nunca suponen una garantía. Empezamos a comprobar las dificultades.

Fuera de los acuerdos también hubo avances: modificaciones de la adicional XV de la Ley 30/84 con la desaparición del sistema de grados, la integración de las escalas del INEM y de los CEIS en los cuerpos generales docentes y la solución a la situación del personal vario (es lo último con algún fleco pendiente).

En el debe hay que situar la precarización del empleo, que ha supuesto el notable incremento del número de interinos en estos últimos años y el mantenimiento de un elevado número de provisionales. En los acuerdos de noviembre están las bases para actuar sobre estos dos problemas, pero hay que trabajar aún mucho para lograrlo. Es una prioridad.

2.3. La negociación colectiva del personal laboral

Con anterioridad hemos mencionado que sólo en los dos colectivos dependientes de nuestra Federación se han producido movilizaciones en respuesta al bloqueo de la negociación colectiva derivado de los topes de los PGE de 1988, que no contenían, además, fondos de reparto adicionales.

En una situación así, si no se produce una movilización general contra los topes presupuestarios que reiteradamente limitan el derecho a la negociación colectiva,

legalmente reconocido, se parte de un hándicap muy serio a la hora de negociar cada convenio.

En el caso del convenio de Universidades, tras un importante proceso de movilización (huelga y manifestaciones) se llegó a un acuerdo satisfactorio que en lo salarial suponía un incremento medio del por 100. Como en los últimos años, la solución para superar los topes presupuestarios provino de los acuerdos con los gerentes, basados en el alto margen financiero de las Universidades. El problema que lleva aparejado es la no publicación del convenio en el BOE, con la consiguiente falta de garantía legal plena. Es una situación que estamos obligados a clarificar.

Esta situación ha venido dada por la firma del Acuerdo Marco por la Federación de Administración pública, que limitó gravemente la capacidad de negociación del personal laboral en sus respectivos convenios. Siendo muy superior el contenido del Convenio Laboral de las Universidades que el Convenio Marco, esto ha incidido en el hecho de que en los últimos tres años sólo se negociaran aumentos salariales.

Ante la proliferación de convenios de Comunidad y de Universidad no se ha producido la necesaria coordinación (información, planteamientos comunes, etcétera). Esto ha llevado en algún caso a la aceptación del intercambio de mejoras salariales por empeoramiento de las condiciones de trabajo en contra de la opinión de la Sección Federal.

En este sentido, para el año actual hemos planteado la negociación de un Convenio Estatal de mínimos que garantice, dentro de la negociación articulada, la integración de todas las universidades del Estado en dicho Convenio y acabar con la práctica desarrollada estos últimos años en algunas universidades y CC.AA.

En el convenio del MEC, tras un largo proceso de infructuosas negociaciones, se convocó una huelga en diciembre para lograr una mejora de las propuestas ministeriales que pretendían sortear los topes generales. No se consiguió convertirlas en aceptables. En el período de nuestro balance se ha producido una mejora de nuestra coordinación sindical federal en el sector.

La articulación de los procesos de negociación en el marco del área pública, la creación de la correlación de fuerzas necesaria para superar los topes presupuestarios generales y la renegociación del convenio marco con una orientación político-sindical clara del área pública continuaron siendo los principales problemas sindicales no resueltos en este sector.

2.4. La acción sindical en la Universidad

Comenzaremos señalando algunos de los problemas principales para la acción sindical en la Universidad:

a) La falta de una tradición de acción sindical en el ámbito de cada Universidad, excepto en algunas de ellas y en el subsector del personal laboral.

La existencia de dos ámbitos de tratamiento de los problemas profesionales y laborales, el académico de los órganos de Gobierno y el sindical, con sus cauces de representación propios, crea continuos problemas para la sindicalización del sector.

En el colectivo del PDI, sobre todo, persiste la costumbre de resolver cuestiones típicamente laborales a través de cauces representativos en ocasiones de forma no objetiva o irregular. Lo que tiene como consecuencia un funcionamiento insatisfactorio tanto de las Juntas de Personal, especialmente en donde CSIF tiene la mayoría, como de las secciones sindicales.

Separar los temas a tratar en cada ámbito y priorizar al máximo la vía sindical para todas aquellas cuestiones de carácter laboral, como se ha hecho en algunas universidades, es una condición básica para la situación en el sector. La tradición del PAS laboral y la que va adquiriendo el PAS funcionario hacen que este problema tenga una incidencia inferior en estos colectivos.

El poco satisfactorio funcionamiento de las Juntas de Personal, casi nulo, en donde CSIF tiene la mayoría, contribuye a dificultar la solución del problema.

b) Las secciones sindicales de las universidades no han tenido, en general, un funcionamiento activo y permanente.

c) Los responsables de la SEUI han mantenido una política de relaciones con los sindicatos especialmente poco respetuosa con los derechos sindicales.

d) La huelga como instrumento de presión sindical tiene en el colectivo de PDI un peso inferior que en otros sectores. Las autoridades educativas, sólo preocupadas de la incidencia en la opinión pública de los conflictos, no se han sentido excepcionalmente amenazadas por las huelgas realizadas.

Una vez centradas las características de la acción sindical en la Universidad, entramos en su descripción.

Después de las elecciones sindicales se presentó a la SEUI una plataforma de negociación que incluía reivindicaciones sobre retribuciones, régimen de profesorado, plantillas y derechos sindicales. Tras la negativa de sus responsables a una negociación seria, convocamos varias jornadas de huelga con FETE-UGT, algunas de las cuales tuvieron un seguimiento importante. Frutos, ninguno. La decisión ministerial de utilizar todo el crédito de los PGE de 1988, destinado a mejoras retributivas adicionales del profesorado universitario para aumentar exclusivamente las retribuciones del profesorado funcionario, discriminando plenamente a los contratados, además de representar una profunda injusticia, fue un síntoma de la actitud antisindical a la que hacíamos antes referencia.

En el presente curso pareció cambiar algo la actitud negociadora de la SEUI. Aceptó la negociación de tres cuestiones: retribuciones del PDI, plantilla de PAS y algunos aspectos de la normativa de régimen de profesorado.

Sobre esta última cuestión se llegó a un acuerdo parcial el pasado trimestre, que incluía algunas mejoras en la normativa de jornada de los titulares de EU y de los ayudantes, abriendo las puertas para avanzar en ellas en el ámbito de cada Universidad.

La negociación retributiva no ha progresado. Ante la reivindicación de la homologación con los funcionarios no docentes de niveles equivalentes, la SEUI respondió presentando una propuesta de nuevo sistema retributivo de los profesores universitarios, cuya novedad principal es el establecimiento de dos complementos de productividad que premiarían la mejor dedicación docente e investigadora, a través de la evaluación de estas actividades por comisiones internas y externas a la Universidad.

Hemos rechazado esta propuesta del MEC por las siguientes razones:

a) Con ella se pretende tapar la negativa a negociar la homologación retributiva del profesorado universitario.

b) Introduce mecanismos de jerarquización interna en los cuerpos de profesores.

c) Los mecanismos de evaluación de los méritos docentes e investigadores no se precisan y los criterios que se mencionan son muy discutibles.

De no variar la situación, no quedará otra salida que la movilización sindical.

