

Negociación articulada

Capítulo I.- De la negociación articulada

La negociación colectiva es no sólo un elemento fundamental de la acción sindical, sino también un derecho que ha de ser ejercido con plenitud por todos los trabajadores. En el caso de la enseñanza es necesario recordar que aún no se ha alcanzado el pleno reconocimiento de ese derecho para los empleados públicos y que, en el caso del sector privado, la experiencia de la negociación colectiva se ha visto limitada, en muchos casos, casi a la nueva revisión salarial.

El modelo de negociación colectiva de CC.OO. se basa en la articulación y expansión de los diferentes ámbitos de negociación.

En ese sentido, se concibe la negociación articulada como la multiplicación de los elementos de negociación, de tal forma que la dicotomía negociación-movilización no quede circunscrita a un solo período, sino a varios. Esta concepción define un proceso que da continuidad a la acción sindical y que permite conjugar la solidaridad de clase con la participación directa de los trabajadores en las decisiones que les afectan. Esta idea tiende a superar, por tanto, la concepción de los convenios o pactos como compartimentos estancos. De acuerdo con esto, los ámbitos generales de confrontación-negociación aparecen como ámbitos de unificación de los trabajadores, tanto en sus reivindicaciones como en la acción que desarrollan en defensa de las mismas. Por lo que atañe a los ámbitos más restringidos, éstos deben ocuparse de la concreción, reajuste y mejora que las características y posibilidades de cada sector, territorio o empresa permitan. Es decir, los ámbitos más extensos recogerán las reivindicaciones más generales y con carácter de mínimos, las cuales deben ser completadas y mejoradas en los ámbitos más restringidos. De esta forma, se combinan la participación, que se facilita en los ámbitos más restringidos, con la solidaridad, que se canaliza a través de los más amplios.

La aplicación de estos principios en cada rama de la producción y de los servicios corresponde a cada una de las federaciones respectivas, que deben diseñar su propio esquema de marcos de negociación de acuerdo con la realidad de cada sector.

En el caso de la enseñanza es necesario tener en cuenta que desarrollemos nuestra acción en un marco complejo, con diferencias importantes entre la Universidad, la enseñanza pública y la enseñanza privada.

El marco es complejo por varias razones:

- La estructura político-administrativa del Estado tras su Constitución de 1978 con el reparto competencial a que ha dado lugar. Especialmente profundo en la enseñanza. La indefinición del propio marco administrativo sometido a una lucha competencial permanente.
- La pluralidad política de origen territorial que puede originar y de hecho origina políticas de prioridades y de ordenación educativa diferentes.
- La situación de la Universidad con su doble autonomía. Territorial, como el resto de la enseñanza, y la propia respecto a la Administración educativa del nivel que sea. A la vez existe un nivel de articulación común para todo el Estado en las condiciones laborales del profesorado que cambia sustancialmente en el caso del PAS funcionario.

La interdependencia de la enseñanza privada concertada con las Administraciones educativas a partir de la LODE, que da lugar a un tercer elemento en la negociación patronal-sindicatos que condiciona sustancialmente la negociación.

Si a todo lo anterior añadimos las variantes del mapa sindical y el sistema específico de articulación de la Hacienda y, por tanto, de los recursos disponibles, de la Comunidad Autónoma Vasca y de Navarra (éstos aún sin desarrollarla en Educación), articular una política sindical común es una tarea ardua y difícil.

CC.OO. considera que ese marco reseñado por muy complejo que resulte obedece a aspiraciones democráticas profundamente sentidas que hemos defendido y seguimos defendiendo. Esto es, el derecho al autogobierno y a dotarse las distintas comunidades de sistemas educativos propios que respondan a sus propias demandas. Teniendo en cuenta que a la vez defendemos la solidaridad en lo político y en el caso de la enseñanza la correspondencia de titulaciones académicas, la intercomunicación de los cuerpos docentes propios de cada comunidad.

