

El despertar de los laborales del MEC

Se inicia una nueva etapa esperanzadora

Si año tras año, convenio tras convenio, ha sido el MEC quien básicamente marcaba los ritmos de las negociaciones, hoy podemos decir que por primera vez es la representación de los trabajadores la que está llevando la iniciativa y los ritmos de las negociaciones, modificando el tradicional esquema del MEC, de dilatar y llevar las negociaciones finales a la proximidad de las vacaciones y así evitar cualquier intento de movilización.

Este hecho no es casual, ni tampoco nos debe sorprender. Lo verdaderamente importante y novedoso ha sido que las diversas movilizaciones han hecho cambiar las posiciones tradicionales del MEC y que se haya visto obligado a ceder a nuestras peticiones. Así lo han percibido y analizado los trabajadores, por lo que su significación e importancia no queda reducida al actual proceso negociador, sino que ha servido también para romper la sensación latente en el colectivo de su incapacidad para movilizarse y, por tanto, tener confianza en sí mismo de cara a futuras movilizaciones.

Todo esto significa que iniciamos una nueva fase, y tener presente que a la misma ha contribuido decisivamente el que CC.OO. sea ahora, tras las recientes elecciones sindicales, la representación sindical mayoritaria en el colectivo. Sobre los afiliados/as de CC.OO. ha recaído básicamente el enorme esfuerzo informativo desplegado antes y durante las negociaciones, y que ha servido para que los trabajadores percibieran que era posible movilizarse todos juntos, a pesar de estar dispersados en multitud de centros de trabajo por todo el territorio que gestiona el MEC y ser pocos los trabajadores laborales normalmente existentes en cada centro.

Esta dispersión del colectivo y la escasa capacidad reivindicativa y movilizadora manifestada hasta ahora han sido básicamente las circunstancias de las que se ha servido el MEC para imponer siempre sus criterios, y que hoy, no sin dificultades y contradicciones, hemos superado algo, pero que lamentablemente son dificultades reales a tener presente en el futuro.

Dificultades y contradicciones

Como en todas las negociaciones y movilizaciones, las dificultades y contradicciones tenidas han sido muchas, y en nuestro caso, por lo reseñado anteriormente, éstas han sido un elemento añadido y determinante para mantener la cohesión de las organizaciones sindicales y garantizar el respaldo de los trabajadores. Así, cuando el MEC nos entrega el 18 de abril su primera oferta de equiparación ésta es claramente rechazada por nosotros y matizadamente por UGT. A partir de este momento, mantener a UGT en posiciones comunes es una necesidad y un objetivo, y un ejemplo de esto son las propuestas contenidas en la contraoferta conjunta defendida en la sesión negociadora del 29 de abril.

Esta contraoferta perseguía comprometer al MEC en el reconocimiento de la equiparación salarial, al menos en el ámbito de la Administración del Estado, y obligarle a establecer un mecanismo concreto que nos permitiese calcular, por niveles, las cuantías a

pagar por la equiparación y garantizar que al final del proceso nuestros salarios que puedan ser equiparables a los del resto de laborales de la Administración.

El MEC se mantiene intransigente ante nuestra exigencia de compromisos cuantificados y plazos más reducidos, limitándose a precisar su oferta inicial con una declaración de intenciones sobre los referentes a tener en cuenta (categoría laboral, funciones y resto condiciones de trabajo y a finalizar el proceso en el año 1993).

En este contexto de bloqueo, nos vemos obligados a convocar nuevas movilizaciones para conseguir compromisos cuantificables, produciéndose por parte de UGT, a niveles provinciales sobre todo, diferentes valoraciones sobre los objetivos reivindicativos perseguidos, así como la idoneidad de las fechas convocadas (coincidencia con el final de campaña de las elecciones autonómicas y municipales).

Asimismo, en muchas provincias empiezan a prodigarse informaciones y valoraciones contradictorias con los nuevos objetivos planteados por las federaciones, Comité Intercentros y comisión negociadora, generando entre los trabajadores confusión, desconfianza y un ambiente desmovilizador, que es utilizado por el MEC como un elemento importantísimo junto a descuentos y servicios mínimos, para mantenerse en sus posiciones y llevar las negociaciones a un callejón sin salida.

Toda esta situación está provocando grandes dificultades para mantener las movilizaciones en marcha, detectándose en bastantes provincias un menor seguimiento, y casi la imposibilidad de establecer otras nuevas en junio o continuar las movilizaciones en octubre.

Por todo ello, las posibilidades que teníamos eran limitadas y rentabilizar el esfuerzo realizado se convertía en un objetivo prioritario, máxime cuando era difícil arrancar más al MEC y era necesario continuar con fuerza las negociaciones pendientes sobre el resto del convenio.

El principio de acuerdo, un avance positivo y aceptable

Con moderación, sin triunfalismos ni negativismos, podemos afirmar que el objetivo reivindicativo de equiparación salarial como medio para conseguir salarios dignos y adecuados acaba de iniciar su marcha y que ésta no terminará en el 93. El mecanismo establecido en el principio de acuerdo nos permite cuantificar y garantizar los incrementos y será el referente básico a seguir en el futuro.

Es la primera vez que los laborales del MEC consiguen arrancar incrementos retributivos por encima de los aprobados y fijados en los Presupuestos Generales del Estado de los años 90 y 91.

Es la primera vez también que conseguimos comprometer económicamente al MEC, para ejercicios presupuestarios futuros (año 92 y 93), con incrementos por encima de lo que se contemple para todos los empleados públicos en los presupuestos de dichos años.

Con estos incrementos lograremos no sólo romper los topes salariales establecidos en los PGE, sino que lleguen a ser equiparables a los de otros laborales de similares niveles y categorías de la Administración del Estado.

Con el principio de acuerdo alcanzado rentabilizamos el esfuerzo desplegado y nos sitúa en mejores perspectivas reivindicativas futuras, porque los logros conseguidos, aunque

sean buenos, teniendo en cuenta de dónde partíamos, sus efectos son moderados por los bajos salarios de partida existentes.

Anexo II – Tablas salariales

TABLAS DE SALARIOS BASES BRUTOS QUE SE DERIVAN DEL PRINCIPIO DE ACUERDO (MAYO 91) MEC/SINDICATOS-NEGOCIADORA

Ver tabla

- (1) **NOTA:** Las tablas salariales del 92 y 93 **están aplicadas sobre el supuesto de que en el 92 todos los empleados públicos tengan un crecimiento del 6 por 100 y en el 93 un crecimiento del 5 por 100, no existan otras mejoras y que todos** los niveles están desequiparados en iguales cuantías; cuestión esta que no es así, por lo que a la hora de aplicarse estos incrementos su distribución será diferente, siendo superior el incremento para los niveles inferiores.