Para terminar el balance, en lo que se refiere a los PDI, hay que señalar que el proceso de reconversión de los PNNs, en la fase que terminaba en septiembre de 1987, se realizó con un mantenimiento generalizado de los puestos de trabajo, salvo contadas excepciones en algunas universidades, siendo fruto en bastantes de ellas de la actividad de nuestro sindicato. El obligado modo de hacer la reconversión agudizó el proceso de distorsión de las categorías docentes de ayudante y asociado, con respecto a las características que la LRU establecía para ellas.

En lo que respecta al PAS funcionario, la SEUI dictó un decreto rejilla sobre sus niveles retributivos en contra de la opinión sindical. La negociación en cada Universidad de los catálogos de puestos de trabajo ha permitido, durante estos dos años, mejoras salariales significativas en bastantes universidades, superando los límites impuestos por dicho decreto.

Un serio problema va a plantear la pretensión del Ministerio de realizar el cálculo del coste del decreto de plantillas del PAS en base a unas retribuciones medias sacadas de los valores del decreto rejilla en lugar de la situación real de las universidades. Con ello fomentaría, en el ámbito de cada Universidad, la utilización de una parte del crédito destinado al incremento de plantillas para pagar los incrementos retributivos pactados.

La pretensión de colocar a los sindicatos de clase en un aprieto es absolutamente rechazable. Queremos retribuciones justas y más empleo. En el caso de este colectivo, mucho más, habida cuenta de la infradotación de sus plantillas.

Para afrontar este problema es necesario coordinar la acción sindical en el ámbito estatal y, llegado el caso, movilizarse en dicho ámbito.

2.5. Acción sindical en la Enseñanza privada

A la hora de hacer el balance de la acción sindical en el sector de la Enseñanza privada recordaremos las propuestas contenidas en el programa electoral:

- Enriquecer la negociación colectiva tras años de reducir la negociación de los convenios y revisar los salarios.
- Mantenimiento del empleo. Controlando y desarrollando el Convenio entre los sindicatos y las Administraciones educativas sobre centros en crisis.

• Equiparación salarial y laboral con los profesores de la enseñanza pública

Estabilidad laboral, haciendo desaparecer o limitando la contratación temporal. Participación sindical en los reglamentos pendientes de desarrollar la LODE:

- a) Mayores garantías para los representantes de los trabajadores.
- b) Porcentajes salariales por encima del IPC para el PAS.
- c) Reducción de la jornada del PAS. Hacia las 35 horas semanales. Quinta semana de vacaciones, etcétera.

Y nos marcábamos como estrategia para conseguir las globalizarlas y presionar a sus responsables últimos (Administraciones educativas y patronal), según los casos.

Todas estas propuestas de objetivos eran ampliamente sentidas por la práctica totalidad de los trabajadores de la Enseñanza privada, eran elementos para luchar.

Las condicionábamos a otro objetivo fundamental, cual era «el cambiar la correlación de fuerzas en las mesas negociadoras», única garantía para que el esfuerzo de los trabajadores tuviese correspondencia con la situación en las mesas negociadoras.

En las elecciones, nuestra representatividad tuvo un importante avance, en un sector donde la legítima competencia sindical se convierte, a su vez, en una confrontación laboral con una patronal que descaradamente toma partido por unas opciones sindicales claramente en su órbita.

Se siguen necesitando al menos tres organizaciones sindicales para dar al Convenio el valor normativo de obligado cumplimiento, o para ser más exactos, basta que una organización sindical lo decida, porque las otras dependen demasiado de los apoyos recibidos.

Fruto de nuestra estrategia de globalizar las reivindicaciones y de evitar otras salidas que no significasen tener un VI Convenio Colectivo, se produjeron en el sector las mayores movilizaciones de nuestra historia en el año 87, y aún con salidas que seguían sin normalizar el sector, la acción tuvo de positivo la conquista de la reducción de jornada, aunque fuese no lectiva, y que supuso romper toda una era donde la tónica de los convenios colectivos significaba copiar el texto del convenio anterior y cambiar las tablas salariales.

En esta etapa el MEC no pudo evitar su implicación en las negociaciones, llegando a formar parte, como mediador, de la Mesa del Convenio, e iniciando las negociaciones sobre analogía retributiva, para concretar uno de los elementos positivos que para el profesorado tenía la LODE.

Es necesario detenerse un poco en el desarrollo de estas negociaciones para poder entender mejor la situación actual y las posiciones de cada sindicato en el futuro.

El primer elemento a destacar fue la negativa de las demás organizaciones sindicales, por diferentes motivos, a implicar al patrono-MEC en la negociación colectiva. La FETE-UGT, porque no quería embarcarse en una línea de actuación basada en la presión sobre el Gobierno. Y en el caso de la FESITE-USO y FSIE, porque, siendo sindicatos muy ligados a los intereses de la patronal CECE, no querían que se consiguieran excesivas mejoras del Gobierno para los niveles concertados, pues, a la larga, estas mejoras tienen también que implantarse en los niveles no concertados.

Fueron nuestras presiones en la calle y la conflictividad que generaba el sistema escolar (recuérdese las manifestaciones de estudiantes) los que ablandaron al MEC y le hicieron sentirse a negociar; eso sí, para dilatarlas y marear la perdiz hizo todo cuanto pudo.

El segundo elemento, que nos da una idea bastante clara de los comportamientos de algunas organizaciones, fue que en la negociación con el MEC hubo sindicatos que propusieron porcentajes inferiores a los ofertados por el MEC.

Fuimos los únicos, como consta en las actas pertinentes, que planteamos en el inicio la analogía como equiparación del coste/hora lectiva en las dos redes, estatal/privada.

Este «buscar salidas desde el principio» en vez de negociar fue la tónica general de las mesas de negociación, que se tradujo en una falta de confianza en las propias fuerzas y en las del conjunto de los trabajadores, que ha sido y es la constante año tras año en la negociación colectiva sectorial.

En el curso 87/88 hay que destacar como elemento positivo y que supone un salto cualitativo importante la unificación de las reivindicaciones en los distintos sectores, que supone una mayor cohesión, claridad y reequilibrio en la articulación de la negociación colectiva.

Relacionando los resultados con los objetivos que nos planteábamos, conviene recordarlos:

a) Enriquecer los contenidos y el alcance de los convenios: más que nunca fueron los elementos no retributivos los más importantes en la negociación colectiva, llevando a las mismas modificaciones profundas en su articulado.

b) Negociación articulada

Aún no han desaparecido las cláusulas que la impedían. Ha sido uno de nuestros caballos de batalla y, como casi siempre, en solitario.

Hay que destacar como elementos más importantes el II Convenio Colectivo de Euskadi, firmado tras una durísima huelga. Se han establecido contactos con las patronales en la mayoría de las CC.AA. con competencias.

Hemos impulsado la más amplia participación de los trabajadores. Creemos con toda modestia que fue el año donde nuestros delegados y afiliados más han participado en el desarrollo de la negociación colectiva. Fueron numerosas las propuestas de modificación del articulado recibidas que se han llevado a las mesas de negociación, así como las asambleas de seguimiento de la negociación.

La unidad de acción con FETE-UGT no pudo concretarse y en un momento de debilidad de la patronal, ésta no se supo aprovechar por la división sindical.