Es, por tanto, imposible delimitar a priori cuál es la posibilidad de negociación de cada ámbito. Antes bien, será por contra necesario fijar los objetivos reivindicativos a abordar a partir del análisis de una realidad que cada vez puede ser más compleja. A partir de ahí, la estrategia sindical a plantearse necesitará de la revisión y ajuste permanente en función del desarrollo de la acción sindical, es decir, de la presión-negociación en los distintos ámbitos donde haya una negociación consolidada.

El establecimiento de estrategias generales que vayan del ámbito más amplio hasta el más reducido, siendo necesarias a priori, no deben ser valores absolutos que deban primarse sobre el desarrollo de la acción sindical. Será tarea de los órganos del sindicato analizar permanentemente dónde es necesario poner el acento.

Todo ello partiendo que el marco estatal de negociación es necesario porque es donde se abordan los problemas fundamentales. Es por ello que CC.OO., frente a otras opciones sindicales así actúa y está organizado.

Todo esto, una vez desarrollado, viene conformando un marco de actuación dentro del cual nuestro sindicato tiene que desarrollar su acción sindical, la cual ha de procurar la mayor efectividad en la defensa de los trabajadores del sector y el máximo desarrollo de los derechos autonómicos.

Así pues, con los principios arriba formulados, estamos obligados a conocer con la mayor precisión posible las diferentes capacidades de negociación, y a definir, de forma coherente, nuestro modo de proceder ante los mismos.

En consecuencia, se nos plantean algunas preguntas. De lo acertados que estemos en las respuestas dependerá, en gran parte, la eficacia de nuestra acción sindical. La primera cuestión se plantea relacionada con los ámbitos donde se negocia.

Capítulo II.- Ámbitos de negociación

En principio, nuestra federación utilizará cuantos ámbitos de negociación tenga a su alcance. En consecuencia allí donde exista algún poder con competencias que repercutan sobre la acción educativa o sobre las condiciones de trabajo de todos los que la hacen posible, debemos procurar nuestra presencia para que, a través de la oportuna negociación, las decisiones que se adopten coincidan lo más posible con los planteamientos que nuestra organización formula.

La aceptación de este principio, trasladada a la realidad concreta en que nuestra actividad se desenvuelve, implica que, para cada uno de los sectores que se relacionan, consideramos como ámbitos negociadores válidos los que el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva debe hacerse real, los siguientes:

Sector Universidad:

- Ministerio de Educación y Ciencia.
- Secretaría de Estado de Universidad e Investigación.
- Mesa sectorial para el personal de las Universidades.
- Consejerías de Educación de las diferentes CC.AA. con competencias en materia universitaria.
- Mesas sectoriales, de ámbito autonómico, para el personal de las Universidades.
- Rectorados universitarios.
- Mesas de cada Universidad.

Sector de Enseñanza Pública No Universitaria.

- Ministerio de Educación y Ciencia.
- Mesa sectorial del personal docente de los centros públicos no universitarios.
- Consejerías de Educación de las diferentes CC.AA.
- Mesas sectoriales, de ámbito autonómico, del personal docente de los centros públicos no universitarios.
- Consejerías de Educación de las embajadas.
- Direcciones provinciales o territoriales, diputaciones y cabildos.
- Ayuntamientos.

Sector enseñanza privada:

- Ministerio de Educación y Ciencia.
- Consejerías de Educación de las CC.AA. con competencias.
- Mesas de Convenios de ámbito estatal, autonómico, provincial y local.
- Direcciones o delegaciones provinciales.
- Centros individualizados.

Sector de personal laboral de la administración educativa no universitaria:

- Ministerio de Educación y Ciencia.
- Gobiernos autónomos.
- Consejerías de Educación de las CC.AA.
- Direcciones o delegaciones provinciales o territoriales, diputaciones.

