

Programa general de CC.OO.

Personal laboral del MEC

BALANCE PERIODO 86-90

El período transcurrido desde la anteriores elecciones sindicales ha supuesto para el personal laboral del MEC un estancamiento en sus condiciones de trabajo y una disminución de la capacidad negociadora de sus representantes.

Las causas de dicho estancamiento pudiéramos caracterizarlas por:

- La persistencia de la política económica del Gobierno, que, vía Presupuestos Generales, fija unilateralmente sin negociación los incrementos salariales por debajo del IPC.
- A pesar de haberse negociado en este período dos convenios (87 y 89), prácticamente se mantiene el articulado del convenio del 87, que ya entonces supuso retrocesos en vacaciones, movilidad, trienios, etcétera.
- Ausencia de voluntad política del MEC, a pesar de comprometerse, para abordar claramente el proceso de equiparación retributiva de las distintas categorías y niveles del convenio con sus iguales del resto de convenios de otros ministerios y organismos autónomos.
- La falta de eficacia en el control y seguimiento de las diversas actuaciones del MEC en aplicación del convenio (concurso de traslados, turno de ascenso y nuevo ingreso, vacantes de OEP, etcétera) por la actitud conformista y a veces interesada de la representación de UGT, que bloqueaba o impedía las propuestas de los representantes de CC.OO.

No obstante, estas consideraciones y la realidad de nuestra representación, minoritaria en número pero mayoritaria en dedicación y esfuerzo en defensa de los trabajadores, hemos centrado nuestros esfuerzos en desarrollar y plasmar los siguientes elementos de nuestro programa:

- Fondos adicionales que mitigasen la pérdida de poder adquisitivo por las limitaciones fijadas en los Presupuestos Generales y destinando su aplicación a las categorías peor retribuidas.

Fondos adicionales año 87: 327 millones.

Fondos adicionales año 88: No hubo.

Fondos adicionales año 89: 240 millones.

- Compensación de la deuda social también a los laborales, así como la aplicación anual de cláusula de revisión salarial por el desvío de la inflación prevista.
- Creación de una comisión paritaria de acción social que distribuya los fondos económicos a ella destinados por la negociación colectiva y destinada a: anticipos reintegrables, indemnizaciones por pérdidas de salarios, ayudas asistenciales (dentarias, oculares...).

Fondo acción social 87: 16 millones.

Fondo acción social 88: 16,7 millones.

Fondo acción social 89: 17,5 millones.

- Hemos avanzado en la cobertura de las bajas temporales y excedencias (maternidad, enfermedad, etcétera), quedando aún pendiente por conseguir el que las sustituciones lo sean a jornada completa.
- Compensación de las horas extraordinarias por reducción de jornada en vez de económica.
- Reserva del puesto de trabajo por embarazo, así como la aplicación de la reducción de jornada por el cuidado de hijo/a nacido o adoptado, al padre o a la madre.
- Realización, en la mayoría de las provincias, de concursillos por localidades en cada zona, que eviten la adjudicación de centros a dedo por parte del director provincial.
- Hemos tenido que recurrir a la vía jurídica para que se consideren personal incluido en el convenio a las trabajadoras y trabajadores de comedores escolares, evitando la privatización del servicio mediante subcontratas, así como propiciando reclamaciones de cantidades por no ajustarse las tablas salariales del convenio a los del acuerdo marco.
- A la Inspección de Trabajo hemos tenido que recurrir para evitar que se exijan funciones no recogidas en convenio a las categorías de cuidadores, educadores, etcétera, así como cuando se han intentado modificar unilateralmente los períodos de vacaciones, o por cuestiones de salud laboral en los centros.
- Se ha abierto camino la creación de una red única de servicios de apoyo a la escuela y empieza a clarificarse la situación administrativa de los trabajadores de estos servicios.
- Hemos propiciado constantemente la participación de los trabajadores mediante asambleas informativas; hemos recabado su decisión mediante referéndum antes de la firma o no de los convenios; hemos procurado mantenerlos constantemente informados mediante hojas informativas de cierta periodicidad.
- Hemos obtenido sentencias favorables a la reclamación de plus completo de coordinación para los «mini equipos».

Este esfuerzo, realizado por las delegadas y delegados de CC.OO., afiliados y simpatizantes, ha supuesto ganar la confianza de las trabajadoras y trabajadores del sector. Por todo ello, estamos convencidos de conseguir tu voto en estas elecciones para las mujeres y hombres que se presentan en la candidatura de CC.OO., lo que nos permitirá, con tu participación y apoyo, avanzar hacia la equiparación salarial y unas mejores condiciones de trabajo, conseguidas ya en aquellos sectores similares de otras administraciones y CC.AA. en las que CC.OO. tiene mayor representación y, por tanto, mayor capacidad negociadora (laborales universidad, laborales del Ministerio de Defensa, así como laborales de educación en Euskadi, Cataluña, etcétera).

OBJETIVOS GENERALES DE NUESTRO PROGRAMA

1. Material salarial

- Equiparación salarial con las mismas categorías de otros colectivos similares del resto de Ministerios y CC.AA.
- Mejora y recuperación del poder adquisitivo de los salarios.
- Revisar los actuales pluses existentes y adecuarlos a las condiciones de trabajo y funciones desempeñadas, en tanto en cuanto no se corrijan las razones que lo originan.

