

Plataforma reivindicativa conjunta (UGT y CC.OO.) personal laboral MEC-1991

De unos trabajadores de la enseñanza a otros trabajadores de la enseñanza

Trabajamos en los mismos centros y servicios educativos, y por tanto nos vemos a diario y nos conocemos ya. Tenemos el mismo patrón y, sin embargo, el trato que nos da es similar al que vosotros recibís en relación con otros funcionarios de vuestra misma titulación y categoría profesional. Somos los laborales del MEC y de Consejerías de Educación de CC.AA. con competencias. Tenemos mucho antes que vosotros reconocido el derecho a la negociación colectiva y negociados tres convenios colectivos que Boyer en su momento y Solchaga después limitan y vacían de contenido, y nuestro patrón, el MEC, a rajatabla cumple cada año, conforme recogen las leyes de presupuestos. Una reivindicación histórica nuestra es la equiparación salarial con los laborales de otros ministerios o consejerías de Educación, del mismo nivel y categoría profesional (nosotros cobramos unas 30.000 ptas. al mes menos que ellos). ¡Casualidad! Vosotros reivindicabais y seguís reivindicando la homologación. Como veis, ¿será pura coincidencia?, y con el mismo patrón ambos pedimos lo mismo.

Hemos iniciado la negociación de un nuevo convenio, el IV, y pretendemos cambiar sustancialmente el articulado en lo referido a retribuciones, traslados, jornada, funciones a desarrollar por cada categoría, formación, promoción profesional, etcétera. Aunque os parezca mentira, tenemos el mismo articulado, casi, desde el primer convenio.

Estas notas, como veis, lo que pretenden es informar de nuestra situación y de nuestras reivindicaciones, así como conseguir vuestra comprensión y solidaridad con las mismas; y que para lograrlas estamos dispuestos, una vez agotadas las vías negociadoras, a adoptar las medidas adecuadas que la posibiliten y así el MEC nos tenga en cuenta.

Tenemos una plataforma unitaria, y esta vez sí esperamos conseguir cosas. Es posible que el MEC nos fuerce a movilizaciones y que intente meternos miedo con descuentos de salarios y utilizar a los equipos directivos de los centros y servicios educativos contra nosotros. Esperamos que no os prestéis ni profesores ni equipos directivos a ese juego del MEC y que, como en todo conflicto laboral, el servicio o no se presta o se hace bajo mínimos, y llegados a este punto el MEC es el único responsable.

La presente Plataforma, acordada conjuntamente por las organizaciones, sindicales de CC.OO. y UGT, es una síntesis de los aspectos más importantes que ambas organizaciones consideramos necesarios contemplar en el articulado del nuevo convenio colectivo.

Lógicamente, hay otros aspectos no contemplados en el redactado de esta plataforma (para no hacerla muy extensa) y que también se incorporarán a la negociación del mismo.

Ambas organizaciones se proponen defender unitariamente la misma, así como proponer conjuntamente en el colectivo cuantas acciones y medidas sean necesarias para la consecución de las reivindicaciones aquí planteadas.

Hacemos un llamamiento a los comités provinciales a que se reúnan para debatir e informar de esta plataforma unitaria al conjunto de trabajadores de su provincia.

1. Retribuciones

A. EQUIPARACION SALARIAL A LA MEDIA DE RETRIBUCIONES CONCATEGORIAS Y NIVELES SIMILARES DE CONSEJERIAS DE EDUCACION DE CC.AA. Y OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Establecimiento de un acuerdo de equiparación salarial mediante el cual el MEC queda comprometido a aportar los fondos económicos necesarios para conseguir la siguiente tabla referencial de equiparación.

MENSUAL AÑO 1991

NIVEL	SALARIO BRUTO
--------------	----------------------

1	199.500 ptas.
2	156.500 ptas.
3	142.000 ptas.
3 resto	132.000 ptas.
4	125.000 ptas.
5	117.000 ptas.
6	110.000 ptas.
7	106.000 ptas.
8	104.000 ptas.

B. CLAUSULA DE REVISION SALARIAL

Inclusión inmediata en nómina de la paga de atrasos resultante por la aplicación de la cláusula de revisión salarial del año 1990, así como la actualización en nómina de las cuantías que se derivan de la misma. Afectaría también en la cuantía proporcional correspondiente a los fijos discontinuos y a los eventuales en su liquidación.

C. REVISION SALARIAL 1990 E INCREMENTO RETRIBUCION 1991

La aplicación y aceptación de los incrementos retributivos determinados en este apartado estarían en relación directa con la aceptación del compromiso de equiparación salarial por parte del MEC, y el acuerdo correspondiente.

2. Jornada laboral y vacaciones

JORNADA LABORAL

Establecimiento con carácter general para todas las categorías -sin excepción de la jornada laboral en 35 horas semanales.

VACACIONES

Establecimiento de los servicios mínimos indispensables en los períodos vacacionales para la atención de los asistidos que permanezcan en los centros, quedando libres de servicio el resto de personal.