Los recelos perduran de cara a la negociación de 1989, a pesar del buen clima general de relaciones CC.OO. y UGT. En el momento de escribir este informe no se ha logrado elaborar una plataforma conjunta sólida a pesar de haber comenzado a realizarse acciones de cara a la posible convocatoria de huelga que permita desbloquear el convenio.

Resumiendo el balance de la negociación del convenio general: se han conseguido algunos avances derivados del acuerdo de analogía retributiva, reducción de jornada, vacaciones y mejoras en los derechos sindicales y sociales. Los avances han sido, sin embargo, insuficientes y han venido acompañados de retrocesos importantes: definición de la hora lectiva, desaparición de las limitaciones a la contratación temporal...

Negociación colectiva Educación especial

Se ha firmado la revisión salarial del IV Convenio entre la patronal y FETE-UGT: las subidas salariales son de un 10,7 para el personal docente y un 6 por 100 para el resto del personal.

Nosotros no lo hemos firmado por considerar insuficiente la subida del personal no docente. De cara a los futuros convenios que se negocien en este sector, junto con la mejora sustancial de las retribuciones, habría que hacer especial hincapié en la consecución de mejoras en las condiciones de trabajo: disminución del número de categorías, precisar mejor la definición de las mismas y establecer la división fundamental de las diferentes categorías entre personal de trato directo y personal sin trato directo, en vez de personal docente y no docente.

Escuelas infantiles

Se firmó el primer convenio de aplicación general entre las patronales CECE, CDI y ACADE y FET-UGT.

Nosotros, aunque valoramos positivamente la existencia de un convenio de obligado cumplimiento, el contenido del mismo no lo valoramos satisfactoriamente por no recoger las reivindicaciones mínimas que habíamos planteado.

Convenio de ACADE

Firmada la revisión salarial por FETE-UGT con unos incrementos que oscilan entre el 6 por 100 del PAS y el 13 por 100 de FPI.

Nosotros no lo hemos firmado porque aumenta las diferencias con respecto al general y mantiene el plus de transporte generalizado y de carácter extrasalarial no cotizable a la Seguridad Social.

En este convenio, como en los dos anteriores, la posibilidad de sacar adelante nuestros planteamientos y no quedarnos encasillados en una postura testimonial depende totalmente de que seamos capaces de invertir la correlación de fuerzas en la mesa de negociación, objetivo no tan difícil como pudiera parecer, pues en estos sectores el número de delegados de personal elegidos hasta la fecha es bajo, son sectores cuasi intactos desde el punto de vista de la actividad sindical.

En las negociaciones con el MEC destaca el Acuerdo de Homologación o Analogía, conseguido en 1988, en parte producto de las movilizaciones del curso anterior. Aunque no se recoja el objetivo reivindicativo pleno, supone una garantía de incrementos salariales muy importantes para los próximos años. Su valor se ha visto incrementado por los resultados de la huelga de la enseñanza pública. Hay que estar atentos a una posible interpretación restrictiva de su aplicación en lo que se refiere al complemento específico de los funcionarios docentes. La implicación de los trabajadores de la enseñanza privada en los contenidos de los PGE crea una base para la convergencia con los trabajadores del Estado en la negociación presupuestaria.

El referéndum que organizamos sobre el contenido del Acuerdo de Homologación tuvo dos defectos graves: no tuvimos en un principio una posición clara y no se realizó, o se hizo muy deficientemente, en determinados territorios, con lo que los resultados de la consulta, favorables por escaso margen, fueron poco representativos globalmente.

La renovación del régimen de conciertos, a finales de este curso, plantea de nuevo la necesidad de negociación de la recolocación de los trabajadores de los centros en crisis. Hemos elaborado una alternativa con soluciones distintas a las de la anterior negociación. No pudiéndose conceder más profesores de apoyo a los centros privados concertados, proponemos la recolocación en programas de empleo de las distintas Administraciones Públicas. Hemos criticado la normativa que puede permitir la continuidad de los conciertos singulares por razones sociales y sindicales. Se han iniciado ya algunas acciones de presión frente al MEC que hasta fecha muy reciente no mostró ninguna voluntad de negociar esta cuestión.

Uno de los problemas básicos de la acción sindical en la enseñanza privada es que, debido a un conjunto de factores, entre los que destacan el carácter de la patronal y la debilidad de planteamientos de los sindicatos mayoritarios, los mayores avances no se han conseguido en la negociación de los convenios, sino como resultado directo o indirecto de las negociaciones con el MEC.

Nuestra práctica, abocada al testimonialismo al final de cada proceso de negociación, tiene evidentes limitaciones que sólo serán superables mediante un cambio en la correlación de fuerzas en las próximas elecciones sindicales.

2.6. Las relaciones internacionales

Se ha producido en estos últimos años un incremento notable de las relaciones internacionales mantenidas por la Federación, siempre dentro de los límites marcados por nuestras disponibilidades presupuestarias.

Las principales actividades han sido:

a) Asistencia a congresos y reuniones sobre temas específicos organizados por las internacionales CMOPE, FISE, FIPESO, FIAI.

b) Relaciones bilaterales con sindicatos nacionales, principalmente europeos, de diversas tendencias.

c) Invitaciones a sindicatos nacionales y organizaciones internacionales que han participado en actividades de la Federación en España: Jornadas sobre la Reforma Educativa, Jornadas sobre la Universidad, Encuentro sobre Formación del Profesorado...

d) Acciones de solidaridad con otros países: 1 por 100 de nuestras cuotas para Nicaragua y otras.

e) Recabar la ayuda de las organizaciones internacionales y de los sindicatos nacionales: para expresar la solidaridad ante el Gobierno con las luchas de los profesores españoles, para la realización de estudios sobre la situación europea, educativa y profesional/laboral.

Toda la política de relaciones ha estado presidida por el objetivo prioritario de ingresar en el Comité Sindical Europeo de Educación. Las relaciones que vamos estableciendo con los sindicatos nacionales europeos pueden ayudar en la medida que influyan en la actitud de FETE y de la UGT, cuyo veto es el único obstáculo para nuestra adhesión al CSEE.

Nuestro Consejo Federal aprobó por mayoría la propuesta de la Comisión Ejecutiva de establecer una relación de asociación con la FISE (los estatutos de esta organización contemplan las modalidades de asociación y miembros de pleno derecho). Tras informar a nuestra Confederación sobre la resolución aprobada, ésta nos pidió que congelásemos nuestra decisión hasta que se produjera un debate en los órganos de dirección confederales que incluyera la problemática de las afiliaciones internacionales de las organizaciones de rama, lo cual aceptamos, de acuerdo con una de las orientaciones de la resolución de nuestro Consejo Federal.

2.7. Balance de nuestro funcionamiento interno

2.7.1. Organización

El dato más relevante que define con mayor nitidez el carácter positivo de todo el período, es el incremento de la afiliación, que se ha doblado en estos dos años.

La implantación en prácticamente todos los sectores en casi todo el territorio del Estado español quedó demostrada, en la enseñanza pública, en las elecciones sindicales. En la enseñanza privada se ha avanzado en cuanto a extensión territorial, pero todavía queda bastante mapa por cubrir.

El proceso de constitución de las Federaciones de Comunidad Autónoma va a completarse este año. Las constituidas en este período han sido Extremadura, Aragón, Baleares, Castilla-León y Canarias. En Rioja, única circunscripción en donde no presentamos candidatura en las elecciones sindicales de 1987, se está en proceso de creación del sindicato regional.

