

## Enseñanza pública no universitaria

# No hay magia para los años difíciles

Silvio Navalón.  
Acción Sindical FECC.OO..

**Los años últimos años de la década de los 90 no están resultando fáciles para lograr mejoras significativas en nuestro sistema. Las políticas de restricciones del gasto público, agravadas por la falta de voluntad política de la administración central, dibujan un marco en el que cualquier avance ha significado una dura pelea previa.**

La actitud vigilante y comprometida ha permitido que los avances alcanzados en otros momentos no se diluyesen. Desde la Federación de Enseñanza de CC.OO. hemos contribuido de manera notoria a la conservación de estos logros y, en menor medida de lo que todos anhelábamos, se han ido consolidando otros avances. Está claro pues que a la hora de hacer balance cabría pensar no sólo en lo logrado sino recordar lo que hemos impedido.

### **Pero sí hay compromisos y trabajo sindical serio**

La pertinaz sequía de estos años ha demostrado con creces la necesidad que tiene cualquier colectivo a la hora de defender y avanzar en las mejoras de sus condiciones de trabajo. La machacona idea del *sálvese quien pueda y como pueda* no deja de ser un atajo que nos lleva irremediamente a la entrega sin condiciones.

De ahí nuestro empeño en construir un modelo sindical, que no se limite sólo a lo conseguido, sino en el que la participación y los procesos que nos llevan a conseguir los objetivos propuestos son tan significativos como los propios logros.

### **Refrescando la memoria**

A lo largo del artículo se irá describiendo lo conseguido en estos últimos años y lo que pretendemos conseguir en el futuro más inmediato.

Cuando acabamos la huelga del 88, la sensación más generalizada fue la de una derrota. El agotamiento de la movilización y sus distintos avatares no nos dejaron el mejor sabor de boca posible. A pesar de estas impresiones, y ya contemplándolos con cierta perspectiva, podemos afirmar que fue una movilización histórica que se ha convertido en un claro referente. Lo es porque fue masiva, prolongada y dura, pero también porque sus efectos han permanecido durante unos cuantos años. Efectos que se han dejado sentir en las negociaciones con el MEC y por los que hemos podido avanzar en los diversos aspectos abiertos en las negociaciones habidas desde entonces.

Cabría recordar someramente: los aspectos retributivos alcanzados con las dos fases de la *homologación*; la primera, inmediatamente después de la huelga, y la segunda, a través de los sexenios; el sistema transitorio de *acceso*, que permitió a miles de interinos/as acceder a

un puesto de funcionario/a, acompañado de la más generosa Oferta de Empleo Público (más de 25.000 puestos en tres años); la *jubilación* voluntaria a los 60 años sin penalización y con una mínima incentivación; los cambios en la legislación con respecto a la *responsabilidad civil* del profesorado; y, por fin, los *acuerdos de primaria y secundaria*, que venían a regular de manera positiva aspectos nada despreciables como las plantillas, los derechos frente a la movilidad forzosa, la formación o la promoción.

## **Tomando tierra**

El éxito de la movilización se vio acompañado por unas circunstancias que han ido cambiando en estos últimos años. La imposición de las condiciones de entrada en la moneda única, el consiguiente recorte en las políticas sociales a lo largo de un ciclo económico recesivo y la visión ideológica, basada en el neoliberalismo más rancio del actual equipo ministerial, han dificultado seriamente la puesta en práctica de lo conseguido en los papeles. A la par, las reivindicaciones comunes en todo el Estado, basadas en buena medida en los incrementos salariales, han bajado el tono al haber conseguido satisfacer buena parte de lo planteado. Tan es así que la propia congelación salarial no ha tenido las mismas repercusiones para el profesorado que le tocaba el sexenio, que para otros que han visto mermada su real capacidad adquisitiva. A la postre la capacidad para generar movimientos en torno a nuestros planteamientos ha sido menor y la capacidad de reacción más limitada que en el pasado más próximo.

## **¿Que hemos estado haciendo en este tiempo?**

Los momentos más difíciles vienen acompañados de la aparente ausencia de nuevos logros. Apariencia sólo si tomamos como referencia la situación de otros colectivos que no tuvieron los logros más inmediatos o simplemente si se hubieran llevado a cabo las medidas que esta administración tenía intención de aplicar y que hubiese supuesto un mayor quebranto de la Enseñanza Pública. El desplazamiento de los logros sindicales para el conjunto del profesorado hacia una mayor actividad en el terreno de la política educativa, no siempre ha sido bien entendido, ni es el marco ideal para lograr nuestras legítimas y a veces muy concretas aspiraciones. Como agentes sociales no elegimos el terreno, sino que adoptamos las estrategias ante las circunstancias.

