

# ¿Cómo está la negociación de nuestro convenio?

Agustín Alcocer

Llevamos casi un año con la negociación del V convenio de personal laboral del M.E.C. y todavía no hay posibilidades de acuerdo, aunque bien es cierto que ha habido algunos avances con respecto al principio de la negociación en temas como:

## **PROVISIÓN DE VACANTES**

Es uno de los puntos donde más avances se han producido, pues aceptan aspectos, que han sido solicitados por una mayoría de trabajadores, tales como: que los resultados del turno de ascenso pasen a traslado, que se garantice anualmente el concurso de traslados, con independencia de la existencia o no de Oferta de Empleo Público, que el personal fijo-discontinuo pueda participar en vacantes de fijos en las mismas condiciones.

## **SALUD LABORAL**

Aceptan la creación de una comisión de salud laboral con carácter paritario, así como el cambio de puesto de trabajo para la mujer embarazada. Queda pendiente de regular el cambio de puesto de trabajo por motivos de salud o enfermedad.

## **FORMACIÓN**

En este aspecto pretendíamos arrancar un compromiso para llevar a cabo planes de formación, pues hasta ahora la falta de presupuesto a este objetivo ha impedido hacer práctico cualquier proyecto. Aceptan que el convenio regule los mecanismos para la formación (elaboración de planes de formación), pero sin especificar ninguna partida presupuestaria, sí un compromiso general de asegurar los recursos necesarios para la ejecución de estos planes.

Para la formación que se realiza fuera de la Administración se concederán 40 horas al año. Queda pendiente de regular la concesión de permisos para formación con reserva al puesto de trabajo.

En el resto de temas sigue existiendo por parte de la Administración una actitud muy poco negociadora, quedan pendientes aspectos como:

## **CONTROL DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL**

Con este objetivo pretendíamos que la contratación temporal fuera un proceso transparente, acercándose a los principios de igualdad y capacidad que se regulan en el acceso a la función pública. Habíamos solicitado en la Mesa que esta contratación se hiciera a partir de una bolsa de trabajo o mediante una lista genérica que se solicitara al INEM para posteriormente hacer la selección desde las Direcciones provinciales con la participación de los representantes de los trabajadores y las trabajadoras.

## **MODERNIZACIÓN DE LA ESTRUCTURA PROFESIONAL**

Para dar una respuesta adecuada a las necesidades del sistema educativo. Repetidas veces se ha puesto de manifiesto la necesaria adaptación o reclasificación de determinadas categorías profesionales, con el fin de modernizar los servicios de la administración educativa, teniendo en cuenta la importancia que los servicios complementarios, de soporte y mantenimiento tienen en la reforma educativa. Cualquier propuesta en este sentido ha caído en saco roto, ni siquiera un compromiso de estudiar en breve plazo estos aspectos. Parece ser que el M.E.C. prefiere seguir con los problemas que se plantean en algunos centros respecto a las funciones y las dinámicas conflictivas que esto genera.

Asimismo la Administración tampoco da respuesta de otros temas como el **pago delegado en las situaciones de ILT y maternidad**, que evite el peregrinaje por las Administraciones al que está sometido una persona que cause baja. Acotar la expresión "necesidades del servicio" para que el trabajador no pierda el derecho a los días moscosos.

## **ESTABILIDAD DEL CONVENIO**

Una cuestión importante es garantizar la estabilidad del convenio una vez finalizada su vigencia. Este es un objetivo en todos los convenios colectivos, ya que con la aplicación de la reforma laboral podemos asistir a una desregularización de las condiciones de trabajo. Antes de cerrar este artículo hemos recibido una rotunda negativa del M.E.C. a establecer una cláusula de estabilidad del convenio. Difícil se lo ponen a los trabajadores, difícil se lo ponen a los sindicatos para llegar a un acuerdo. El Ministerio con esta actitud refleja las verdaderas intenciones del gobierno con la reforma laboral: desregularizar las relaciones laborales, dando así un buen ejemplo a las patronales más duras de nuestro país.

Pienso que las organizaciones sindicales hemos hecho un esfuerzo en esta negociación por presentar propuestas que ayuden a mejorar las condiciones de trabajo, sin que suponga un aumento del gasto público. Ellos todavía no han correspondido de la misma manera, siguen olvidándose de estos trabajadores y trabajadoras de la enseñanza. Pero en fin, nosotros seguiremos insistiendo, seguiremos negociando- y presentando alternativas que ayuden a dignificar la labor que realiza este colectivo, porque no nos cabe ninguna duda de que es fundamental para el buen funcionamiento de los centros, para llevar a cabo la reforma educativa que este país necesita.