Igualmente se han constituido Secciones Sindicales entre el profesorado destinado en el exterior, en Alemania, Italia y Marruecos, y contamos con afiliados en Bélgica, Holanda, Inglaterra, Luxemburgo y Francia. Asimismo, se ha mejorado la coordinación entre dichas Secciones Sindicales y se ha avanzado en la definición de una línea de Acción Sindical.

La estructura sectorial federal también ha conocido un notable progreso. La sección privada ha mantenido la regularidad de su funcionamiento anterior. La sección y las comisiones (PDI y PAS) de Universidad han incrementado notablemente su actividad, desempeñando un papel muy importante en la coordinación de la acción sindical en el sector. La sección federal de la enseñanza pública se ha reunido muy poco como resultado del viejo problema, no resuelto, que se deriva del mayor peso de la temática de la enseñanza pública en los órganos de dirección federales. Han funcionado más las comisiones (laborales, interinos, etcétera). La Comisión de Escuelas Infantiles ha mejorado su funcionamiento regular, aunque todavía no se ha consolidado como estructura de coordinación de todas las Comunidades Autónomas. Ante la problemática educativa y laboral que la Reforma plantea en el sector es imprescindible un reforzamiento de su papel, impulsado desde las organizaciones territoriales y desde la Federación.

En este período se ha incrementado notablemente el número de liberados sindicales en todos los territorios. Los acuerdos sobre derechos sindicales firmados en las Comunidades Autónomas y el recientemente suscrito con el MEC son bastante avanzados por lo general y permiten la utilización de un número muy importante de horas sindicales. Esto se ha traducido en una mayor atención a todos los sectores y colectivos desde las estructuras de nuestros sindicatos, aunque todavía se pueda mejorar bastante en este terreno.

Se ha avanzado ligeramente en la mejora de las comunicaciones y los equipamientos, pero no podemos sentirnos satisfechos al respecto.

La infraestructura administrativa federal es claramente insuficiente para el volumen de trabajo que nuestro crecimiento y el establecimiento de nuevas actividades generan. Puede llegar a ser, de no remediarse, un cuello de botella de nuestro trabajo. Esto y la falta de espacio de nuestra sede federal son problemas que lamentablemente le dejamos no resueltos a la dirección entrante.

2.7.2. Finanzas

Se ha producido una mejora notable de nuestra situación financiera, que se concreta en:

- a) Cancelación de las deudas pendientes y de los préstamos.
- b) Aumento del número de cotizantes y mejora en la percepción de la parte correspondiente a la cuota.
- c) Multiplicación del presupuesto por cuatro en los cuatro últimos años.

Igualmente se ha mejorado notablemente la contabilidad y el control del gasto.

2.7.3. Órganos de dirección

Consolidado el funcionamiento regular de los mismos en la anterior etapa, en la que analizamos, destacan tres tipos de problemas:

a) Los derivados del reparto de trabajo y de funciones con las estructuras sectoriales federales -secciones y comisiones- que también han regularizado su funcionamiento.

b) Los que surgen del crecimiento constante del volumen de trabajo y del personal de la Federación.

c) Los propios de la composición de la Comisión Ejecutiva y del Consejo, derivados del difícil equilibrio entre representación territorial, sectorial y de sensibilidades político-sindicales sobre el que se asienta la Ejecutiva y del reparto de tareas entre los dos órganos.

El Secretariado y la C. Ejecutiva tienen una sobrecarga de trabajo cuya solución no puede pasar en las actuales circunstancias por incrementar la periodicidad de las reuniones.

El Secretariado acumula, forzosamente, un gran número de tareas de dirección político-sindical que se superponen a las de gestión. El crecimiento del volumen de trabajo y del personal al que aludíamos no se ha visto acompañado de un crecimiento de la infraestructura administrativa y de una mejora de la gestión, de la adopción y los criterios gerenciales para asegurar una mejor eficacia en el funcionamiento y en la gestión de los recursos. Ya no somos una organización pequeña. El Secretariado, sus secretarías han trabajado más, y en más direcciones, pero el rendimiento no ha guardado relación con el incremento de los recursos humanos (los materiales lo han hecho en menor medida). Por supuesto que el período comprendido entre septiembre de 1987 y diciembre de 1988 ha sido de una intensidad en la acción sindical desconocida y probablemente difícil de superar, en el que todas las estructuras se han volcado en asegurar la acción sindical y los logros en este terreno son evidentes y podrían disculpar las insuficiencias que hemos señalado. Pero preferimos subrayarlas porque se debe priorizar su corrección en el próximo futuro.

La distribución de tareas entre las secciones federales, la Comisión Ejecutiva y el Consejo no se ha realizado planificadamente, lo que ha producido, en ocasiones, distorsiones, superposiciones o intercambio de funciones. La cuestión no es fácil de resolver, habida cuenta de que el desarrollo de las estructuras intermedias, las federaciones territoriales, limita la disponibilidad de tiempo de los cuadros sindicales, no pudiendo establecerse siempre los calendarios de reuniones de acuerdo con criterios que permitieran desempeñar ordenadamente las funciones propias de cada órgano. En cualquier caso, de lo expuesto se deduce una necesidad de mejorar la planificación del trabajo de los órganos de dirección y de las secciones federales. La debida preparación de los órdenes del día de las reuniones, con sus documentaciones correspondientes remitidas con antelación, es otra de las cuestiones en las que se tiene que mejorar en el futuro.

La composición de la Comisión Ejecutiva en relación con las funciones del Consejo no ha dejado de plantear problemas. El carácter mixto de su composición (territorial, sectorial, político-sindical) determina que el número de sus miembros sea relativamente elevado para la agilidad que requiere el cumplimiento pleno de sus funciones de dirección político-sindicales. Sin embargo, si para reducir su número infravaloramos la representación territorial y sectorial, y trasladamos al Consejo y a las Secciones federales, parte de sus funciones, nos podríamos encontrar con que, o bien el Consejo retomaba tareas de dirección de la acción sindical en la que es necesario contar con una amplia representación territorial (lo que no parece posible) o bien se confiara estas tareas a las secciones por encima de sus competencias. Pensamos que en el próximo período tienen que mantenerse

los equilibrios actuales, mejorando la distribución de las tareas entre las distintas estructuras y debe analizarse, en él, detenidamente, toda esta problemática de funcionamiento de los órganos, paralelamente al reforzamiento de las estructuras administrativas y de la gestión cotidiana, para, en su caso, proponer al VI Congreso modificaciones en nuestro esquema orgánico general.

2.8. El funcionamiento de las juntas de Personal

En términos generales, su funcionamiento ha sido deficiente. Por supuesto que con las competencias que la ley les confiere difícilmente pueden cumplir funciones importantes de representación sindical unitaria de los trabajadores. A este factor se ha añadido la falta de medios materiales para su funcionamiento y, en una parte de ellas, las mayorías sindicales no han sido contrarias a la potenciación de su funcionamiento. Las anteriores consideraciones afectan en mayor medida a las provinciales de EGB y EE.MM. y a las del PDI de Universidad. Aquellas del PAS funcionario que han participado activamente en la negociación de los Catálogos, han visto potenciada su imagen ante los trabajadores.