Negociación de la distribución de la jornada de trabajo, de los períodos de vacaciones (verano con 5.a semana, Navidad, Semana Santa y, en general, los períodos de inactividad a lo largo del curso escolar), permisos, etcétera, entre las direcciones provinciales y los representantes de los trabajadores en plazo adecuado.

3. Movilidad (traslado voluntario)

Nuevo concurso de traslados que contemple:

- Carácter anual con plazos cerrados y posibilidad de renuncia.
- Publicación previa de todas las vacantes señalando: categoría, centro, localidad y provincia.
- Provisión provisional de vacantes sin cubrir después de los turnos ordinarios, por reingresados y listas complementarias.

4. Empleo/contratación

Adecuación de las plantillas al tamaño, modalidad y características de los distintos centros y servicios educativos.

Integración en el convenio colectivo del personal de comedores escolares y del personal del exterior.

Establecimiento de un cupo de dotaciones para sustituciones en jornada completa equivalente al 5 por 100 de la plantilla global.

Aplicación exhaustiva de lo regulado en la Ley sobre derecho de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación.

MEJORA

Entrega copia íntegra de todos los contratos, así como de sus modificaciones.

Presencia sindical obligatoria en los finiquitos.

Establecimiento de visado sindical en cualquier tipo de contratación.

5. Reestructuración de categorías y niveles y redefinición de funciones

Negociación a través de una Comisión Técnica de:

- Clarificación de las funciones de las categorías actuales.
- Reclasificación o creación de nuevas categorías y funciones que conlleven.

6. Salud laboral y condiciones de trabajo

1. Creación de comités paritarios de salud y seguridad, en centros de trabajo de más de 50 trabajadores, y de delegados en las de menos de cincuenta. Tendrían competencias sobre los trabajadores externos que realicen tareas en el centro.

2. La actuación de estos comités debe garantizar la adopción de medidas correctas en:

- Elaboración de planes y programas de promoción; mapas de riesgos jerarquizados; confidencialidad de los datos que se derivan de los reconocimientos médicos voluntarios.

En todo caso:

- Eliminación progresiva de las condiciones de trabajo que se remuneren con pluses relacionados con la salud y seguridad. Transitoriamente, aplicación de contrapartidas beneficiosas de otro carácter.
- Posibilidad de cambio de puesto de trabajo por motivos de salud.

7. Protección de la maternidad/paternidad

Exclusión como ILT de esta función social y garantía de la percepción del 100 por 100 del salario real durante esta situación.

Derecho al cambio de puesto para la mujer trabajadora en caso de embarazo o lactancia, y ampliación hasta 18 semanas del permiso de natalidad y a 3 años la excedencia contemplada en la Ley 3/1989.

Garantía de continuidad laboral en la empresa y aplicación de los beneficios de la seguridad social para las trabajadoras fijas-discontinuas que tengan problemas de cotización insuficiente.

8. Formación, perfeccionamiento y promoción profesional

Concretar el derecho a la formación y perfeccionamiento reconocido en el capítulo duodécimo del III convenio colectivo, asegurando:

- Establecimiento de un fondo económico al margen de la masa salarial dedicada a formación.

- Mínimo de 100 horas/año por trabajador/a dentro de la jornada laboral para la asistencia a cursos de formación para la salud laboral, promoción profesional, etcétera, organizados por entidades públicas o privadas.
- Prioridad para la elección de horario y turno de trabajo y/o reducción de jornada de trabajo en su caso para aquellos trabajadores que realicen estudios reglados y ampliación de los días por exámenes.

9. Acción social y beneficios sociales

Incrementar hasta el 0,5 por 100 de la masa salarial la dotación económica destinada a fondos de acción social.

Gratificación equivalente a dos mensuales en la jubilación forzosa y reducción de la misma a los 64 años. Jubilación voluntaria e incentivada a los 60 años. En ambos casos, mantenimiento de los puestos de trabajo mediante contratos de la misma naturaleza que el extinguido.

Complemento de viudedad y orfandad sobre la retribución asignada por la seguridad social hasta completar el 100 por 100 del salario.

Préstamos y/o anticipos por importe de tres mensualidades a devolver en catorce y sin intereses.

Garantizar por convenio acceso suficiente y gratuito a las escuelas infantiles con las que el MEC establezca convenios de colaboración.

10. Ampliación de la participación derechos sindicales de los trabajadores/as y sus organizaciones sindicales

11. Funcionarización

1. Ampliación de grupos y categorías a funcionarizar.
2. Asignación adecuada de niveles retributivos a los puestos de trabajo de personal laboral que se incluyan en la funcionarización.
3. Funcionarización por concurso de méritos.
4. Garantía de conservación de los destinos, antigüedad y derechos adquiridos.
5. Medidas que garanticen la posibilidad de promoción y traslado voluntario a los grupos y categorías no funcionarizables.

FE-CC.OO.-FETE-UGT