Así, se ha buscado la confluencia de los diversos sectores implicados en la educación. Unidos en la adversidad, se han desarrollado las *Plataformas por la defensa de la Escuela Pública*, se han elaborado valiosos documentos como nuestro *Libro Blanco*, en el que se recoge la concreción de nuestro modelo educativo; y, sobre todo, se ha peleado en todos los foros posibles la necesidad de un *Ley de Financiación*, que permitiese una planificación del gasto educativo fija y a varios años. Todo ello, enmarcado en la preocupación de construir un Estado de las autonomías que tuviese una clave clara: el gobierno central tiene que asegurar los mínimos comunes para todos.

## **¿Y de lo mío, qué?**

El mayor peso que han podido tener los aspectos de política educativa no ha significado el abandono de los aspectos más estrictamente sindicales. Bien al contrario. El empleo y las plantillas, el ejercicio efectivo de los Derechos y Garantías contemplados en los Acuerdos, la mejora de la estabilidad en el empleo y la mayor calidad de nuestras condiciones de trabajo han sido caballos de batalla presentes en todos y cada uno de los cursos, en todos y cada

uno de los foros en los que nuestra organización ha estado presente. Lo hemos hecho desde el contacto permanente con el profesorado, contrastando alternativas y llamando a la movilización. En los siguientes párrafos del artículo voy a detenerme, sector a sector, no sólo para recordar sino, sobre todo, para exponer nuestros objetivos y dar a conocer nuestras propuestas.

## Los y las de infantil

El primer tramo educativo en el que se aplicó la reforma fue la etapa no obligatoria de 3 a 6 años. A lo largo de estos años se ha ido produciendo una generalización de la *escolarización* del alumnado de tres años, lo que ha permitido paliar de alguna manera la bajada de la natalidad. Se ha llevado a cabo con las ratios de la LOGSE, salvo en los lugares con expansión de la población, en los que las condiciones y el porcentaje de escolarización de tres años ha sido francamente deficiente.

No ha habido ninguna diferencia en lo retributivo con relación al resto de compañeros/as maestros/as de primaria, pero sí en cuanto a sus *condiciones de trabajo*. Lo que ha supuesto la extensión y presencia de especialistas, no ha llegado al profesorado de esta etapa. Lo contemplado en los acuerdos, no siempre se ha llevado a cabo. La Administración se ha amparado demasiadas veces en la habilitación de las aulas para transgredir el contenido del acuerdo y no proveer el profesorado de refuerzo aún contando en la práctica con el número de aulas requeridas (5 en un principio, cuatro al final del acuerdo). Se da la paradoja que las aulas situadas en los CRAs, no han contado con este refuerzo.

Es evidente que en esta etapa debe de plantearse con seriedad el incremento de personal, para que se puedan atender las situaciones que se generan a diario.

Los centros específicos de Infantil, han ido desapareciendo, a pesar de nuestro criterio contrario. Allí donde se mantienen, no se ha resuelto satisfactoriamente la adecuación de los recursos necesarios a sus peculiares características. No se contemplan como centros que tienen que gestionar servicios complementarios y el propio carácter específico de los mismos. Buena parte de los comedores u otras actividades han salido adelante por el puro empeño y trabajo del profesorado.

La inmediatez de las Transferencias educativas pone en el tapete la integración o dualidad de oferta pública de una red que se ha ido construyendo con parámetros distintos. No todas las comunidades están en las mismas condiciones y en cada una de ellas habrá que contemplar soluciones específicas en función de no perder empleo ni calidad del servicio.

### ¿Qué proponemos?

Las medidas, como los problemas no tienen una única dirección.

Por un lado, la Federación de enseñanza propone alternativas en el campo de la financiación, la necesidad de planificar la construcción de los puestos necesarios para escolarizar en la red pública el potencial alumnado susceptible de escolarización, de dotar con plantillas y medios a los centros públicos, de velar e incidir en lo posible para que el proceso de Transferencias no suponga unas desigualdades de entrada entre las Comunidades con más recursos y las más pobres.

Por otro lado, en el campo más sindical, medidas para igualar y mejorar las condiciones de trabajo del profesorado que imparte esta etapa educativa. Dadas las peculiaridades del alumnado, pensamos que es necesario contar con más apoyos en el aula, generalizando el profesor/a de apoyo cada 4 unidades y asegurando la presencia del personal adecuado para impartir determinadas especialidades en todas las aulas. Las condiciones de trabajo en cuanto a las horas lectivas y jornada de permanencia en el centro deben de ser las mismas que para el resto de compañeros y compañeras que imparten la primaria. Para todos reclamamos una disminución de las horas lectivas en aras a poder atender los aspectos de coordinación, formación y preparación del trabajo que se nos reclama.