Como las experiencias positivas de funcionamiento, que también han existido, nos indican, las limitaciones legales pueden superarse; las que tienen las mesas de negociación también se han logrado desbordar estableciendo canales de comunicación permanente con los representados, asumiendo el tratamiento de todos los problemas laborales que puedan encontrar solución en el ámbito de las Direcciones Provinciales del MEC y de las Universidades, y actuando, en su caso, como organismos de mediación ante instancias de ámbito superior a través de los sindicatos.

De no mejorarse el funcionamiento de muchas Juntas de Personal en el próximo período, puede producirse un incremento notable de la abstención en las próximas elecciones sindicales, anularse las potencialidades que tienen como uno de los instrumentos de sindicalización y caminar, entonces, hacia un modelo de elecciones sindicales cuya única función sería la de medir la representatividad de cada sindicato. Este, desde luego, no es nuestro modelo.

3. Principales orientaciones y objetivos del trabajo sindical en el próximo periodo

Si hubiera que reducir a dos nuestras prioridades de tipo interno para los próximos dos años, éstas serían: el incremento afiliativo y la preparación de las elecciones sindicales. La afiliación sindical es un tema que hay que tratar abiertamente con los trabajadores, subrayando las ventajas de la existencia de sindicatos fuertes.

Por otra parte, en la vida laboral y social española de los últimos años, tan rica en experiencias de lucha sindical, la acción del sindicalismo de clase que ha pasado de una fase defensiva a otra ofensiva contra la política económica, social y laboral del Gobierno y por un reparto más favorable del excedente empresarial a través de la negociación colectiva, proporciona un referente insustituible que trasciende el marco laboral.

Estas cuestiones hay que tratarlas directamente con los trabajadores, a través de las intervenciones directas de nuestros cuadros y afiliados, a través de nuestra prensa sindical; en la medida posible, a través de los medios profesionales y de los generales de opinión.

España es el país en el que existe actualmente un mayor desnivel entre la capacidad de influencia, de representación y de acción de los sindicatos, y más concretamente de las

centrales de clase, y la tasa de afiliación. La huelga de la Enseñanza Pública y la del 14-D proporcionan dos ejemplos muy claros al respecto. Una masividad similar, hablando de experiencias de huelga de rama y no digamos en las generales, no se da en países desarrollados si no es en sectores con muy elevada tasa de afiliación sindical. En ellos, la correlación influencia-afiliación está mucho más ajustada.

La gran capacidad de influencia y representación es, obviamente, un hecho positivo e, incluso, la falta de correlación entre influencia y afiliación nos obliga a una constante potenciación de la participación de todos los trabajadores en los procesos de lucha, y se convierte, así, en un factor corrector de posibles tendencias burocratizadoras.

Pero el desfase influencia-afiliación encierra un constante peligro de fragilidad de la fuerza sindical y, por tanto, de la fuerza de los trabajadores. Máxime en una sociedad en la que los medios de comunicación de masas desempeñan un papel determinante en la evolución de las conciencias individuales y, a la postre, colectivas. El desfase provoca, además, la necesidad de demostrar en muchas ocasiones a los empleadores la representatividad que se tiene, con el consiguiente desgaste. En una situación de pluralidad sindical, como la que existe en la enseñanza, deja un campo libre a todo tipo de maniobras divisionistas.

Transmitir de forma constante un mensaje convincente sobre la necesidad de la afiliación, ser capaces de que nuestras organizaciones la recojan eficazmente y transmitir, igualmente, la idea de la importancia que tiene acrecentar la representatividad de aquellas opciones que han demostrado ser más eficaces y consecuentes en la defensa de los intereses de los trabajadores, clarificando así el panorama sindical, es, tal vez, la orientación principal para el próximo período cuyos componentes prácticos tenemos que saber articular.

3.1. La superioridad del modelo sindical de clase y confederal

En los próximos años tenemos la oportunidad de lograr que el sindicalismo de clase y confederal sea hegemónico en la enseñanza y que, dentro de él, la Federación de Enseñanza de CC.OO. consolide su posición de primera fuerza sindical. Probablemente, no bastarán dos años, pero éstos, con la cita de las próximas elecciones sindicales, tendrán una importancia decisiva en el camino hacia ese objetivo.

Los logros -confederales o federales- del pasado reciente ayudarán sólo en la medida en que demos continuidad a las prácticas sindicales acertadas, corriamos errores e incorporemos nuevos campos y prácticas a nuestro trabajo sindical. Ninguna autocomplacencia es permisible, puesto que nada está asegurado.

Tampoco cabe la arrogancia. Es incompatible con nuestro modelo sindical de relaciones con todos los trabajadores y con nuestra política de alianzas, que es unitaria en la acción y tiene como objetivo final la unidad orgánica de las organizaciones de clase y progresistas. Reafirmamos aquí las resoluciones de nuestro IV Congreso. Para la consolidación definitiva del sindicalismo de clase y confederal en la enseñanza ayudaría, y mucho, la incorporación al proceso de los sindicatos autónomos de orientación progresista existentes en nuestra rama. Tenemos que estar siempre abiertos a esa posibilidad, aunque no exista en la actualidad ningún signo claro de voluntad de dichas organizaciones, STEC y UCSTE, de participar en el proceso. Lo que también tiene que estar claro es que, trabajando bien, lo podemos hacer desde nuestras propias fuerzas, aunque el camino sea más largo.

El momento político y sindical facilita la unidad de acción con FETE-UGT. Siempre hemos estado abiertos a ella. Cuando en el pasado no ha sido posible, fue debido a la existencia

de diferencias importantes. En el futuro procuraremos actuar en unidad de acción con FETEUGT, dentro de las bases de nuestra política de alianzas que la amplían a las organizaciones progresistas y, circunstancialmente, a todos los sindicatos representativos.

El afianzamiento del modelo sindical de clase, confederal, se asienta sobre las prácticas sindicales. En los últimos años hemos centrado nuestra atención en la acción reivindicativa específica de nuestro sector. Era necesario y hay que seguir haciéndolo. También hemos incorporado a una parte de los trabajadores de la enseñanza a las acciones generales en torno a objetivos comunes a todos los trabajadores (junio 85, diciembre 88) y, con muchas insuficiencias, a algunas acciones en el ámbito del Área Pública.

En el futuro, hay que abrir nuevos campos de acción sindical en el Área Pública y en el general de todos los trabajadores. Esto debe traducirse en prácticas que van desde informar a los trabajadores de la enseñanza sobre las cuestiones de índole más general que les afecten, hasta incorporarles a las acciones que se desarrollen.

Hay que ser conscientes, primero nosotros plenamente y luego saber comunicarlo a los trabajadores, de que, cada vez más, las políticas generales, que muchas veces se deciden a nivel supranacional, están determinando nuestras condiciones de trabajo y de vida. Los trabajadores de la enseñanza pública acaban de conocer recientemente cómo la política fiscal y los incrementos de los tipos de cotización en el sistema de Seguridad Social de los funcionarios han mermado notablemente los salarios netos. ¿Cómo no van a tener interés en que abordemos estas cuestiones?

