

# Un convenio difícil

En el mes de Octubre se vuelven abrir las negociaciones sobre el V convenio colectivo de personal laboral del M.E.C., después de un final del curso ciertamente negativo, ya que ninguna de las propuestas que las organizaciones sindicales presentamos en la Mesa fueron consideradas, y a pesar de- que nuestra Organización puntualizó medidas concretas que están dentro de lo que hemos llamado avances cualitativos o que no supongan incremento inmediato en el capítulo de personal.

## NUESTRAS PROPUESTAS

Giran, principalmente, en torno a cinco puntos:

### **Empleo:**

- Regulación de la contratación temporal, con el fin de que ésta responda a los principios de igualdad y transparencia, evitando, por tanto, situaciones poco claras que se vienen produciendo en más de una Dirección Provincial.
- Plan de jubilaciones anticipadas a partir de los 60 años, como medida de fomento de empleo y mediante el pago de incentivos que se cubrirían desde dos posibles fuentes, la antigüedad no devengada durante ese período hasta la jubilación forzosa, y desde la cantidad que actualmente está destinada de nuestra masa salarial al pago de horas extras

### **Formación:**

Desarrollo de un plan de formación similar al acuerdo Tripartito de Formación Continua, del cual quedaron excluidos los empleados públicos, y por tanto, el personal laboral de las Administraciones.

### **Salud laboral:**

- Constituir una Comisión de Salud Laboral paritaria, siendo la representación de los trabajadores y las trabajadoras designada por el Comité Intercentros, con el fin de coordinar los comités de salud provinciales y participar en la elaboración de planes y programas de prevención.
- Garantizar el cambio de puesto de trabajo durante el embarazo si existiera peligro para el feto o la madre; así como en el caso de enfermedad que impidiera el normal desarrollo de sus funciones, sin menoscabo de los derechos económicos o profesionales.
- Reflejar en convenio la tabla-acordada en paritaria sobre dotación de ropa.

Adecuación del sistema de provisión de **vacantes** en dos aspectos:

- Desarrollar los mecanismos necesarios para que todas las vacantes generadas sigan el orden de prelación establecido de traslado, ascenso y nuevo ingreso. Y, por tanto, las resultas procedentes de este proceso sigan la misma trayectoria.
- Facilitar el concurso de traslados y el ascenso, con independencia de que exista o no Oferta de Empleo Público.

Iniciar un proceso de **modernización**, con el fin de adaptar los recursos personales a las nuevas necesidades de la escuela, mediante mecanismos de redefinición de perfiles profesionales, reclasificación y propuesta de planes de formación.

Estas propuestas están en consonancia con el desarrollo del Acuerdo de Modernización para las Administraciones Públicas y, por tanto, con el contenido que las Organizaciones sindicales han presentado en la Mesa General de la Función Pública.

## **NEGOCIACIÓN COMPLICADA**

La negociación se vislumbra complicada, por lo que tenemos que tener en cuenta dos aspectos: por un lado, el que no se pierda ninguno de los derechos recogidos en nuestro convenio, y por otro, la mejora en aspectos cualitativos. En este sentido iniciaremos la negociación con provisión de vacantes, formación, salud laboral, lógicamente sin olvidar otros temas.

Esperemos que la Administración modifique sus actitudes, que hasta ahora sólo se ha limitado a oír y manifestar que nada de lo que se presenta es posible. Nuestra Organización está haciendo un esfuerzo en adaptar las propuestas de mejora del convenio a las circunstancias actuales y manteniendo una actitud negociadora, con el fin de que se pudiera llegar a un acuerdo, a ser posible en este trimestre, aunque no cabe duda que se trata de un convenio difícil.

**Secretaría Pública-laborales**