

Laborales de las Administraciones educativas

Ante ofertas tentadoras, respuestas globales

Antonio Navarro

Situados en la proximidad de las trasferencias educativas -con independencia de que en este momento esa proximidad sea relativa-cuando escribimos este artículo se rumorea en el Ministerio la posibilidad de retrasar las transferencias un año.

Sin que esto tenga más valor ni credibilidad que el de un simple rumor, no debemos olvidar que existen otros factores legales, como el hecho de que esté implantada la LOGSE en el territorio MEC, aunque lo que este Ministerio entienda por "estar la LOGSE implantada" no será lo que el resto de agentes educativos entendamos.

Podríamos encontrarnos, y esto son sólo hipótesis, con que el proceso de transferencias no se lo plantearán los responsables políticos centrales o autonómicos de manera uniforme, ni en bloque, ni simultáneo para todos los sectores; que hubiera descuelgues de alguna o algunas comunidades autónomas, adelantándose o retrasándose al conjunto.

Y en el campo de las hipótesis, podría suceder que se hicieran ofertas tentadoras por parte de comunidades descolgadas al personal laboral de la administración educativa correspondiente, ante las cuales nuestra respuesta debe ser siempre de carácter global, para todas las Comunidades.

Las tijeras de Hacienda

Respuestas globales ante problemas comunes, como la carencia de personal en los centros, motivado por el hecho de que para contratar un sólo trabajador/a laboral, el Ministerio de Educación tiene que solicitar y obtener el visto bueno del MAP y de Hacienda en virtud de normas legales de las que se ha dotado el propio Gobierno, instalado en la filosofía política de la reducción del déficit público, como requisito de convergencia con Europa, sólo a base de recorte del gasto y lógicamente de personal.

Problemas éstos que se pudieran repetir si se transfiriera a las consejerías de administraciones publicas al personal de servicios complementarios de las administraciones educativas o las de educación y cultura no tuvieran autonomía para gestionarlo como sucede ahora.

Respuestas globales en favor de la inclusión del personal laboral de los distintos servicios complementarios en las plantillas de las consejerías de educación y cultura y a favor de la autonomía de gestión del mismo por parte de éstas, frente al modelo de control y supervisión del MAP y Hacienda.

Es evidente que no depende de nosotros, sino de voluntades políticas, pero las organizaciones sindicales, juntas de personal, comités de empresa y trabajadores, en los

procesos de negociación previos que en desigual medida y resultados se están abriendo, sí que debemos incidir en ese sentido.

Respuestas globales por lo que respecta a la negociación de las plantillas de las redes de centros, que han de ser totales, también del personal no docente, en base a módulos y ratios pactados; no es racionalmente comprensible, por ejemplo, que los nuevos centros se doten del personal docente correspondiente sin dificultades aparentes, mientras para el personal laboral o no se contemplan o es un problema cubrirlas, con escasez de personal y, en el mejor de los casos, con contrataciones interinas, cuando en términos de gasto público, que al parecer es el único parámetro que cuenta, el uno es irrelevante frente al otro.

Y el principio de a igual trabajo igual salario debe seguir teniendo plena vigencia para nosotros.

A igual trabajo, igual salario

Respuestas necesariamente globales y solidarias ante la homologación de retribuciones a niveles del personal laboral de comunidades autónomas, actualmente situados en ámbitos retributivos de administración central, por razones tales como que mientras hay comunidades bien situadas, desde el punto de vista de los salarios medios que cobra su personal laboral, otras en cambio, están francamente por debajo, así como el personal de Servicios Centrales y el de servicios no transferidos, que no podríamos dejar olvidado en el camino, por lo que esos compañeros, en una negociación aislada región a región, saldrían muy mal parados económicamente o, dicho de otra manera, estaríamos contribuyendo a sentar bases para la desigualdad.

No perdamos de vista que las condiciones laborales continuarán siendo idénticas y los puestos de trabajo los mismos. Y el principio de a igual trabajo igual salario debe seguir teniendo plena vigencia para nosotros.

La diferencia esencial entre antes y después de las transferencias es que lo que era una sola empresa -Personal Laboral- después serán unas diecisiete empresas cubriendo el mismo servicio, cada una en su territorio, con sus peculiaridades y condicionamientos de carácter político.

Respuestas obligadamente globales, porque en ese proceso de homologación a salarios de comunidad autónoma necesariamente tenemos que implicar al MEC, junto con las administraciones autonómicas educativas, como responsable directo del déficit en materia salarial que este colectivo arrastra. Y esto sólo se conseguiría, de conseguirse, planteado y defendido en conjunto.

En materia de transferencias en ocasiones no sólo se ha transferido lo que había en ese momento, sino también medios y recursos para compensar déficits históricos en algunos aspectos o áreas del sistema educativo, para aquellas comunidades que se lo han "peleado".

Manzana envenenada

Respuesta similar ante formulas tentadoras de marcos de negociación colectiva exclusivos de comunidad autónoma, en los que a cambio de "dinero fácil" y rápido, se pierden condiciones laborales específicas de nuestro colectivo, importantes para el mismo y que realmente se valoran en su justo término cuando se han perdido. De lo que se trata es de mantener y mejorar esas condiciones laborales, consolidarlas en el VI Convenio, las que no

estén; por esa fórmula apostamos en la plataforma del mismo; y en materia salarial, avanzar en la homologación hasta donde podamos, pero para todos. Nuestro proyecto, no puede ser un mundo solidario sólo para reivindicar el 0'7.

Con todas estas respuestas y otras similares a problemas o circunstancias que no aparecen descritas, que pueden ser nuestras o de otros sectores, personal docente de la enseñanza pública o de privada, se hace obligado configurar un paquete global desde esta organización, que canalice las aspiraciones de todos los trabajadores, que los implique en la defensa de un modelo solidario de transferencias; conscientes de que el proceso en gran medida depende de voluntades y decisiones políticas, aseguramos que también depende de voluntades sindicales y de la determinación de los todos los trabajadores.