Fiscalidad, seguridad social, prestaciones sociales, servicios sociales, vivienda, medio ambiente, consumo, etcétera, son cuestiones que interesan a todos los trabajadores y, desde luego, a los de la enseñanza. Lógicamente, hay que priorizar en función de nuestras capacidades sin olvidar el tocarlos todos a uno u otro nivel.

La acción sindical sobre estas cuestiones sólo la pueden asegurar las centrales sindicales. Tenemos que comunicar bien esto a todos los trabajadores de la enseñanza.

3.2. Impulso al Área Pública

Definir con claridad una política de acción sindical para el Área Pública y construir un modelo organizativo capaz de sustentarla son objetivos inaplazables del próximo período. La Conferencia del Área Pública que celebraremos este año, por mandato del IV Congreso Confederal, tiene que sentar las bases para ello. Tenemos que participar activamente en dicha conferencia.

La política de acción sindical en el Área Pública tiene que enfrentarse y saber resolver problemas bastante complicados. A la negociación general, especialmente a la presupuestaria, no se llega con una correlación de fuerzas suficiente para poder modificar las restrictivas orientaciones gubernamentales. Como no resulta posible sacar adelante, en ella, plataformas reivindicativas que combinen las reivindicaciones generales con aquellas sectoriales más sentidas, los colectivos con mayor capacidad de presión se centran en prácticas sectoriales, con lo que, a su vez, se dificulta su aportación a la creación de la correlación de fuerzas necesaria para abordar con éxito la negociación general.

Esta ha sido la constante de las negociaciones retributivas de los funcionarios y de la negociación colectiva del personal laboral durante los últimos años. La orientación de la acción sindical en el Área Pública de CC.OO. debe dirigirse a romper este auténtico nudo gordiano.

Lo principal es crear correlaciones de fuerza suficientes en cada ámbito de negociación. Pensamos que esto no se logrará centrando todos los esfuerzos en crearla en un solo ámbito, el general, olvidando los sectoriales o los territoriales. O viceversa, pensando que se puede llegar a tener una buena correlación de fuerzas en el ámbito general desarrollando sólo acciones sectoriales o territoriales, y luego, en su caso, coordinándolas.

A pesar de que la normativa legal de derechos sindicales de los funcionarios y las limitaciones que las leyes presupuestarias establecen para la negociación laboral establezcan que sólo se pueda negociar realmente cuestiones tan esenciales como los salarios en el ámbito estatal y, en su caso, en el de las CC.AA., la práctica sindical ofrece abundantes ejemplos de cómo esas limitaciones se superan cuando existe una correlación favorable en ámbitos sectoriales y territoriales inferiores. En ellos se obtienen éxitos y así se fortalecen los sindicatos por la base, condición también necesaria para emprender acciones de carácter general.

La solución pasa, pues, por combinar las dinámicas de acción sectoriales y territoriales con las de carácter general. Estas últimas en tomo a objetivos que puedan aglutinar a todos los empleados públicos. Una plataforma de esta naturaleza no puede incluir además todas las reivindicaciones sectoriales más sentidas, que deben desarrollarse en sus respectivos ámbitos. Las reivindicaciones retributivas en la negociación presupuestaria tienen que tener un tratamiento distinto. No siempre se logra superar los límites presupuestarios una vez aprobada la ley, como lo hemos hecho en la enseñanza. Por tanto, en nuestras plataformas tenemos que articular las reivindicaciones generales con las sectoriales más importantes y a la hora de la negociación general, no aceptar condiciones que cierren la posibilidad de desarrollar las reivindicaciones sectoriales posteriormente.

Los objetivos reivindicativos que pueden aglutinar hoy á todos los empleados públicos son:

- a) Los puntos pendientes que las reivindicaciones del 14-D (recuperación de la capacidad adquisitiva de los empleados públicos y pensionistas).
- b) Mejora de la capacidad adquisitiva general. Cláusula de revisión. Reforma del sistema de retribuciones, reestructuración de las mismas.
- c) Reforma del sistema de clases pasivas y de Seguridad Social.
- d) Ampliación de los derechos sindicales, incluyendo la modificación de la ley de representación sindical.
- e) Estatuto de la función pública.

Mención especial hay que hacer al personal contratado laboral. La coordinación de su acción reivindicativa es absolutamente imprescindible para superar los topes presupuestarios que han bloqueado la negociación de los convenios desde comienzos de 1988. Sobre esta base puede enfocarse la negociación del Convenio Marco del Personal Laboral con la orientación clara de que pueda permitir la negociación en los ámbitos inferiores. Aglutinar a los empleados públicos en torno a los objetivos anteriores es la única forma de dar respuesta, en el Área Pública, a la ruptura de las negociaciones centrales - Gobierno- y a la política antisindical de éste. El reciente acuerdo con UGT sienta las bases para ello. Tenemos que trabajar por realizar acciones generales en lo que queda de curso, coordinando también las acciones sectoriales que se produzcan, pero hay que pensar que para lograr una plena maduración de esta orientación no bastan unos pocos meses. Por ello esta línea de acción reivindicativa hay que enlazarla con la negociación presupuestaria de 1990.

3.3. La democratización de la educación. El «giro social» en la enseñanza

En nuestro IV Congreso analizábamos el concepto de democratización de la educación, en sus distintos significados complementarios, y deducíamos de él una serie de ejes reivindicativos:

- a) Extensión de la escolarización.
- b) Mejora de la calidad de la 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 política educativa.
- f) Por el incremento de los presupuestos educativos (6 por 100 del PIB para Gasto Público Educativo).

Esta orientación conservará su vigencia durante muchos años. Los momentos en los que podemos desarrollar prácticas sindicales en torno a ella son: aquellos en los que el proceso de reforma educativa alcance una mayor actualidad e impacto público y en la discusión de los Presupuestos del Estado.

Tenemos que hacer llegar a la opinión pública la idea de que también es necesario un «giro social» en política educativa que transforme realmente la situación del sistema de enseñanza. El hecho de que no exista una gran oposición conceptual entre los principios inspiradores de la política educativa gubernamental y los que nosotros defendemos, como lo hay en la política económica y en otras, no significa que no debamos denunciar las escasas realizaciones prácticas transformadoras, en buena parte derivadas de la política presupuestaria gubernamental, que lleva a modificar, en sentido regresivo, parte de los planteamientos de reforma educativa.

El instrumento principal para llevar a la práctica esta orientación son las plataformas por la escuela pública u organismos de coordinación de las organizaciones educativas progresistas. Su impulso en el ámbito estatal y en los territoriales es uno de los objetivos más importantes de nuestro trabajo en el próximo periodo.

La incorporación de los trabajadores, de los padres y de los alumnos de la enseñanza privada, a través de sus organizaciones representativas, a estas plataformas es una de las lagunas que hay que cubrir, este objetivo está aún lejano y tiene mucho que ver con el fortalecimiento de la posición de CC.OO. en el sector de la enseñanza privada y la difusión más amplia de la escuela pública. No cabe duda de que la integración de los centros de enseñanza privada en la red unificada de la escuela pública ayudaría a la consecución de este objetivo.

También habría que constituir plataformas en defensa de la Universidad Pública, basadas en los trabajadores, docentes y no docentes, y de los estudiantes universitarios a través de sus organizaciones más representativas.