Además, para el conjunto de los empleados públicos hay que destacar el ámbito de la Mesa General de la Función Pública tanto en lo que se refiere a la Administración del Estado como a cada una de las CC.AA.

Una vez enumerados los diferentes ámbitos posibles de negociación, conviene señalar quizá como novedad significativa del último período el desarrollo de importantes procesos de negociación en el marco de las comunidades autónomas. Profundizar en este proceso representa una de las prioridades que nos marcamos para el próximo período, lo que también obliga a resituar nuestra estrategia y organización.

Capítulo III.- De la representación de las negociaciones

Es evidente que en cada ámbito la responsabilidad de la negociación corresponde a las distintas estructuras federales. Sin embargo, todos los órganos de la federación deben ver presidida su actuación por el análisis de las implicaciones que una u otra decisión pueda tener para otras partes de la misma, distintas de la que toma la decisión. Y esto sólo es realmente posible desde el mayor respeto a las orientaciones y acuerdos, democráticamente adoptados en aquellas instancias de decisión que, desde el punto de vista orgánico, se encuentran en un ámbito superior, ya que es dentro de éstos donde las actuaciones sectoriales, en unos casos, y territoriales, en otros, pueden verse analizadas de forma más general.

De esta forma, en aquellos casos en que el ámbito de la negociación abarque la federación o algún sector de la misma, será la Comisión Ejecutiva Federal, a través del Secretariado, apoyándose (recogiendo también las propuestas) en las distintas secciones federales, quien se responsabilice de la misma, constituyendo al efecto la delegación oportuna.

Cuando la negociación se reduzca al ámbito de una comunidad autónoma, al de una provincia o a otros ámbitos territoriales, ya sea para el conjunto o para determinado sector, serán los órganos de dirección del territorio correspondiente los responsables de la conducción de la misma, a través de las respectivas mesas sectoriales de comunidad autónoma, junta de personal provincial o comité de empresa, quienes en todo momento deben coordinarse.

En cuanto a las universidades y demás centros individualizados, la negociación será competencia de las respectivas juntas de personal, comités de empresa y Sindicatos. Será objeto de especial interés de nuestra acción sindical impulsar y consolidar una mesa de negociación en cada Universidad, desde la que, los sindicatos representativos, puedan abordar la negociación de aquellos aspectos globales que excediesen el marco puramente sectorial. Las secciones sindicales coordinarán la acción negociadora de sus representantes en aquellos órganos y mantendrán la coordinación con las estructuras territoriales de las que formen parte, así como con el responsable del sector a nivel de federación estatal. De esta forma, que, como se ve, requiere una información ágil y fluida entre el conjunto de las estructuras federales, estaremos en condiciones de asegurar que el debate y la consulta dentro del sindicato informen, sin menoscabo de las competencias propias de cada órgano, los puntos de vista de nuestra acción sindical en lo general y en lo específico de cada caso concreto.

En lo que se refiere al ámbito de las Mesas Generales de la Función Pública, la negociación correrá a cargo de los órganos de coordinación del área pública. Para prepararla se reunirán las Comisiones Ejecutivas de quienes la integran al menos una vez al año.

En todos los casos impulsaremos la participación de los trabajadores en el seguimiento de las negociaciones, por medio de las asambleas, los delegados de centro y otros

organismos unitarios de base, que serán consultados de la forma que, en cada momento, se determine.

Capítulo IV.- Carácter y objetivos de la negociación

Desde el punto de vista de un sindicato con implantación en todo el Estado y teniendo en cuenta la diversidad de competencias de las distintas administraciones, así como la práctica sindical más inmediata, entendemos que la mejor manera de afrontar en el futuro la negociación pasa por una definición previa del sindicato sobre los aspectos que han de constituir la columna vertebral de nuestra acción sindical a medio plazo, para, desde la defensa de los mismos y con una plataforma o plataformas de negociación colectiva de carácter general, poder aglutinar toda la fuerza que nuestra implantación estatal debe darnos, y que posibilite después la concreción coordinada de las mismas en niveles inferiores con su propia especificidad.

