

Andalucía

Isidoro García.

Nuestro balance

No hay duda de que la acción sindical desarrollada por la Federación de Enseñanza de CC.OO. de Andalucía ha redundado en mejoras palpables para los trabajadores y trabajadoras del sector, aunque, eso sí, en el balance que presentamos a los trabajadores y trabajadoras aparecen luces y sombras y junto a logros indudables se mantienen aún reivindicaciones pendientes, largamente planteadas y exigidas, pero todavía no conseguidas. De todos modos, lo que nos ha caracterizado en estos últimos casos ha sido precisamente una lucha continua por su consecución.

En primer lugar necesitamos destacar que nuestra actitud no ha sido la de la denuncia estéril, la de nada es bueno ni está bien y en ese punto acabamos el discurso y la propia acción sindical entera, como tanta costumbre tiene alguna que otra organización sindical. Siempre hemos estado planteando alternativas, exigiendo soluciones con propuestas claras, participando en muy diversos procesos de negociación, llamando a la movilización más que cualquier sindicato, precisamente porque estábamos exigiendo y reivindicando con alternativas serias y necesitábamos utilizar la única fuerza de que disponemos: el apoyo de quienes han de obtener el beneficio de nuestra acción sindical.

Por eso nuestro balance ha de incidir en tres aspectos básicos: lo conseguido (diverso en muchas ocasiones, es verdad, según los diferentes sectores), lo que hemos reivindicado y aún resta por conseguir, y las movilizaciones que hemos promovido a lo largo de estos años. Sin perder nunca de vista el hecho de que, independientemente de que cada trabajador o trabajadora juzga desde su particular óptica personal y en tanto en cuanto le afectan o no los logros alcanzados, por nuestra parte sí debemos valorar, la incidencia más o menos general de una mejora, el número de personas a las que afecta, etc. De ahí que, no pudiendo hacer en adelante una pormenorización detallada, destaquemos lo más importante.

Retribuciones

Si bien es verdad que en algunos sectores y mediante la negociación de los convenios colectivos han ido incorporándose mejoras en los aspectos salariales, hemos de incidir en este apartado en dos aspectos: los incrementos retributivos del profesorado de la Enseñanza Pública y nuestra lucha por la Homologación retributiva en la Enseñanza Privada Concertada.

Los acuerdos sobre retribuciones firmados por CC.OO. han contribuido a igualar los sueldos del profesorado con los del resto de funcionarios y funcionarias. Por otra parte, los sexenios han permitido que los años difíciles de las sucesivas congelaciones salariales impuestas por los gobiernos hayan sido más llevaderos por el personal docente. De hecho los funcionarios no docentes están reclamando ahora un sistema análogo al de nuestros sexenios. Además, el acuerdo de retribuciones de 1991 permite, desde septiembre de 1997, que los maestros y maestras que imparten docencia en el primer ciclo de la ESO perciban retribuciones complementarias iguales a las del profesorado de secundaria, situación que no se da ni en el territorio MEC ni en otras Comunidades Autónomas.

Más problemática ha sido la situación de la negociación relativa a la homologación salarial del profesorado de la Enseñanza Concertada. Desde CC.OO: hemos reivindicado, tanto el cumplimiento de acuerdos previos como el de la propia Ley que así lo reconoce. Hemos llamado a la presión y a la movilización (muchas veces en solitario) a los trabajadores y trabajadoras del sector, hemos conseguido que la propia Consejería de Educación reconozca la legitimidad y justicia de esta reivindicación, pero no ha tenido hasta ahora voluntad política de proceder a la discusión siquiera de un calendario de acercamiento.

Empleo

El vigente Pacto sobre Profesorado Interino, suscrito por CC.OO., y los sucesivos acuerdos en el seno de su comisión de seguimiento han mejorado las condiciones de trabajo y retributivas de los integrantes de las bolsas; garantiza el empleo en base al tiempo de servicio y evita la rotación en el empleo, tal y como ocurre, por ejemplo, en el ámbito de gestión del MEC. Dicho pacto ha ofrecido durante estos años unos niveles de estabilidad considerable para una gran parte del profesorado interino. Además, se ha avanzado enormemente en el reconocimiento de que la maternidad no puede suponer una penalización para las interinas, aplicándoseles medidas compensatorias.

El Acuerdo sobre Fijeza, suscrito en el primer trimestre del curso pasado supuso en el ámbito del personal laboral la conversión en personal fijo del personal acogido al anterior pacto de estabilidad, lo que permitió que hayan consolidado su trabajo en un puesto fijo más de 1.500 trabajadores y trabajadoras. También implicó un concurso de acceso extraordinario, previa a traslado y promoción, que supuso igualmente fijeza en el empleo para alrededor de 1.800 temporales, al mismo tiempo que se establecían fórmulas para que los nuevos puestos sean ocupados mediante contratación indefinida, reduciéndose la temporal al mínimo imprescindible. Nadie ha puesto en duda el alcance de estas mejoras.

