

AUTOGESTIONA TU PROPIA HUELGA

¡NO DEJES QUE UN MAL SINDICATO TE ESTROPEE UNA BUENA HUELGA!

Durante el curso 2011-2012 la mayor parte de los docentes dimos suficientes muestras de rechazo ante los insostenibles recortes en la educación pública y de estar dispuestos a pararlos como fuera. Los docentes gritamos “El curso no empieza” y los sindicatos subvencionados no estuvieron a la altura.

Pero en Soy Pública no pensamos dejar que unos malos sindicatos nos estropeen una buena huelga. Sabemos la gravedad de los ataques cometidos contra la educación pública y somos conscientes de que cada paso atrás que demos será una parcela de derechos ciudadanos que difícilmente volvamos a recuperar. Por eso, ni compartimos la actitud derrotista y cicatera de la mayoría de nuestros representantes sindicales ni creemos que debamos tolerarla más.

Así pues, te animamos a que tomes la iniciativa de la huelga.

Tomemos consciencia de que los protagonistas de la huelga somos nosotros, los trabajadores.

ORGANIZA TU PROPIA HUELGA

Porque nos prometen calma cuando clamamos tempestad

Algunos han decidido que el curso termine “de manera reivindicativa y sin sobresaltos” (sic.) ¿? Quienes no compartimos esta postura, quienes creemos que este ataque a la escuela pública y a las posibilidades efectivas de una educación para todos merece una contestación radical que haga frenar en seco a la Administración en su intento de desmontar la educación pública, y que el curso no debe empezar sin nuestros compañeros, debemos empezar a movilizarnos ya de modo autogestionado, previendo y superando los errores organizativos que hemos cometido el curso pasado.

¿Qué hemos conseguido? ¿Qué ha fallado? No te quejes. Mira hacia adelante

Nos estamos solos en esto. Tus compañeros y alumnos de todo el Estado hilvanan sin cesar acciones de protesta y reuniones organizativas para llevar esta movilización tan lejos como sea posible. Lo primero que debemos pensar si queremos prender la mecha de un movimiento estatal de defensa de la escuela pública es qué hemos conseguido hasta ahora, en qué han fallado las movilizaciones de este año, qué haremos a partir de ahora para que estos obstáculos no vuelvan a entorpecer nuestra lucha.

Te ofrecemos un buen punto de partida: si somos nosotros quienes decidimos y organizamos la movilización nadie podrá poner la excusa de que esta no cumple con sus expectativas. Nadie podrá decidir por nosotros ni viciar nuestras decisiones. Cuando los trabajadores tomen las riendas de su acción, esta llegará tan lejos como ellos mismos quieran, sin que intereses espurios interfieran en el conflicto.

Haz que tu centro despierte, ¡pega este manual en el corcho!

Puntos básicos para reanimar la contestación unánime del profesorado en tu centro:

1. Contactos antes de las vacaciones

Es importante que antes de terminar este curso (puede aprovecharse por ejemplo el último claustro, en el apartado de ruegos y preguntas), el profesorado con más antigüedad o bien aquel más implicado en buscar soluciones al conflicto educativo proponga de una manera clara al resto de compañeros la autogestión del conflicto, de modo que seamos los trabajadores los que tomemos las

riendas del futuro de la escuela pública.

Pensemos que es el último momento del curso donde todos los compañeros vamos a estar en contacto y que las medidas ya anunciadas se concretarán con estudiada premeditación y alevosía en el periodo vacacional. Será entonces cuando nos echemos las manos a la cabeza ante las subidas de ratios, pérdida de opciones de Bachillerato, incremento hasta lo insostenible de horas lectivas, bajada salarial, despido masivo de profesorado funcionario interino, subida prohibitiva de tasas universitarias, duplicación del precio de las cuotas en educación infantil con importante perjuicio a las clases más desfavorecidas, etc.

2. Red de autogestión

Es prioritario contar con mecanismos para tejer una verdadera red autogestionada de comunicación y órganos de decisión del profesorado antes de comenzar el verano. Proponemos varias herramientas además de los contactos presenciales entre el claustro a final de curso: intercambio de *e-mails* y listas de correo o foros de comunicación interna, calendario asambleario ya predefinido a final de curso, trabajo a través de la Red Verde estableciendo un portavoz de centro para la misma, mecanismos para informar al AMPA del centro de las decisiones del profesorado y para trabajar conjuntamente con este... Todas estas serán herramientas imprescindibles para no bajar la guardia durante este verano.