## ¿Y los/as de Primaria?

La desigual aplicación de la reforma en el territorio MEC nos lleva a contemplar situaciones diversas en el mismo. Así, tendremos centros de infantil y primaria que sólo atienden a esta etapa y otros en los que aún permanecen los alumnos del primer ciclo de la ESO. Estas circunstancias inciden directamente en la aplicación de lo que ha sido uno de los acuerdos esenciales en estos últimos años: el suscrito en el año 96.

Las plantillas y las *garantías* que se contemplan en él han sido una constante reivindicación desde que se suscribió. En algunas se ha avanzado claramente, en otras la firma ha supuesto tener una mejor posición sindical, al exigir su cumplimiento, pero su aplicación ha chocado con los límites presupuestarios y con políticas cicateras. Políticas que se han limitado a cumplir parte de los acuerdos en las comunidades o zonas en las que las condiciones demográficas permitían su puesta en funcionamiento sin grandes costos adicionales, ahondando así las diferencias y creando en el conjunto del territorio MEC unas desigualdades que ahora se quieren saldar con las transferencias de los déficit.

A pesar de estas circunstancias, se ha avanzado en las condiciones horarias y de trabajo del profesorado. La presencia aún incompleta de profesores especialistas ha permitido, no sólo la creación de empleo, sino el encontrar vías de recolocación. Las limitaciones a la movilidad y la regulación en el Concurso de traslados de los Derechos de los suprimidos ha garantizado desplazamientos limitados. En los centros, cuyas plantillas se acercan a las pactadas en el acuerdo, el horario lectivo real ha disminuido, permitiendo liberar horas para otras tareas necesarias, si bien es cierto que la cicatería del MEC, a la hora de aplicar los acuerdos, ha hecho que muchos especialistas tengan que compartir centros en vez de *utilizar* su presencia en apoyos u otros menesteres.

## ¿Qué proponemos?

La única salida posible para una ordenación racional de los centros de infantil y primaria es la de transvasar el alumnado a los I.E.S o secciones correspondientes. El coste derivado en nuevas construcciones o plantillas debe de asumirse desde las arcas centrales y estar contemplado en los costos efectivos de las Transferencias. La separación nítida de las plantillas permitirá aplicar el contenido de los acuerdos. Con plantillas suficientes, el horario del profesorado debe de reducirse a 20 horas lectivas de manera inmediata y generalizada. Esta disminución del horario lectivo permite unas mayores posibilidades para garantizar un tipo de jornada más flexible del profesorado, al no coincidir el número de horas lectivas del

alumnado con las del maestro/a (ver sobre *jornada* el artículo publicado en este mismo número).

Esta posible flexibilización del horario no es contradictoria con la aspiración de conseguir la jornada continuada para el profesorado, sino bien al contrario, una contribución a su logro y extensión. Desde la Federación de Enseñanza de CC.OO., defendemos de manera inequívoca un modelo de Jornada, que pasa por el logro de la Jornada continuada para el Profesorado en centros que estén abiertos más tiempo y en el que se puedan ofrecer una mayor cantidad de servicios, generando yacimiento de empleo importante. Sobre la Jornada dos cuestiones más: la primera es que las actividades que se ofrezcan desde el centro no pueden ser discriminatorias con los alumnos/as procedentes de familias con bajo poder adquisitivo y, otra, que la regulación de la jornada tiene que combinar la autonomía de los centros y de su comunidad educativa con la aplicación generalizada por Municipios o distritos en el caso de grandes urbes.

### **Sí, pero ¿cómo mejoramos nuestras condiciones de trabajo del día a día?**

La escuela atiende a las necesidades de toda la población. Las circunstancias son muy distintas de una ciudad a otra, de un barrio a otro. Por ello a los mínimos que suponen las plantillas de los acuerdos habrá que añadir las que se generan por la atención a las peculiaridades socio-económicas. En circunstancias adversas se tendrán que bajar las ratios, y procurar que los centros cuenten con profesionales de apoyo docentes y no docentes, como son los trabajadores sociales, monitores etc.

La *Orientación* en los centros de Infantil y primaria es otro de los capítulos pendientes. Para que pueda ser eficaz, habrá que cambiar la actual configuración y acercarla más a los centros. Partiendo del principio de cercanía, buena parte del trabajo debe de salir de la propia tutoría, pero con el apoyo del orientador propio de cada centro, coordinado y apoyado a su vez por los equipos de sector.