Con respecto a otro gran colectivo en situación de precariedad en el empleo, el profesorado Asociado y Ayudante de las facultades y escuelas universitarias andaluzas, que alcanza el 50% del PDI, existen preacuerdos y posibilidades para su estabilización, tomándose en consideración el número de años de servicios docentes prestados, debiéndose tender a estructurar las plantillas de modo que este profesorado no alcance más del 20%.

Por último, y en lo que se refiere a la Enseñanza Privada Concertada, los sucesivos Acuerdos de Centros en Crisis y el último sobre Mantenimiento del Empleo han asegurado la recolocación del profesorado afectado por la supresión de unidades concertadas, consiguiéndose que dicha supresión de puestos de trabajo no repercutiese en la pérdida del empleo, hecho que ha afectado a más de 500 trabajadores y trabajadoras.

Jornada

El Pacto sobre Jornada Escolar, rechazado en su momento y denostado con posterioridad por buena parte de las organizaciones sindicales de la enseñanza en Andalucía, ha conseguido que hoy día la inmensa mayoría de los colegios públicos de Andalucía tengan jornada escolar continuada o de dos tardes a la semana. En varias provincias ya no existe ningún colegio que tenga cuatro tardes de clase. No hay duda de que CC.OO. ha sido un firme promotor de estos cambios, estando conseguido casi en su totalidad nuestro objetivo para estos años de que sólo existiesen esos dos tipos de jornada.

Por otra parte, y en lo que se refiere a la Enseñanza Secundaria Obligatoria, tras un año de imposición de jornada partida con dos tardes en el Primer Ciclo, incluso en centros de Secundaria, conseguimos hacer rectificar al Consejero de Educación, que se había vanagloriado pública y repetidamente de esta imposición, que la seguía manteniendo en el proyecto normativo correspondiente y que incluso la anunciaba para el segundo ciclo. Constituyó ésta una de las condiciones previas que imponía CC.OO. para suscribir el Acuerdo de Bases hacia un Pacto por la Educación.

El Acuerdo de Bases hacia un Pacto por la Educación

El pasado 8 de septiembre de 1997, CC.OO. suscribía el llamado Acuerdo de Bases hacia un Pacto por la Educación. Respondía éste a nuestras propuestas desde 1993 de llegar a un conjunto global de compromisos sobre la Educación andaluza, que la pusiese a la altura de lo que debe ser un sistema educativo eficaz. Suponía también detener los intentos del Consejero de Educación de alcanzar directamente un Pacto por la Educación que sólo contuviese declaraciones de principios, palabras, pero ningún compromiso serio. Además de hacer rectificar a la Consejería en algunas de sus posiciones anteriores (comedores escolares, jornada, educación de personas adultas, etc), implicaba un compromiso de inversión de 180.000 millones en la enseñanza andaluza en los siguientes tres años y diseñaba todo un programa de negociaciones y objetivos a conseguir.

En el proceso negociador que derivó del Acuerdo de Bases ha habido diversos ritmos (la Consejería ha utilizado tácticas de dilación, de retraso) y diferentes logros. Debemos comenzar destacando el incremento en la financiación, concretado en: un aumento de casi treinta mil millones en el Presupuesto de Educación para 1998; el Acuerdo de Homologación Educativa y Financiera en la Universidad que supone una inversión de catorce mil millones para las universidades andaluzas, el Plan de Inversiones en Infraestructura y Equipamientos de setenta y seis mil millones para construcción de centros de primaria, secundaria, universitarios...; lo que suma casi ciento veinte mil millones en el marco del compromiso concretado en el Acuerdo.

Por otro lado, cabe citar un conjunto de acuerdos que implican avances considerables en el sistema educativo andaluz: el de Solidaridad, el de Igualdad de Oportunidades, Comedores Escolares, Educación de Personas Adultas, Enseñanzas Musicales. Así como otros pendientes de ultimar, como es el caso de Educación Infantil, con objetivos fijados de escolarización completa de niños y niñas de tres años.

Al mismo tiempo, hemos de destacar también acuerdos de índole más laboral, entre los que se cuentan: Sustituciones, Garantías para el Profesorado de Primaria y Secundaria durante la aplicación de la reforma educativa, Mantenimiento del Empleo en la enseñanza Privada Concertada, Complemento de la ESO, Jornada en Secundaria, Formación, Estabilidad del PDI contratado, Oferta de Empleo Público y Cursos de Especialización...; así como otra serie de aspectos en fase muy avanzada de negociación.