3. Implicar a la Dirección del centro para hacer fuerza ante la Administración de manera unitaria

Ya hemos comentado que es más que previsible que las nuevas instrucciones para el comienzo de curso 2012-2013 lleguen a los equipos directivos de los centros a comienzos del mes de julio. Como ya ocurriera el año pasado en la Comunidad de Madrid, estas instrucciones dificultarán el trabajo de los equipos directivos, que incapaces de cuadrar unos cupos que establecen una dotación de profesores muy por debajo de la necesaria, y que ocasionarán en el mes de septiembre la dimisión de algunos equipos directivos en bloque ([como ya ha ocurrido hace unos días en Albacete](#)), al no poder prestar un adecuado servicio a la ciudadanía.

Pedimos a los equipos directivos de los centros que para este nuevo curso esta sea la última medida a tomar para no facilitar el juego a la Administración, que tras la dimisión de un equipo directivo, [coloca a otro de su palo](#).

Juntos, seremos capaces de muchas más cosas que separados. Somos conscientes del amargo papel que las direcciones de los centros juegan en estos momentos, pero también de la altura de su responsabilidad con toda la comunidad educativa. Por eso, les pedimos que se unan al movimiento de insurgencia del profesorado y les brindamos todo nuestro apoyo a la hora de plantar cara a la Administración.

4. Cada uno de nosotros es un activista

Infórmate de lo que sucede y difunde la información en la medida de tus posibilidades: en tu centro, a tus compañeros, familiares, a tu vecindad, en las bibliotecas, ambulatorios y centros de otros servicios públicos, en redes sociales y a través de listas de correo, a los medios informativos de masas en los espacios de opinión, en los medios alternativos... de forma anónima o personalmente. El caso es trasladar a la sociedad lo que está sucediendo y que los medios y gestores se están esforzando en ocultar. Hay muchos intereses detrás de las campañas de desprestigio de la educación pública. Convirtámonos en un contramedio y dejemos en evidencia que se trata de propaganda interesada.

Desde Soy Pública trataremos de manteneros informados durante todo el verano, pero [para ello necesitamos la colaboración del resto de colectivos o ciudadanos anónimos](#) que durante el verano nos aporten toda aquella información que crean relevante y pueda tener consecuencias para el comienzo o desarrollo durante el próximo curso escolar.

5. El curso no empieza

Tras el compromiso de contacto a lo largo del verano, al comienzo del curso precisaremos de claustros y asambleas tanto a nivel de centro como de zonas e interzonas. En las asambleas de centro y en los contactos de verano se deberán tratar los recortes sufridos en el centro, las

reivindicaciones de cada centro y globales, las medidas de contestación que tomaremos como centro y en conjunto toda la comunidad educativa, así como el modo de hacer llegar nuestras intenciones a los padres y a la sociedad. Este sería el preámbulo para plantear todas las medidas de respuesta oportunas, incluida una posible huelga indefinida en cada centro educativo.

En cuanto a la gestión práctica de las asambleas es indispensable que estas sean verdaderas asambleas y no farsas como las vividas durante el curso que termina. A este respecto, baste recordar que las asambleas deben ser soberanas, decidiendo ellas mismas su modo de organización, moderación, etc. y que no aceptarán imposiciones de representantes políticos ni sindicales; que la convocatoria de la siguiente asamblea es conveniente que sea el primer punto de cada asamblea, para asegurar la continuidad del movimiento asambleario; también debemos evitar que personas claramente vinculadas a organizaciones sindicales o partidos políticos ocupen puestos de moderación, toma de actas o representación, que por su relevancia exigen que la persona que los desempeñe sea ajena a otros intereses que no sean los de los trabajadores en el conflicto educativo.

CONVOCA TU PROPIA HUELGA

Lo que de verdad dice la ley sobre la convocatoria de huelga

¿Sabías que la ley de huelga permite a los trabajadores convocar una huelga incluso cuando no existe voluntad sindical de respaldar las decisiones de los trabajadores?