En este sentido, nos atrevemos a plantear aquí los siguientes aspectos:

Retribuciones, jornada y vacaciones, clases pasivas, catalogación de puestos de trabajo y categorías profesionales, derechos sindicales, estabilidad en el empleo y aumento del mismo, salud laboral, acceso a la función pública, concurso de traslados y todos aquellos otros temas de política educativa que afecten a la calidad de la enseñanza y procuren una mejor formación de todos los trabajadores.

Vamos a encontrarnos en torno a ellos, en unos casos, con competencias reservadas al Estado; en otros, con competencias compartidas entre el MEC y las diferentes CC.AA., y en otros, con competencias de las propias CC.AA.

Encontraremos, debido a la falta de delimitación clara de ámbitos competenciales, marcos imprecisos de negociación. Debemos ser en todo caso conscientes de los riesgos de que esta situación se utilice para frenar y dividir el movimiento sindical. Por ello es necesario evitar los efectos negativos que sobre nuestra cohesión sindical puedan producirse.

Ello nos obliga a perfilar con mucha más precisión nuestra acción sindical, tanto en el contenido como en la estrategia a desarrollar, y a adecuar nuestra estructura organizativa a este proceso múltiple y en ocasiones simultáneo de negociación. Al mismo tiempo, exige una agilidad en la comunicación que garantice el conocimiento simultáneo de lo que sucede en los diferentes ámbitos y algunas adaptaciones de nuestra estructura organizativa.

Capítulo V.- De la adecuación de nuestra estructura organizativa

En lo que se refiere a perfilar nuestra acción sindical, creemos que debe hacerse al inicio de cada curso en el seno del Consejo Federal, el cual deberá dedicarse, exclusivamente, a discutir la acción sindical en los diferentes sectores y a evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos reivindicativos programados para con sectores propuestos para el período anterior.

La celebración del Consejo vendrá precedida por la reunión de las distintas estructuras territoriales de participación del sindicato y, lógicamente, de la reunión de la Comisión Ejecutiva, que recogerá y valorará, antes de pasarlas al Consejo, las propuestas que, previamente, le hubieran formulado las diferentes secciones federales. De esta forma, el proceso se articulará con las propuestas surgidas desde las diferentes instancias de

participación, es decir, desde las secciones sindicales hasta cualquier otro órgano del sindicato.

De esta forma, será nuestro máximo órgano entre congresos el que, sobre aquellos temas considerados como ejes de la acción sindical, establecerá las prioridades y la estrategia a seguir. Es decir, se dibujará el marco dentro del cual se moverá el conjunto de la organización, que, de acuerdo con la estrategia diseñada y con la realidad concreta de cada ámbito de negociación, irá desarrollando aquellas actuaciones que permitirán caminar hacia la consecución de los objetivos previstos.

Entendemos que, con lo dicho, queda claro que nos inclinamos porque los temas antes mencionados sean los que, en materia de acción sindical, trate el Consejo, el cual, a la luz de los debates previos y de la discusión en el seno del mismo, estará en condiciones de orientar dónde resulta más interesante negociar qué aspecto.

Además de perfilar con mayor detalle nuestra acción sindical, el nuevo marco de negociación exige la potenciación del funcionamiento de las diferentes estructuras ya creadas.

En este sentido, los respectivos secretarios de acción sindical (de los distintos sectores) de cada Comunidad Autónoma formarán parte de las secciones federales y tendrán como misión impulsar y coordinar los diferentes procesos de negociación que estuvieran teniendo lugar, así como el reforzamiento, con personas y/o acciones, que cada caso requiera.

No obstante, en aquellas negociaciones que afectan al conjunto de los empleados públicos tales como las retribuciones básicas y una gran parte de las complementarias, es necesario coordinarnos con los demás compañeros del área pública y establecer el modo más efectivo para que dicho conjunto alcance sus objetivos.

