

## EDITORIAL

Los sindicatos nacieron de la necesidad de organización de los trabajadores para la defensa de sus intereses frente al poder de los empresarios y la mejora de sus condiciones de trabajo. Mediante su acción reivindicativa consigue para sus afiliados mejoras en sus salarios, condiciones laborales, y formas de vida. La acción reivindicativa se desarrolla básicamente mediante el proceso de negociación con la parte empresarial, pero la negociación como tal exige un apoyo por parte de todos los elementos implicados en el proceso. Así, para que los Sindicatos tengan verdadera fuerza de presión para alcanzar sus puntos reivindicativos frente al empresariado, es necesaria la realización de acciones, por parte de los trabajadores, y que pueden ser directa como huelgas, totales, parciales manifestaciones, encierros, presión pública, etc. o indirectas como asambleas masivas, reuniones, trabajo lento, cartas, firmas, etc.

Cuando dos sectores de intereses contrapuestos como son trabajadores y empresarios, se sientan en una mesa de negociación ambos ofrecen una serie de propuestas al otro sector intentando que sean aceptadas. Normalmente todos estamos enterados por radio, prensa, o porque directamente nos ha afectado ya en algún caso, un proceso negociador de este tipo; de los tiras y aflojas constantes que se desarrollan durante todo el tiempo que dura la negociación y hemos visto como la parte trabajadora presenta a la parte empresarial una serie de propuestas que abarcan todo el abanico de posibles mejoras que puede alcanzar el trabajador: mejoras que pueden incidir sobre sus condiciones de trabajo, sobre su situación salarial y sobre sus

formas de vida más indirectamente.

Así hemos presenciado como los sindicatos a la hora de la negociación no se limitan a pedir unos simples aumentos de tipo económico sino que exigen también una serie de condiciones en la realización de su trabajo como son la seguridad, la estabilidad en el empleo, la planificación adecuada de las relaciones laborales dentro de la empresa el derecho a reunión en horas de trabajo o la atención por parte empresarial hacia el estudio de los hijos de los trabajadores con lo cual tendríamos un ejemplo de tercer tipo de tablas negociadoras del que hablábamos antes como ventajas de un tipo que incide directamente en las condiciones de vida del trabajador.

No hay que decir que nuestro caso concreto de enseñantes hay una serie de mejoras de tipo condiciones de trabajo que tanto en el sector privado como el estatal, han sido continuamente desoidas por las patronales respectivas (Un empresario en privada, el Estado en el caso de los estatales). Pueden servir como ejemplos las tan cacareadas reivindicaciones del sector estatal sobre el número de alumnos por aula o los igualmente extendidos dentro del sector privado sobre democracia y participación de los trabajadores dentro de sus centros de trabajo.

Hay que decir también que el tipo de mejoras en las condiciones de trabajo nuestras (véase el número de alumnos por clase, por ejemplo), tienen una importancia social que son bandera de otros sectores tan implicados como nosotros en la problemática educativa general (Léase Asociaciones de padres o sociedad en General).

Volviendo ahora al momento en el que se desarrolla el proceso negociador, hemos de tener en cuenta que repitiendo cosas anteriormente dichas, la negociación es básicamente el proceso que usamos para conseguir nuestras reivindicaciones y en consecuencia hay una serie de factores fundamentales a la hora de sentarse a una mesa de negociación.

Uno de ellos, el fundamental, es

la fuerza que las posibles entes negociadoras puedan tener a la hora de plantear sus peticiones; ya que es evidente que no es igual para un empresario una petición realizada por un grupo pequeño de trabajadores, que una petición basada en el respaldo masivo de un número considerable de afiliados.

De aquí la necesidad de afiliación, cuanto antes mejor.

Otro factor que incide muy directamente en el proceso negociador es la forma en que se lleven a cabo las tablas reivindicativas.

Todos sabemos que por regla general las peticiones que los trabajadores realizan no son solamente justísimas, sino que además son realizables, pero a la hora de entablar discusión, hay que tener mucho cuidado con la tabla que se presenta porque si no es lo suficientemente ágil para poder rebajar unas peticiones a cambio de otras (un aumento salarial en base a unas mejoras de las condiciones de trabajo por ejemplo), se corre el riesgo de no poder llevar a cabo con éxito las peticiones acordadas.

Tampoco puede empezarse una negociación con una tabla cercana a los que los empresarios están ya en principio dispuesto a dar, porque en ese caso el proceso negociador sobra y se terminan las posibles mejoras obtenibles en alguna de las otras facetas que se sometan a negociación (rebajando unas para aumentar otras).

Finalmente hay que tener en cuenta que para que un Sindicato como el nuestro de carácter mayoritario, necesariamente, las negociaciones y acciones que se puedan emprender tienen que ser responsables, efectivas y exitosas porque los fracasos que como ejemplo podríamos tener en una acción minoritariamente reanudada, podrían tirar por tierra toda la labor que anteriormente se ha venido desarrollando.

Un sindicato mayoritario tiene como deber de una cara a sus afiliados no solamente la buena voluntad de sus acciones, sino la efectividad y logro de todos sus planteamientos.