



 José María Montoro Pérez

Personal de Administración y Servicios Públicos y LOGSE

Cuando valoramos esta década de implantación de la LOGSE, desde el punto de vista del Personal Laboral y de Administración y Servicios Públicos, la crítica fundamental no difiere de la que podría hacerse desde cualquier sector, crítica en su día formulada desde los STEs, y es que una Ley que venía sin ser acompañada por otra de financiación bien podía, como a la postre fue sucediendo, quedarse en una mera declaración de intenciones, y que la falta de presupuesto para llevarla adelante concluiría en un maquillaje del sistema educativo.

En lo que se refiere al sector de Personal de administraciones públicas, podríamos hablar de tres fases, de tres momentos bien diferenciados:

Una primera etapa, en la fase inicial de su implantación, caracterizada por la expansión, y en algunos casos de creación, de grupos y categorías profesionales. La LOGSE "había bebido", ideológicamente hablando, del espíritu de la Reforma de mediados de los ochenta, y de ella se habían heredado conceptos tales como pluralismo, equipos multidisciplinares, democratización de los centros, transversalidad, globalidad... se adelantaba la edad de escolarización en infantil y se creaba

el tramo 3-6 años, se apostaba por la ruptura de la llamada "enseñanza tradicional", se quería entender el centro escolar como un núcleo integrador, y al mismo tiempo integrado en su comunidad, y la Educación como un proceso que abarcaba algo mucho más allá de las enseñanzas curriculares, y que podía y debía salirse del aula. La escuela abría sus puertas a la participación de padres y madres, del alumnado, y, por supuesto, del personal que trabajaba allí.

Esta primera etapa se caracteriza por la participación directa con alumnos y alumnas, de personal no docente, los Equipos de Apoyo Externo, Maestros de taller, Monitores de Educación Infantil,

Educadores...y por la participación en los consejos escolares del resto de trabajadores y trabajadoras (personal de cocina, subalterno, de limpieza...).

En esta primera fase las Comunidades Autónomas con las competencias (al menos las de educación) transferidas elaboran

saber que tiene una vinculación administrativa diferente a los docentes, distinto horario, régimen jurídico, etc., lleva a que multitud de problemas derivados de su aplicación solían resolverse a criterio del equipo directivo o de la Administración correspondiente. La indefinición es tal, que

en esta época no es raro encontrar, por ejemplo, educadores/monitores escolares supliendo ausencias de profesorado o las horas de los cargos directivos, o por el contrario, la adjudicación de plazas de educadores e incluso monitores, con carácter provisional, a profesorado interino.

Posteriormente, podríamos distinguir una segunda etapa, casi coincidente con la mitad de la década, que viene caracterizada por lo que la Administración empezó a denominar "optimización de recursos humanos", eufemismo bajo el que se escondía una auténtica reconversión del sector.

Con los Convenios Colectivos mucho más clarificados, con la intervención de los comités de empresa y juntas de

personal para impedir el libre arbitrio con los trabajadores, y sobre todo con la constatación de que los presupuestos son claramente insuficientes, se inicia una doble tendencia.

a) Por un lado la reclasificación sobre la marcha de determinadas categorías, a fin de adecuarlos mejor a las necesidades que la Administración ha generado, y en este apartado estarían tanto la inclusión (con el consentimiento de las centrales sindicales mayoritarias) de los conceptos de movilidad geográfica y funcional, cambio de funciones y composición de los Equipos de Apoyo Externo, ampliación, o incluso modificación sustancial de las funciones que las que



los Convenios Colectivos, donde se regularizan, crean y especifican los grupos, categorías y funciones de este personal. Este momento es aprovechado por las Centrales sindicales mayoritarias para conseguir, a cambio de colaboración con la Administración en la redacción de estos convenios, para elaborar unas "reglas del juego", (de representación electoral en cuanto a los ámbitos de aplicación, de negociación, etc). Los Convenios Colectivos de esta etapa suelen estar plagados de indefiniciones y ambigüedades, sobre todo en lo que a funciones y competencias se refiere, lo que unido a que algunos cargos directivos de centros reciben por vez primera a este personal, sin



tenían en origen la categoría creada (educadores...). En definitiva se trata de abandonar los postulados ideológicos y pedagógicos que abanderaron la reforma y el primer "espíritu" de la LOGSE a favor de un concepto de funcionalidad; así asistimos al divorcio del personal laboral en tareas educativas a favor, casi exclusivamente, de las asistenciales.

b) Por otro lado se inicia una política salvaje de recortes presupuestarios, paralización de ofertas de empleo público, sucesivas congelaciones salariales con la consiguiente pérdida de poder adquisitivo (un cálculo aproximado desde el año 91 sitúa esta pérdida en un 13'48 puntos), la pérdida de la cláusula de revisión salarial (ambas cosas también pactadas con las centrales sindicales mayoritarias), y la privatización de los servicios complementarios.

Curiosamente, la política de privatización del sector público (fundamentalmente las categorías del Grupo E o V según Convenio) es un denominador común a los periodos de Gobierno Socialista y posteriormente el Popular, y así asistimos a la cesión del servicio público de comedores escolares, personal de limpieza, subalterno, de vigilancia, etc., a empresas privadas.

La tercera etapa se correspondería con estos últimos años, caracterizados por el afianzamiento de las políticas de recortes presupuestarios y privatización de los grupos inferiores, funcionalización de determinadas categorías, y la aparición del Convenio Único y del Estatuto Básico de la Función Pública, en parte por el deseo de racionalizar

la legislación vigente, en parte por la cesión de Competencias, por parte de la Administración Central, a las distintas Comunidades Autónomas, donde ante la ausencia de reglamentos propios (Convenios Colectivos, desarrollos autonómicos de la Ley

de Función Pública...) se ha tenido que echar mano de una reglamentación común. Nuestro colectivo ha visto cómo se modificaban los ámbitos de negociación y de representatividad así como la introducción de modificaciones de los marcos legislativos generales.

Podemos concluir que la relación del Personal de Administración y Servicios Públicos, con la LOGSE, ha sido una relación de desencuentros. La falta de financiación de la Ley dejó sus planteamientos originales en una

mera declaración de intenciones, y a partir de la constatación de que la Administración no podía cumplir con los objetivos iniciales propuestos, inicia una línea de actuación de marcha atrás, de recortes e incluso, a veces, de vulneración de la legalidad, y todo ello con el consentimiento y la complicidad de determinadas organizaciones sindicales que en-

tran en este juego a cambio de determinadas prebendas (exclusividad negociadora, toma de acuerdos al margen de las mesas sectoriales, cuantiosas sumas de dinero para formación, etc...).

No queremos evaluar la valía o no de una Ley que no pudo aplicarse BIEN. Si podemos decir que el desarrollo que la Administración educativa ha hecho de ella ha sido muy deficiente y llena de carencias. Desde el punto de vista de nuestro sector, también podemos decir que la Administración ha des-

aprovechado a magníficos y nificas profesionales, que podían haber complementado la tarea educativa del profesorado, que el proceso ha sido una oportunidad perdida de ofrecer al alumnado una escuela plural, de calidad, abierta a más realidades, y desde luego complementadas con otras facetas más allá de un

currículum académico. ▲

