

Acoplar la plantilla

Isidoro García

En el anterior número de Trabajadores de la Enseñanza se exponían una serie de consideraciones orientadas a incitar al debate en torno a las asignaturas afines. No deriva el problema de éstas sino de los restos horarios que quedan tras acoplar la plantilla de profesorado de un centro con la estructura, de cursos y grupos de alumnos.

Se hablaba en dicho artículo de una serie de criterios básicos a tener en cuenta a la hora de proceder al mencionado acoplamiento: por un lado, los relativos a la jornada laboral del profesorado (número de horas lectivas, reducciones por cargos y tutorías, etc.); y por otro, los que se orientan a consolidar una oferta educativa de calidad: ratios adecuadas, unidades didácticas complementarias, ofertas de EATPs, segundo idioma, etc. Digamos que han de ser condiciones de aplicación necesaria para que, desde nuestra posición sindical, aceptemos la propia existencia de restos horarios. No cabe, pues, asumir mecánicamente los criterios restrictivos de la Administración educativa a la que también le resultan restos horarios, pero con un conjunto menor de profesorado en cada centro. Vaya esto por delante y quede bien claro.

Pues bien, una vez supuesto lo anterior (jornada laboral y estructura de grupos regidas por la sensatez pedagógica y no por el afán del ahorro presupuestario a toda costa), no es descabellado suponer que pueden muy bien quedar horas lectivas **sueltas** sin que den para un horario completo en los términos en que en el referido artículo se concretan (más de 8 ó 9 horas). Ello crea dos problemas a debatir: uno, qué hacer con esas horas que quedan en el centro (y allí quedaban claramente expuestas para el debate algunas posibles soluciones); y el otro, qué hacer con la persona afectada que no cuenta con horario suficiente en su centro (y se despachaba el asunto diciendo solamente que se procedería a desplazarla). Precisamente es con respecto a este último aspecto sobre el que también es necesario un debate, pues las últimas actuaciones de la Administración, al menos en lo que a Andalucía se refiere, hacen necesario que nuestro Sindicato adopte una postura clara y bien meditada.

La normativa legal existente al respecto en Andalucía se concreta en la Ley de la Función Pública de 1.985 y en otros desarrollos para el ámbito de la Enseñanza, constituidos básicamente por una Orden y una Resolución de 1.987, en las que se fijan los criterios que han de regir las soluciones que se le den a la falta de horas lectivas. En la primera se establece de forma muy clara que a la hora de proceder a desplazar a un funcionario de su puesto de trabajo, esto podrá hacerse únicamente a otro centro de su misma localidad. Cualquier otro resultado (desplazamiento a centros de otras localidades o provincias), o bien implica una manifiesta ilegalidad, o bien da por supuesta la voluntariedad de quien esté afectado.

Pero es que la normativa que desarrolla este principio para el ámbito de la Enseñanza concreta también otra condición si se desplaza a un profesor, habrá de ser a un centro (por supuesto, de la misma localidad) en el que cuente con un horario de su especialidad. Es decir, nada de afines. La impartición de éstas la ofrece la Orden a que nos hemos referido como una solución alternativa (pero en su propio centro) al desplazamiento. Y la realidad es que hemos comprobado que en los últimos cursos se ha procedido a desplazar a buen

número de profesores a otros centros asignándoles horarios que contaban con asignaturas afines, dentro del marco brutal de la generalización de éstas en centenares y centenares de ocasiones, aceptadas por el profesorado, ya sea por el miedo a salir de sus centros, o por el de quedarse sin trabajo, como es el caso, de los interinos.

Ha ocurrido, sin embargo, en este último comienzo de curso, que un buen número de profesores ha manifestado su negativa (acogiéndose a la propia norma legal) a ser desplazados a cualquier otra localidad, lo que ha dejado a la Administración compuesta y sin el novio oportuno que le dejase la casa arreglada y en paz familiar. ¿Qué ha hecho entonces?: buscar, novio desesperadamente y, lo que es peor, por medio de agencia: encargando a sus asesores legales que espigaran a lo largo y a lo ancho de la normativa por ver de hallar un resquicio oportuno que le permitiera salir del paso. Y mirad por dónde van y encuentran los restos de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado (lo que no segó la Ley del 84) y se acogen al artículo 64 que establece la posibilidad de destinar, con carácter forzoso en comisión de servicio, a un funcionario cuando las necesidades del servicio lo requieran. Es decir, colocar el carro delante de los bueyes.

Si la supuesta realidad es que faltan horas lectivas en algún centro (lo cual es de dudar en muchos casos dados los criterios restrictivos tenidos en cuenta para concretar el cupo de profesorado), aplíquese la normativa diseñada al efecto. Y si por **necesidades del servicio** la Administración debe enviar a cubrir una plaza con un funcionario, aplíquese también la legislación correcta (el propio artículo 64 mencionado) que establece que se escoja a quien tenga menores cargas familiares del Departamento (y en este caso el Departamento no es un determinado Seminario en el que **casualmente** faltan horas lectivas, sino la Consejería entera).

Ante este segundo paso para desplazar forzosamente a profesores a otros centros de distinta localidad a la suya, CC.OO. inicia un recurso-contencioso solicitando la anulación de esta última normativa, así como la paralización de las posibles resoluciones que la ejecutan. Admitido a trámite por el Tribunal correspondiente, cuantos estaban **amenazados** continúan en sus centros, a la espera de la sentencia correspondiente. Hasta aquí las posibilidades legales. Bien es verdad que la nueva iniciativa de reforma de la Ley de la Función Pública puede alterar lo dicho, pero parece ser que, tras una lectura rápida, el traslado de un funcionario a otra localidad implica la voluntariedad del afectado y que la movilidad funcional e interministerial está un poco complicada para aplicarla a la función pública docente.

Pero el problema no acaba aquí, aceptando simple y llanamente que un funcionario docente (en el sector de la Enseñanza Secundaria) pueda ser trasladado y desplazado un año tras otro, en una situación de temporalidad continua, en la pura itinerancia e inseguridad, aún implicando que se hayan aplicado los criterios de jornada lectiva y oferta educativa de calidad de que hablábamos al principio. Nuestra posición debe avanzar un paso más: la exigencia de una regulación que aborde y dé solución al problema, atendiendo a la situación especial en la que se encuentra el colectivo afectado.

Dicha regulación (y por aquí debería ir nuestro debate, para completar el de las horas sueltas que quedan en los centros) habría de enmarcarse en la del concurso general de traslados (con la que ya cuentan otros sectores), contemplaría determinados derechos preferentes, así como otras medidas especiales de reciclajes, cambios de especialidad, etc., etc. Y todo ello sin descartar en ningún momento la fijación clara y la existencia definitiva de una red de centros estable para que nadie (incluso contando con los derechos y salidas esbozadas más arriba) pueda acabar recalando en un centro en el que se encuentre con el mismo problema que tenía en el anterior. No valdrían tan buenas alforjas para tal fin de viaje.

