

# La Estabilidad

**Grupo de trabajo coordinado  
por Silvio Navalón**

Nuestro sector no se libra de la tendencia generalizada de flexibilizar las condiciones de trabajo. Los funcionarios docentes de la pública tienen una relación estable, pero aumenta la movilidad geográfica y existe un empeoramiento de las condiciones de trabajo al incrementarse las itinerancias, los desplazamientos de los centros, las supresiones amortizaciones y las afines.

La precariedad en las contrataciones es más palpable a medida que nos adentramos en sectores con poca o escasa presencia sindical. Los porcentajes de empleo no estable se han incrementado en la función pública. Podemos encontrarnos en algunas universidades con más del 50% de profesorado inestable, la presencia de becarios/as o las bolsas de interinidades descaradamente desproporcionadas como en el País Valenciano o Castilla La Mancha. En general, este incremento se debe a la no convocatoria de Ofertas de Empleo que ha permitido a las administraciones jugar con una gran movilidad de sus plantillas y con una perversión de la propia figura de las interinidades. En este sentido también es destacable la situación que se produce entre los laborales con una oferta inexistente desde hace unos cuantos años y los conflictos que se generan al incrementarse desmesuradamente estas bolsas con los turnos de ascensos y traslados.

## **Respuestas y limitaciones**

A pesar de estos retrocesos, no podemos quedarnos en el lamento o la pura constatación de los hechos. Nuestro trabajo sindical tendrá que orientarse a la desaparición de las condiciones más draconianas y, por lo menos, conseguir la aplicación de los mínimos legales. En algunos sectores este objetivo, que puede parecer nimio, tiene serias dificultades. La atomización de los centros y la falta de trabajo sindical en ellos dificultan nuestra presencia. No es extraño que nos enteremos de las míseras condiciones de trabajo, pero a la hora de formular la denuncia sean los propios trabajadores los que declinen tal posibilidad ante la inminencia de encontrarse en la calle. Habrá que visitar estos centros, intentar fraguar una mínima estructura sindical y presionar a las patronales desde todas las posibilidades que ofrece un sindicato de clase, teniendo en cuenta que buena parte de estos centros se acogen al desarrollo de la formación continua. Por otro lado el empleo y sus condiciones deberán ser los puntos fundamentales de nuestra acción sindical y de la negociación en los convenios de sector. A pesar de nuestra actual representación en la privada concertada y de oponernos al convenio en vigor, el hecho de mantenerse en el mismo un periodo de prácticas equivalente a la duración de un curso escolar no deja de ser una burla a los acuerdos sobre contratación y una forma de abaratar el despido en la enseñanza concertada. En este mismo sector, una cuestión fundamental es conseguir la aplicación de acuerdos de centros en crisis que permitan la recolocación del profesorado despedido en otros centros privados acogidos a los conciertos. A la vez habrá que buscar sanciones económicas para aquellos titulares que incumplen la legislación (la única que existe hasta la fecha es la anulación del concierto y por las consecuencias que tiene apenas ha sido aplicada y el trabajador se ve en la paradoja de verse en la calle si denuncia las irregularidades, ya que al desaparecer el concierto le suprimen el puesto de trabajo).

En las universidades la situación puede ser muy diferente de una a otra. La política de personal propia de cada una ha podido discurrir por criterios distintos. Independientemente de los porcentajes de precariedad lanzamos la propuesta de laboralización de los PNNs y su acceso a una plaza fija en un plazo de 3 o 4 años. Junto a esta medida proponemos la elaboración de un Mapa del Empleo precario que nos sirva para conocer la realidad concreta en cada subsector y tomar las medidas que garanticen un empleo más estable.

Las interinidades, por su volumen de contratación llevaron buena parte del tiempo del grupo de trabajo. Sintetizando mucho, se veía la conveniencia de caminar hacia un sistema de contratación más homogéneo en el Estado en el que no hubiese trabas a la hora de cambiar o de buscar empleo entra las distintas comunidades autónomas salvo las que se derivan de las diferencias lingüísticas y en el que se asegurase una estabilidad en función de los puestos existentes. Reiteramos que para nuestra organización la Oferta de Empleo es fundamental y que esta se tenía que sustentarse en un claro diseño de las plantillas presentes y futuras. Plantillas cuyo cálculo tiene que ir relacionado con los aspectos reivindicativos sobre modelos de Calidad de la Enseñanza.

Para el grupo de trabajo, el acceso a la función pública debería considerar hasta los límites Constitucionales la experiencia y a la hora de confeccionar las listas de interinidades o las bolsas de trabajo tener en cuenta los años de paro. Es evidente que las condiciones de trabajo deberían ser las mismas que para otros compañeros/as funcionarios y tanto el acceso a permisos como a la formación y las retribuciones no deberían plantearse discriminaciones. Quedó en el alero la posibilidad de explorar otras formas de contratación (contratación laboral) si estas fuesen posibles, siempre y cuando sus ventajas superasen a los inconvenientes.

Con las Transferencias Educativas casi culminadas, se plantea con fuerza el papel de la Federación y la necesidad de una mayor coordinación de las estrategias, objetivos y alternativas. Sin pretender marchar todos al paso es conveniente unificar y consensuar estos criterios y poder contrastar, conocer y difundir las distintas iniciativas planteadas en las diversas Comunidades.