A un año de la firma del Acuerdo de Bases debemos reconocer que hemos conseguido avances laborales y sociales importantes, que han supuesto una mejora importante en la situación educativa. Sin embargo, quedan pendientes aspectos fundamentales para conseguir el objetivo que nos planteábamos con su firma, que no era otro sino el de la homologación de nuestro Sistema Educativo con el resto del Estado, al mismo tiempo que la dignificación los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza, mediante la mejora de sus condiciones de trabajo y el reconocimiento social de la tarea que realizan. Tales aspectos son los que constituyen ahora nuestras propuestas reivindicativas y para las que reclamaremos el máximo apoyo posible en las próximas elecciones sindicales

Nuestras propuestas reivindicativas

Recordamos el objetivo indicado anteriormente: la homologación de nuestro Sistema Educativo con el resto del Estado, al mismo tiempo que la dignificación de la función educativa, de los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza, mediante la mejora de sus condiciones de trabajo y el reconocimiento social de la tarea que realizan. En ello se centrará nuestra labor reivindicativa en adelante y para su consecución proponemos un conjunto de medidas que es necesario concretar si de verdad se quiere llegar a un verdadero Pacto por la Educación en Andalucía:

1. Medidas que potencien el servicio público educativo ante iniciativas privatizadoras: mejora de los servicios complementarios externos (comedor, transporte y actividades extraescolares).

2. Medidas para la dignificación social de los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza. Exigimos que las administraciones públicas emprendan una campaña de dignificación del profesorado y personal de administración y servicios, de las tareas que desarrollan en los centros y de la importancia que de cara al futuro de Andalucía tiene su labor. Al mismo tiempo reivindicamos la recuperación de derechos injustamente arrebatados, como puede ser el de la matrícula gratuita.

3. Medidas que favorezcan la convivencia en los centros. Las actuales circunstancias que se viven actualmente en los centros hacen del trabajo educativo a veces una labor difícil. Por ello, es necesario que se adopten las medidas oportunas, estableciendo los derechos y deberes de cada colectivo, de modo que se propicie una convivencia en el respeto, la participación y la democracia.

4. Medidas que garanticen la solidaridad en el sector educativo: aplicación de la Ley de Solidaridad, acciones compensatorias en zonas socialmente deprimidas... De no ser así, el Sistema Educativo andaluz no respondería a los criterios de justicia e igualdad.

5. Medidas para el Incremento de las plantillas: las actuales plantillas de los centros (tanto de profesorado como de personal de administración y servicios supone (además de una discriminación más con respecto a otros territorios, que han acordado con sus respectivas administraciones incrementos adecuados a sus necesidades) no garantizan una oferta educativa de suficiente calidad en Andalucía. Es necesario, por tanto, que la Consejería de Educación negocie de una vez las Plantillas, tanto de los centros de Primaria, de Secundaria y de otros niveles educativos, con una correspondiente disminución de las ratios, para adecuarlas a los objetivos de la LOGSE.

6. Medidas para la Formación Profesional. Es necesario unificar los planes de formación, estableciendo un sistema único de cualificaciones profesionales. Es urgente la concreción definitiva del Mapa de la Formación Profesional en Andalucía, que debe abarcar una oferta amplia y variada de ciclos formativos de grado medio y superior, para dar cabida a la demanda social y constituyendo así una alternativa real, y con perspectivas de futuro, a los estudios universitarios.

7. Medidas para la homologación salarial del profesorado y el personal laboral de la Enseñanza pública con respecto a otras Comunidades Autónomas de modo que acabe la discriminación de las trabajadoras y trabajadoras andaluzas de la enseñanza con el resto del Estado.

8. Medidas para la homologación salarial y horaria de los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza privada concertada con respecto a los de la enseñanza pública, defendiendo así el criterio de justicia de que “a igual trabajo igual salario”

9. Medidas para la homologación salarial y de funciones entre las Universidades andaluzas y de estas con respecto al resto del Estado, de modo que no haya discriminaciones de nuestras universidades entre sí y con las de otros territorios.

10. Medidas para la estabilidad en el empleo. El personal interino y eventual debe contar con garantías de la adecuada estabilidad de modo que su situación laboral no sea impedimento para el mejor desarrollo de sus tareas en el ámbito de la Educación. En este sentido exigimos el mantenimiento y profundización de las garantías contempladas en el Pacto sobre Profesorado Interino (que asegura su colocación por tiempo de servicio), así como reforma del sistema de acceso a la función pública docente de modo que se valore adecuadamente la experiencia docente. Por otro lado reivindicamos la regularidad en los procesos de fijeza y acceso para el personal laboral eventual.

11. Medidas formativas y de promoción. La implantación del nuevo Sistema Educativo implica mayores exigencias para los trabajadores y trabajadoras de la Enseñanza y supone un especial esfuerzo de adaptación hasta ahora escasamente reconocido. Es necesario que la Administración Educativa promueva medidas y planes de formación que faciliten las nuevas tareas y que posibiliten la promoción, los cambios de especialidades, el acceso... De este modo, la reforma educativa podrá tener posibilidades de éxito y no supondrá (junto con el resto de medidas que reivindicamos) un empeoramiento de las condiciones de trabajo de quienes han de llevarla adelante.