2. Empleo y contratación

- Constitución de una comisión paritaria de plantillas que controle el concurso de traslados, ascensos, nuevo ingreso, contratación y contratos temporales.
- Mecanismos de control sindical para las nuevas contrataciones de carácter temporal a nivel provincial, mediante listas públicas de sustitución que permitan atender rápidamente la baja producida y que la jornada del sustituto sea igual que la del que sustituye.
- Establecer la correspondiente relación de puestos de trabajo del personal laboral.
- Garantía de plantilla que evite la amortización de puestos y la recuperación de aquellos puestos de laborales que están ocupados por funcionarios, así como aquellos otros puestos que están ocupados por trabajadores de superior o inferior categoría a la reconocida.
- Introducir modificaciones en concurso de traslados de forma que se garanticen: conocimiento previo de las vacantes existentes por centro y localidad, posibilidad de renuncia al puesto adjudicado, compatibilidades con el turno de ascenso, movilidad interdepartamental, etcétera.
- Supresión del baremo de la puntuación correspondiente a la residencia previa obligatoria del cónyuge.
- Jubilación forzosa a los sesenta y cuatro años y voluntaria a los sesenta años e incentivada.

3. Jornada y vacaciones

- Posibilitar (mediante acuerdo o por la vía jurídica) que la Administración cumpla el convenio, sin limitar el período de disfrute de vacaciones en las fechas que cada dirección provincial decida unilateralmente (equipos multiprofesionales).
- Reducción de la jornada semanal de 35 horas de lunes a viernes, desaparición del cómputo anual; en el caso de equipos multiprofesionales, se respetarían las dos horas y media para formación, reuniones, etcétera.
- Consideración de permiso retribuido a los períodos de inactividad de los centros durante el curso escolar (Navidad y Semana Santa y aquellos días no lectivos que contempla el calendario escolar), así como para equipos multiprofesionales, con el objetivo de unificar las condiciones de trabajo entre estos equipos y los SOEV.
- Regulación de forma más objetiva que evite interpretaciones y aplicaciones de los directores y secretarios de los centros, en todo lo relacionado con jornada, vacaciones, permisos, etcétera.

4. Asistencia y acción social

- Dotación de fondos equivalentes al 0,5 por 100 de la masa salarial (actualmente es del 0,17 por 100).
 - Indemnización por pérdida de salario.
 - Ayudas asistenciales.
 - Becas y bolsas de ayuda al estudio.
 - Ayudas psicoterapia.
- Préstamos y anticipos a cuenta sin intereses de hasta tres mensualidades deducibles de la nómina mensual, según establece la norma (10 por 100 de la nómina mensual).

5. Salud laboral

- Seguridad e higiene en el trabajo.
- Dotación de fondos económicos para permitir la realización de las propuestas que salgan de los comités de Seguridad de Higiene.
- Propiciar el cambio de puesto de trabajo y/o reducción de jornada por capacidad disminuida en el desempeño de sus funciones o grave riesgo para la salud del trabajador o trabajadora, que no le impida el desempeño de otras funciones propias de su categoría.
- Elaboración del mapa de riesgos de enfermedades profesionales producidas por los elementos de trabajo o características del mismo (fotocopadoras, productos de limpieza, calefacciones, cocinas, carga y porteo de niños, alteraciones psicológicas, etcétera).
- Revisión médica periódica y medicina preventiva (vacunaciones, etcétera) a través de equipos sanitarios de empresa.
- Seguro de vida y accidentes.
- Exigencia a la Administración de que cumpla la normativa vigente en materia de salud laboral, bien negociando o por la vía jurídica.

6. Formación

- Presentación de un plan de formación, con su financiación específica, que desarrolle por categorías módulos de formación académica o profesional que permita el funcionamiento de la comisión de formación (artículo 44 actual convenio).
- El período de formación se computará con tiempo de trabajo.

7. Homogeneización de niveles y clasificación profesional

- Constitución de una mesa técnica que realice los estudios oportunos para clarificar las funciones de las distintas categorías y las posibles reclasificaciones de éstas o creación de otras nuevas.
- Reducción de los ocho niveles existentes gradualmente en cinco.

8. Funcionarización

Los criterios para encarar este proceso serían:

- Funcionarización amplia, mediante la aplicación no restrictiva de la Ley 23/88.
- Mecanismo de acceso mediante la integración o simple concurso de méritos por tratarse de un mero cambio o status jurídico.
- Inamovilidad en el puesto de trabajo que se venga ocupando al funcionarizarse, diferenciando estos puestos de la correspondiente Oferta de Empleo Público.
- Mantenimiento de los derechos profesionales y retributivos adquiridos en los convenios de origen (promoción, antigüedad, etcétera).

9. Derechos sindicales

- Cumplimiento por la Administración del convenio y normativa laboral vigente.
- Constitución de una comisión paritaria de mediación a nivel provincial.
- Edición, con cargo a la empresa, de un ejemplar para cada trabajador del convenio. en vigor, así como otros acuerdos que en desarrollo del convenio afecten a la mayoría de la plantilla (acción social, etcétera).