Es, por tanto, necesario lograr que la coordinación se desarrolle y funcione en todos los ámbitos territoriales de la Confederación y entre los afiliados que desarrollan su trabajo en el exterior de nuestro país.

Esta coordinación se hace más imprescindible si tenemos en cuenta que, dentro de la Administración, el principio de jerarquización administrativa implica una reducción muy acusada del margen de maniobra de las instancias dependientes. No debemos olvidar que una vez fijadas en la Mesa General las retribuciones básicas para ser aprobadas en los PGE, éstas no pueden ser modificadas en ninguna otra. Igual sucede con las cantidades destinadas a fondos, etcétera. Todo ello hace que la Mesa General central, así como las Mesas Generales de las respectivas CC. AA. , concreten en ellas las claves de la negociación, al menos en lo salarial.

Definir, pues, nuestra acción, coordinada en las mismas, pasa por establecer con claridad los objetivos de los distintos sectores, objetivos que deben encontrar su reflejo en la elaboración de una plataforma común que sea a su vez capaz de recoger las reivindicaciones de aquellos y de los territorios. La existencia de dicha plataforma impone también una adecuación en los ritmos de las posibles medidas de presión que la negociación requiera.

Esta adecuación de los ritmos nos llevará a reflexionar sobre los plazos en los que tienen o deben tener lugar los procesos de negociación, ya que la presencia o no de trabajadores en los centros de trabajo introduce matices distintos de gran influencia en aquellos.

En todos los casos, impulsaremos la participación en el seguimiento de las negociaciones a través de las asambleas, los delegados de centro y otros organismos unitarios de base.

De la misma manera, se consultará al conjunto de las trabajadoras y trabajadores afectados sobre la conveniencia de suscribir posibles acuerdos.

Asimismo, nuestras organizaciones actuarán simultánea y coordinadamente en la apertura de procesos de negociación sectorial y de comunidades autónomas, ya sea para aplicar y desarrollar los acuerdos de la Mesa Central, ya sea para continuar con la defensa de la plataforma común cuando no se hubiera alcanzado acuerdo en aquella.

Capítulo VI.- Final

Por fin, señalar que los problemas de la negociación articulada analizados hasta aquí se agudizan por la inexistencia de un auténtico marco de negociación estatal, que hasta ahora ha suplido, de mala forma, la Mesa Sectorial del MEC. Para nosotros, este marco es necesario en la defensa de las reivindicaciones más generales del profesorado haciendo efectivo el principio de solidaridad para garantizar unas condiciones mínimas a todos los trabajadores del Estado. Por ello, reclamar la creación de una mesa de negociación para aquellas competencias que son compartidas es una lógica consecuencia.

Los acuerdos que en dicha mesa se alcancen serán de aplicación en todo el ámbito estatal. Asimismo, en esa mesa deben estar presentes todas las administraciones educativas y todos los sindicatos representativos. En este sentido, urgimos a la dirección del sindicato para que, junto con las otras organizaciones del sector, emplacen a la Administración en sentido amplio a discutir la creación de la misma.

Asimismo, urgimos también a la Administración a un replanteamiento de las EE.SS.

Conviene igualmente definir el papel del sindicato o de los representantes del mismo en las comisiones que se forman a nivel autonómico y/o provincial sobre determinados aspectos educativos (baremación de interinos, supervisión de la educación compensatoria, selección de proyectos de investigación y/o ayudas de renovación pedagógica, comisiones de servicio, control de fase de prácticas de puestos de carácter singular, etcétera). El sindicato o sus representantes deben participar en tales comisiones salvaguardando los principios siguientes:

1. Su misión consiste en llevar la opinión del sindicato al respecto.
2. Su trabajo no puede en ningún caso ser de tipo administrativo-burocrático, sino de supervisión, de colaboración en la fijación de criterios y/o aclaración de aspectos dudosos o conflictivos.