### **¿Y de movilidad?**

A medida que se ha ido implantando la LOPEG, los méritos por la participación en equipos directivos se han ido acrecentando en detrimento del trabajo cotidiano en el aula. Una de las primeras cuestiones será abordar en los respectivos baremos un cambio en el sentido contrario. De manera transitoria el concurso de traslados debe de ser la vía para acabar con las bolsas de provisionales que determinadas comunidades padecen. En este sentido, habrá que sacar a concurso todas las vacantes y de manera excepcional buscar mecanismos de recolocación en cada Comunidad, aprovechando el concurso de ámbito autonómico, sin que todo ello suponga merma del Derecho que tenemos a la movilidad voluntaria en el ámbito de todo el Estado.

### **Los Maestros/as en la ESO**

La LOGSE vino a introducir cambios en la ordenación del sistema educativo, que han repercutido directamente en las funciones y ubicación de una parte de los maestros/as. Resuelta la transitoriedad hasta el final del calendario de implantación, queda más o menos clara la situación legal. A lo largo de estos años hemos podido comprobar que la aplicación de este tramo educativo ha sido un auténtico caos. Su ubicación en los I.E.S es sólo un deseo para más del 55% del territorio MEC. Las condiciones de trabajo del profesorado están en función de su ubicación en los I.E.S o en los Colegios, la única planificación

existente es la de la espera... "esperemos que disminuyan matrículas por el efecto demográfico o por el trasvase de alumnos/as a los centros de privada que ubican en el mismo centro los distintos niveles educativos"

### ¿Qué proponemos?

La falta de planificación es un hecho pero no una plaga irremediable. En puertas de las transferencias, deben de incluirse en los respectivos acuerdos el coste real de la escolarización del alumnado de la ESO en los I.E.S o, en su caso, en las secciones. En este coste deben de ir comprendidas las partidas correspondientes al nivel 24 de complemento de destino para todo el profesorado y el posible aumento de plantillas que se deriva de igualar las condiciones de trabajo con el resto del profesorado de la enseñanza secundaria. Este sería el primer paso para avanzar en cambios retributivos que se detallarán más adelante.

## Y los/as de Secundaria

La reforma ha supuesto reconversión. Cambio de las funciones, cambio de los papeles, nuevas exigencias del sistema educativo y una mayor delegación de la sociedad en la propia escuela en esferas que hasta ahora eran propias de las familias. Se reclama de los centros la atención a una población más amplia y abarcar nuevos aspectos. La clave del descontento está, en buena parte, en el desajuste entre la dotación de los medios oportunos y los ritmos acelerados de las exigencias.

En estos últimos años, CC.OO. ha enfocado la nueva situación con la consideración de una reconversión. Los ejes de nuestra actuación han sido los de asegurar las plantillas suficientes, *amarrar garantías* que evitasen una movilidad indiscriminada de las mismas y, vía formación, atajar los cambios de papeles y funciones que se nos exige. El *acuerdo de secundaria*, abría estas posibilidades, y su desarrollo en cada ámbito provincial ha supuesto un considerable esfuerzo, no siempre recompensado con los frutos y las metas que nos habíamos marcado. La aplicación de estos acuerdos ha sido parcial. A pesar de todo ello, sí se ha puesto coto a los desmanes iniciales de la Administración y, con muchas resistencias, se han abierto ámbitos de negociación en las provincias. Día a día y centro a centro se ha estado peleando por las plantillas.

Junto a este trabajo más a pie de obra, hemos ido elaborando alternativas a los diferentes y complejos aspectos de la aplicación de la reforma. Abordamos la falta de financiación en nuestro proyecto de *Ley de Financiación* del sistema educativo, la cuantificación de los costos de aplicación de la reforma en condiciones, en nuestro Libro Blanco y las actuaciones concretas para la puesta en marcha de la ESO en las 15 medidas propuestas a debate.

La *Formación Profesional* no se ha quedado al margen de la falta de planificación. La implantación de los nuevos ciclos, va, cuanto menos, despacio. Esta lentitud está contribuyendo al malestar y la zozobra de alumnos y profesorado. Desde la Federación de Enseñanza hemos incidido en la clarificación de las condiciones de trabajo y los cambios legislativos oportunos que garantizaran el menor perjuicio posible para el profesorado. Nuestras propuestas no siempre han visto la luz, pero a pesar de todo ello queda regulado en los concursos los derechos en caso de supresión de plazas, o, en el caso de los Profesores técnicos de F.P interinos, la posibilidad de acceder de manera transitoria a la función pública, aún careciendo de la titulación que señala LOGSE.