Pero no debemos transferir en exclusiva a las plataformas el trabajo por las reivindicaciones sociopolíticas educativas. Primero, porque su ritmo de creación y de trabajo está sujeto a muchos condicionantes, y, segundo, porque de hacerlo así corporativizaríamos la negociación sindical sobre las consecuencias de la reforma en las

condiciones de trabajo y profesiones de los docentes. Cuando llegue el momento, hemos de elaborar plataformas en las que combinemos los objetivos laborales con los de mejora de la calidad de la enseñanza.

En relación con el objetivo de la democratización de la gestión y del incremento de la participación de los sectores educativos y de sus organizaciones en la determinación de la política educativa es necesario la elaboración de una política de relaciones institucionales que permita, al menos, una actuación coordinada y coherente en todos los organismos de participación institucional de los que formamos parte. Respecto al Consejo Escolar del Estado, propondremos su transformación en un órgano en el que estén representadas las Administraciones Educativas de las Comunidades Autónomas.

3.4. La importancia de la acción sindical internacional

Todavía, sólo podemos hablar de relaciones. Tenemos que contribuir a que podamos hablar, en un futuro próximo, de acción sindical en el terreno internacional, al menos en el ámbito europeo.

Partimos de una constatación. Mientras que los Gobiernos y los poderes económicos coordinan cada vez más sus políticas a nivel internacional, mientras que en ámbito europeo se avanza, con todas las contradicciones que naturalmente existen, al establecimiento de normativas legales y criterios políticos homogéneos, en cada vez un mayor número de campos, con una orientación conservadora que es la predominante en la CE, los sindicatos apenas cubren el nivel de intercambio de informaciones y de análisis y el de formulación de resoluciones de carácter general que son entregadas a los organismos internacionales intergubernamentales y a sus Gobiernos nacionales.

Existe un profundo desfase entre las necesidades de actuación en el ámbito europeo e internacional y el nivel de relaciones y la capacidad de actuación sindical a nivel internacional, en un momento en el que la tendencia hacia la internacionalización de las relaciones económicas, sociales y laborales avanza aceleradamente.

La superación de este desfase requiere la creación de ámbitos de acción sindical supranacionales. Reafirmamos la política de relaciones internacionales definida en anteriores congresos, con la prioridad puesta en nuestra adhesión al Comité Sindical Europea de Educación. El incremento de las relaciones bilaterales con los sindicatos nacionales europeos más representativos se inscribe dentro de esta política.

En la medida de nuestras disponibilidades financieras, debemos proponernos incrementar las relaciones de los sindicatos de enseñanza de América Latina.

Otra orientación de nuestro trabajo de relaciones internacionales tiene que ser el mantenimiento, y en la medida de lo posible el reforzamiento de las acciones de solidaridad con los sindicatos de enseñanza y los pueblos en defensa de los derechos humanos y en apoyo de sus luchas de liberación, por la atención de necesidades materiales imperiosas, inscrito todo ello en la participación en cuantas acciones podamos realizar en defensa de un nuevo orden económico y político internacional que tenga como polo orientador y de referencia la supresión de la sociedad capitalista y la construcción de una auténtica sociedad socialista.

Por último, proponemos un incremento de los intercambios informativos y de puntos de vista sobre la situación educativa, profesional y sindical internacional, especialmente en el ámbito europeo, de cara a la coordinación de las políticas sindicales de la enseñanza a nivel internacional y en el ámbito europeo. La Secretaría de Relaciones Internacionales

deberá procurar la máxima proyección posible de estas informaciones y puntos de vista en el interior de nuestra Federación y de cara a los trabajadores, como valioso instrumento auxiliar que son de nuestro trabajo sindical.

3.5. Los principales ejes de la acción sindical sectorial

Mencionaremos en este apartado los principales ejes reivindicativos que desarrollábamos en el informe del IV Congreso, más aquellos otros surgidos de la práctica sindical de estos dos años.

3.5.1. Enseñanza pública

El control del cumplimiento de los Acuerdos de noviembre y la obtención de resultados satisfactorios en las negociaciones que se derivan de los mismos debe entrar nuestra acción sindical en los próximos meses.

Lógicamente las Federaciones de Comunidad Autónoma deben hacer lo propio en su ámbito. Esto afecta a las siguientes cuestiones:

- a) Concurso de traslados de EGB.
- b) Catálogo de puestos de trabajo.
- c) Interinos. Estabilidad y acceso.
- d) Plan de formación permanente.
- e) Jornada de trabajo.
- f) Salud laboral.
- g) Situación de los provisionales.

Consideramos que antes de terminar el curso tienen que haberse resuelto positivamente los puntos relativos a concurso de traslados, interinos, plan de formación y algunos aspectos, al menos, de la regulación de la jornada que deroguen la normativa vigente.

El otro gran eje de actuación debe ser la negociación de las consecuencias que la reforma educativa tendrá en las condiciones de trabajo y profesionales de los docentes. Entre otras cuestiones debe comprender formación inicial, reforma del acceso, nuevos catálogos, condiciones de adscripción a las plazas, promoción y formaciones específicas en ejercicio, reestructuración de los cuerpos docentes... Desde la defensa de nuestra alternativa de cuerpo único debemos procurar que si no logramos plasmarla, al menos se avance hacia ella y nunca se establezcan barreras que la hagan más difícil.

De acuerdo con el grado de avance de las negociaciones sobre estas cuestiones, deberíamos volver a plantear la elaboración de un Estatuto marco del profesorado que se desarrollase posteriormente por Estatutos de Comunidad Autónoma.

El tercer gran eje, relacionado con la reforma, son las condiciones de funcionamiento de los centros y los factores básicos de calidad de la enseñanza, al menos los que aparecían en el listado general de temas de negociar con el MEC en septiembre de 1988.

El desbloqueo del convenio del personal laboral del MEC, su homologación con las mejores condiciones de los convenios laborales, es otra de las tareas sindicales importantes en la enseñanza pública. Igualmente, la inclusión del personal de cocina de los

comedores de los centros públicos dentro de este ámbito con la categoría al menos de fijos discontinuos.

3.5.2. Escuelas infantiles

Los objetivos principales son:

- a) La integración de los centros y los trabajadores en la red pública.
- b) La homologación de sus condiciones laborales y profesionales con los maestros de la enseñanza pública.
- c) Plan general de formación permanente que permita la homogeneización de sus cualificaciones profesionales.

3.5.3. Universidad

Comenzaremos diciendo que la dotación de medios materiales y humanos para asegurar que la Universidad pueda desarrollar sus funciones docentes e investigadoras en unas condiciones de calidas suficientes, sin que se recurra a la aplicación de medidas selectivas para el alumnado, tiene que ser una constante de nuestra acción reivindicativa. Tendríamos que lograr que trascienda del ámbito de la acción sindical federal.

La negociación retributiva -homologación versus nuevo sistema especial jerarquizador- centrará la acción el colectivo PDI hasta final de curso. La exigencia de incremento de las plantillas y el control del segundo proceso de reconversión del profesorado contratado son las otras dos líneas reivindicativas. La negociación en cada Universidad de la jornada, apoyándose en las modificaciones al decreto de régimen de profesorado, tiene que servir, junto con otros temas propios de cada Universidad, para abrir o consolidar un espacio de negociación en ellas.

