

Plan de Modernización y Traslaciones Educativas

Evaristo Zahonero Martínez Guadalajara

Durante el primer trimestre del presente curso le * hemos hecho frente a la ministra Aguirre, hemos apostado por un Servicio de Calidad, hemos defendido emblemas como: todos juntos por un servicio público educativo de calidad, la comunidad educativa en defensa de la calidad de enseñanza, defiende lo público, lo público es de todos...

Ahora bien, ¿qué entendemos por un Servicio de Calidad en la Enseñanza?; nosotros, que defendemos el Servicio Público, ¿sabemos realmente algo de la eficacia de nuestro trabajo?; defendemos el Servicio Público pero, como Laborales del MEC, ¿nos hemos planteado alguna vez, como personal de apoyo, hasta qué punto nuestro trabajo realmente cubre las necesidades de los distintos Centros Educativos?

Actualmente hay dos elementos comunes de preocupación para todo el colectivo de Laborales del MEC: la intención de privatización de los niveles más bajos y el proceso de transferencias del Sistema Educativo a las distintas CC.AA. sin competencias.

Conjugando estas dos problemáticas, su solución, pasa irremediablemente por la ya vieja aspiración de la *modernización* de nuestro colectivo.

En el actual proceso de transferencias, estamos ante la posibilidad de proponer a nuestra Comunidad respectiva un Plan de Modernización que, por un lado, paralice el rulo arrollador de la privatización y, al mismo tiempo, mejore nuestras condiciones de trabajo.

¿Cuales deberían ser los pilares de cualquier Plan de Modernización cara a las transferencias en Educación?. En estos momentos se está dando un debate profundo para responder a esta pregunta. En cualquier caso tendríamos que observar las necesidades a cubrir en los distintos centros, y al mismo tiempo mirar a medio y largo plazo. Este debate gira alrededor de los siguientes puntos:

Versatilidad y Polivalencia. Un paso cualitativo que tendremos que dar todos es el de la versatilidad en nuestras funciones y la polivalencia en nuestro trabajo diario. Ya no es de recibo el ir planteando rigideces en cuanto a las funciones propias de una categoría u otra; se hace necesario el ir cambiando *las clavijas* e irnos acostumbrando a actuar de forma flexible según surgen nuevas necesidades.

Formación. No siempre la versatilidad va a ser posible en la medida que no haya una formación previa. Esta ha de ser reclamada no sólo por el trabajador sino también por la correspondiente Dirección Provincial.

Actuación y ajuste. Una vez que el trabajador ha recibido la formación pertinente, éste ha de actuar. Este punto es delicado, pues es aquí donde se nos exige y donde tenemos que demostrar que realmente nuestro trabajo es de calidad, un trabajo que demuestra ser socialmente rentable. Esta tan cacareada calidad de trabajo vendrá dada por el grado de ajuste de nuestro trabajo a las necesidades que van surgiendo en el Sistema Educativo.

Racionalización y reorganización del colectivo. Necesitamos un colectivo ágil, adaptativo y polivalente. Desde este prisma es incongruente el número de categorías tan elevado que de por sí realizan trabajos muy cercanos. Es preferible pocas categorías con un

amplio abanico de funciones, que mantener las cerca de 80 categorías enclavadas en sus cuatro funciones *y de ahí no me salgo*. Esta reducción no sólo agradecería a la empresa (a la cual tenemos que convencer que nuestro colectivo merece la pena), sino que además facilitaría los traslados.

Por otro lado, también parece interesante una vieja propuesta de agruparnos en cinco grupos, en correlación al nivel de estudios exigidos. Pero no me parece "suficiente. Desde la perspectiva funcional de nuestro trabajo considero tres grandes áreas de actuación:

1.- *Organización del Centro*. Aquí se ubican el ordenanza, gobernante y personal de administración.

2.- *Atención al alumno*. Cubierto principalmente por educadores y cuidadores. También se podría considerar el personal de cocina.

3.- *Mantenimiento*. Todo el personal dedicado al mantenimiento físico del Centro. Desde el personal de mantenimiento hasta el personal de limpieza.

Cruzando estos dos criterios surgen 15 subdivisiones que bien podrían ser un buen punto de partida para una posterior reclasificación.

Ámbito de actuación. En un futuro inmediato un personal polivalente en sus funciones (además de ocupar el tipo de trabajo actual) bien podría ocupar puestos de trabajo relacionados con la animación sociocultural en el barrio. O cubrir las lagunas existentes actualmente en el servicio de biblioteca y medios audiovisuales de los Colegios Públicos. O incluso desempeñar trabajos propios de laborales que actualmente los están desarrollando el personal docente.

La versatilidad funcional nos amplía nuestros horizontes laborales.

Condiciones laborales. No se nos escapa a nadie. Bajo este planteamiento pueden darse graves abusos por parte de la Administración. Una clave de suma importancia es la consecución de unas ratios consensuadas, con el compromiso de derecho y hecho de respetar tales acuerdos por parte de la Administración. Si no se da este compromiso difícilmente se puede mantener esta filosofía de trabajo.

Profundizar en este tema supondría por lo menos un monográfico. Solo indicar que a un alto nivel de ejecución y versatilidad pasa definitivamente por un adecuado nivel retributivo. Como punto de referencia bien podría ser el término medio a las distintas administraciones regionales.

Antes de terminar con esta *ceñuda* reflexión, un último apunte.

Poco a poco la empresa privada nos está arrebatando nuestro trabajo; ya ha llegado el momento de hacerles cara, ha llegado el momento de demostrar al ciudadano que nuestro trabajo merece la pena mantenerlo; como un Servicio Público de Calidad.

En cualquier caso estas reflexiones son tema de debate abierto.