## **Nuestras propuestas**

Las nuevas exigencias tienen que caminar parejas a nuevas condiciones para un trabajo satisfactorio y de calidad. La atención a la diversidad requiere, cuanto menos, la dotación completa de los departamentos de orientación, la disminución de las ratios, el contemplar en los horarios de cada departamento las horas de desdobles necesarias y las de refuerzo. Junto a estas medidas, que tienen una clara incidencia en las plantillas, cuestionamos la política de construcciones y reclamamos la red de centros final. Para facilitar la relación alumno/profesor, abogamos por unos centros que alberguen entre 500 y 600 alumnos/as.

La formación del profesorado es básica para afrontar los cambios exigidos. Una formación orientada a dotar de estrategias al profesorado. Formación para la atención a la diversidad, para responder a las exigencias de las tutorías, para la reconversión de las propias especialidades... Formación en horario y tiempo de trabajo, gratuita y generalizada. En este sentido apunta la ampliación de los años sabáticos para la formación, de tal manera que pueda acogerse a esta medida buena parte del profesorado; y la revitalización de los CPRs, con una mayor participación del profesorado implicado.

Otra de las medidas destacables es la de disponer del tiempo necesario para el desarrollo de nuestras nuevas tareas. Si consideramos la tutoría como un elemento fundamental, esto implica la necesidad de poder prepararla y, consiguientemente, el contemplar este trabajo traducido en una menor carga lectiva (tres horas de reducción) y contemplarla como méritos para la puntuación de los concursos de traslados.

Por circunstancias peculiares, en algunas comunidades se ha generado una bolsa de profesores en expectativa que, lejos de decrecer, aumenta de año en año. Sólo unas mediadas excepcionales y transitorias en los concursos autonómicos permitirán atajar el crecimiento de estas bolsas y, por ende, de la movilidad a discreción de la Administración.

Movilidad que también se acrecienta por la mayor presencia de los desplazados/as. La regulación definitiva de sus derechos en el concurso es otra de las propuestas que recogemos en nuestro programa. Regulación que pasa por la acumulación de la puntuación en el nuevo destino obtenido tras la supresión y el desarrollo del Derecho preferente a una zona, para obtener este primer destino después de la amortización.

## **Y los Interinos/as**

La escasa Oferta De Empleo Público de estos últimos años ha colaborado al incremento de la bolsa de interinos/as. El peculiar sistema de provisión de listas del MEC y de ANPE ha contribuido a una rotación en el empleo peculiar ya que no se da en otras administraciones educativas ni en otras administraciones del Estado. Las dos cuestiones ponen en entredicho el acceso a la Función Pública y el acceso a las propias listas. Desde la Federación de Enseñanza defendemos una modificación transitoria de acceso a la función pública docente que vaya absorbiendo esta bolsa de interinidades. La modificación consistiría en incrementar hasta el 40% la valoración de la experiencia docente y ofertar todas las plazas estructurales que están ocupando los propios interinos/as. El cambio de criterios para acceder a la lista de interinos pasa por eliminar la rotación en el empleo, valorando entre un 50 y 60% la experiencia docente. No caben los bloques actuales en nuestra propuesta.

De manera excepcional, contemplamos la posibilidad de aplicar el sistema transitorio de acceso (el que recoge la LOGSE) a todos/as aquellos que no han podido acogerse al mismo por carecer de las tres convocatorias previstas en el mismo. Esta medida se aplicaría ya en las especialidades que el MEC convocará en el mes de Diciembre (profesores Técnicos de F.P, conservatorios, escuelas de Arte y Diseño...)

## **Y de las pelas no se dice nada**

Dejaba nuestras propuestas del sistema retributivo para el final. Lo mismo que el acceso, son temas que afectan a la generalidad del profesorado. Los cambios previsibles en el Estatuto de la Función pública docente, las Transferencias educativas y el mayor trabajo que se nos exige con la aplicación de la reforma abren la posibilidad de la reivindicación salarial. Esta se puede concretar en la subida de los complementos de destino o su complemento correspondiente en el Nuevo Estatuto, de tal manera que cobremos un aumento correspondiente a dos niveles (24 y 26). Con las transferencias a la vista, uno de nuestros objetivos retributivos es el de igualar a la media los salarios de los docentes que ejercen en comunidades cuyos salarios son claramente más bajos que los que corresponden a los mismos puestos en otras Comunidades, que lograron mayores aumentos en el proceso de la homologación retributiva.