El incremento sustancial de las plantillas del PAS, la modificación del decreto rejilla de retribuciones del PAS funcionario, adecuándolo a la situación real de lo pactado en las universidades, son las reivindicaciones de carácter general de este colectivo.

En lo que se refiere al PAS laboral es necesario consolidar plenamente la juridicidad del convenio estatal, con sus mejores condiciones salariales. En él y en la negociación de los convenios de comunidades autónomas hay que ser rigurosos en la consolidación y mejora de los contenidos no salariales.

Desde el desarrollo de nuestras alternativas más generales, que comenzamos a tratar en las jornadas, y desde nuestras posiciones reivindicativas consideramos necesario popularizar la idea de reforma de la LRU (título del profesorado incluido desde luego).

3.5.4. Enseñanza privada

En el apartado de balance hemos mencionado todos los ejes de la acción reivindicativa que conservan su plena vigencia. No los repetiremos aquí.

La coincidencia en los próximos meses de la negociación colectiva con la renovación de los conciertos y la negociación de centros en crisis, cuando, además, la FERE crea una nueva patronal, va a producir una situación muy compleja. En ella se pretenderá entremezclar los intereses económicos, políticos e ideológicos de la(s) patronal(es) con las reivindicaciones de los trabajadores. Tenemos que caminar cuidadosamente, conservando

claramente nuestra identidad; defendiendo consecuentemente los intereses de los trabajadores y no haciendo el juego a la patronal. Nuestro interés por la unidad de acción con FETE-UGT es máximo, pero no podemos repetir, año tras año, la misma función.

El cambio en la correlación de fuerzas en las próximas elecciones sindicales, como condición para una buena negociación colectiva, es la otra gran idea: hay que pluralizarla y, desde luego, trabajarla.

Incrementar la participación de los trabajadores en la negociación de los demás convenios del sector y abrir, donde haya una correlación más favorable, convenios de Comunidad Autónoma completan nuestra orientación.

3.6. Las elecciones sindicales de 1990. Medidas organizativas

Se celebrarán, por primera vez, conjuntamente en el mundo laboral privado y en las Administraciones públicas. De nuestro trabajo durante el año y medio que queda para su realización dependerá que se concrete nuestro previsible avance. Para comenzar, haremos algunas propuestas organizativas o financieras que, aunque tienen sentido en sí mismo independientemente del hecho electoral, deben servirnos de base para la preparación interna del mismo:

- a) Continuar y ampliar la campaña de afiliación. Con objetivos, planes y control.
- b) Normalizar plenamente el cobro de cuotas y los criterios confederales de distribución. Elaboración de una carta financiera. Riguroso control contable y presupuestario.
- c) Ampliar notablemente la formación sindical. Preparar cuadros y candidatos.
- d) Asegurar la presentación de candidaturas en todos los ámbitos electorales de la enseñanza pública y en el máximo posible de ellos en la enseñanza privada, mediante planes de extensión organizativa, territoriales y sectoriales. Desde ahora hasta finalizar el próximo curso. No se puede esperar al último momento.

La potenciación del trabajo en los órganos de representación unitaria -delegados, comités y juntas- es una orientación sobre la que tenemos que insistir. Hay que mejorar notablemente, en la medida de nuestras responsabilidades y posibilidades, el funcionamiento de las juntas de personal recientemente elegidas. Independientemente de a quien favoreciera un mayor abstencionismo en las próximas elecciones, éste perjudica al sindicalismo en general y especialmente al que preconizamos.

Los criterios para la elaboración de los programas electorales y para la confección de candidaturas deben ser los que hemos defendido tradicionalmente: máxima participación de los afiliados y de todos aquellos trabajadores que quieran hacerlo. Preparando con tiempo el proceso, podemos ampliar mucho las experiencias al respecto de anteriores elecciones.

La simultaneidad de las elecciones en todos los sectores de la enseñanza nos plantea la cuestión de si es posible mantener distintos criterios sobre alianzas en la pública y en la privada. Hay que analizar la cuestión con detenimiento. La experiencia de UTEP aporta elementos positivos junto con problemas derivados de las difíciles relaciones con la UCSTE. En cualquier caso, de toda la orientación de este informe, de las tendencias sindicales de progreso en la sociedad española, una conclusión se deduce: todas las candidaturas electorales deben enmarcarse en un proyecto confederal, incluso aquellas que puedan tener una mayor autonomía.

El V Congreso de la Federación de Enseñanza de CC.OO. encomienda a la Comisión Ejecutiva y al Consejo la realización de un detallado balance del funcionamiento de la UTEP para que, de acuerdo con la orientación aprobada en el párrafo anterior, y después de las oportunas conversaciones con UCSTE y STEC, tomen una decisión sobre las candidaturas a presentar en las elecciones sindicales de 1990.

3.7. Mantengamos y profundicemos nuestro modelo sindical, nuestras señas de identidad

El título de este apartado es la conclusión última de este informe. No es novedosa, pero dado lo que entendemos por «nuestro modelo sindical» o «nuestras señas de identidad», no corremos riesgos de anquilosamiento al reiterarnos. La atención permanente y crítica a los nuevos fenómenos, la apuesta por la renovación, que no tire por la borda todo lo bueno de nuestro modelo sindical, están también entre nuestras señas de identidad.

Apostamos por la continuación de las prácticas que han permitido el notable avance de los últimos años, que hemos podido desarrollar mejor cuando hemos contado con la fuerza mínima imprescindible, y que tenemos que profundizar y ampliar ahora que somos una fuerza importante.

Nos reiteramos en nuestro modelo y en nuestras señas cuando se va a producir una renovación en la dirección de la Federación. No hay peligro de que se pierdan. Son ya patrimonio de toda nuestra organización.

Y lo volvemos a escribir:

En el orden interno: democracia máxima, pluralismo que fomente el debate sobre posiciones sindicales, capacidad de integración de todo lo que no es contradictorio en las posiciones diversas; homogeneización de las prácticas sindicales con respecto a las minorías y defensa tenaz de la autonomía sindical; autonomía de los patronos, del poder político, de los partidos políticos, de cualesquiera otras instancias que no sean nuestros propios afiliados y su poder de decisión expresado a través de las formas democráticas de funcionamiento. A los partidos políticos cuyos militantes dedican su tiempo al trabajo en la Federación, nuestro máximo agradecimiento, acompañado siempre de nuestra petición de respeto a la autonomía sindical. Como hasta ahora.

Y en el orden externo, en el de nuestras prácticas de acción sindical: sindicalismo participativo, en el que todos los trabajadores tengan capacidad de decisión sobre las cuestiones que les afectan y por las que luchan; solidario en sus planteamientos reivindicativos y en su lucha junto con todos los trabajadores por una sociedad más justa; sindicalismo que combine la acción reivindicativa concreta, siendo los más eficaces en ella, con la sociopolítica, siendo utópicos con los pies en el suelo. Como en otros campos, no nos gusta que nos impongan dicotomías, lo uno o lo otro; nos va mejor trabajando por lo uno y por lo otro.

Lo que aquí resumimos forma parte de la cultura sindical que hemos ido creando a lo largo de doce años, sobre la base de nuestra práctica, de nuestros errores. Es la parte de esa cultura que hay que conservar y acrecentar. Doce años es muy poco tiempo para un proyecto histórico, pero suficiente para echar raíces fuertes. Las tenemos.