Si no lo sabías, tal vez se deba a que los representantes legales han procurado presentarse a nuestros ojos en el transcurso de las movilizaciones como los únicos agentes capaces de convocar una huelga. Esto es absolutamente falso. De hecho, esta posibilidad de convocar huelga sin respaldo sindical se extiende incluso a los centros de trabajo, es decir, que un solo centro educativo puede ser pionero a la hora de consensuar una huelga y convocarla, de modo que la huelga en educación sea una verdadera resistencia al modo de aldeas de Asterix.

Creemos que este modelo puede hacer que a partir de los centros más concienciados la huelga se extienda a diversos puntos del Estado.

A continuación reproducimos la normativa al respecto, así como los documentos legales que en que se haya recogida y que han sido debidamente contrastados. Para más información al respecto, recomendamos leer al completo el citado real decreto, así como la sentencia del Tribunal Constitucional 11/1981, de 8 de abril, que interpreta ciertos aspectos del mismo.

El Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, establece en su Título I, Capítulo I, que versa sobre el derecho a huelga, que la convocatoria de esta puede ser realizada por:

1.- Representantes de los trabajadores (Comités de empresa o Delegados de personal)

2.- Sindicatos

3.- Trabajadores del centro de trabajo o de la empresa (este es el punto que nos interesa)

Aunque el art. 3 del RD mencionado especifica que en este último caso la decisión deberá adoptarse por votación secreta, decidida por mayoría simple, con una participación de al menos el 25% de trabajadores de la empresa, la sentencia 11/1981 aclara que “el ejercicio del derecho de huelga, que pertenece a los trabajadores, puede ser ejercitado por ellos personalmente, por sus representantes y por las organizaciones sindicales con implantación en el ámbito laboral al que la huelga se extienda, y que son inconstitucionales las exigencias establecidas en dicho artículo de que el acuerdo de huelga se adopte en cada centro de trabajo, la de que a la reunión de los representantes haya de asistir un determinado porcentaje y la de que la iniciativa para la declaración de huelga haya de estar apoyada por un 25 por 100 de los trabajadores”.

Así pues, la convocatoria de huelga debe hacerse tras una asamblea de los trabajadores en la que se señale como punto único en el orden del día la decisión de la convocatoria de una huelga, y en la que se decida por mayoría simple en una votación secreta. Pero no existe ningún requisito legal que exija una participación mínima de los trabajadores ni un tanto por ciento de voto favorable a la

huelga sobre el total de los trabajadores.

La convocatoria de huelga puede realizarse por centros de trabajo o bien en el ámbito de toda la empresa (en este caso la Consejería de Educación de cada comunidad autónoma).

Una vez realizada la asamblea, si la decisión es de convocar huelga, hay que notificarlo a la empresa (Consejería de Educación de la Comunidad y a la Autoridad Laboral -Consejería de Trabajo de la Comunidad), con al menos 10 días naturales de antelación a la fecha de inicio de la huelga, pues es un sector que ofrece servicios esenciales para la comunidad. La comunicación de huelga deberá contener las reivindicaciones u objetivos de esta, las gestiones realizadas para resolver las diferencias, fecha de su inicio y composición del comité de huelga.

El comité de huelga. Mitos y leyendas urbanas

En cuanto al comité de huelga (Art. 5), se establece que solo podrán ser elegidos miembros del comité de huelga trabajadores del propio centro de trabajo afectados por el conflicto y el comité estará formado por un máximo de doce personas cuando la huelga afecte a un solo centro (limitación que no existe cuando esta se extiende a más centros de trabajo).

Sí. Has leído bien. En ningún caso la ley establece que el comité de huelga deba formarlos esos encantadores delegados sindicales prestos a detentar todo poder de los trabajadores.

Ante el recelo que la gestión sindical en las movilizaciones ha despertado a lo largo de este curso, nos decantamos por un comité de huelga compuesto mayoritariamente por trabajadores, elegidos estos por votación de los claustros, no por su filiación sindical, que en fechas recientes se ha comprobado que puede llegar a ser una rémora para las movilizaciones cuando los intereses de la mayoría de los trabajadores no coinciden con las aspiraciones de determinados sindicatos.

El comité de huelga será el encargado de participar en cuantas actuaciones y negociaciones sindicales, administrativas o judiciales se realicen para la solución del conflicto, por lo que a la hora de elegir su composición es importante que esté formado por personas implicadas en la movilización, conocedoras del conflicto y ajenas a otros intereses partidistas que puedan enturbiar su buen juicio y recta gestión.