

# Balance de nuestra gestión

En 1990 un grupo importante de los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza: el personal laboral, depositaron su confianza en CC.OO.

Desde ese momento esta Organización asumió la responsabilidad de trabajar para mejorar las condiciones laborales de todos los sectores que lo componen y para que la Administración empiece a tener en cuenta a este colectivo tradicionalmente abandonado.

Para CC.OO. la extensión y desarrollo de los servicios complementarios, de apoyo y soporte a los centros educativos, es imprescindible para una reforma educativa de calidad, por lo que paralelamente a la lucha por las mejoras de las condiciones de trabajo ha estado el mostrar continuamente a la Administración y al resto de la Comunidad Educativa que el personal laboral es tan necesario como los demás trabajadores y trabajadoras de la enseñanza si se desea conseguir unos servicios públicos de calidad.

A la hora de hacer un balance conviene tener en cuenta dos dimensiones: lo que hemos conseguido, pero también aquello que se ha evitado.

## LO QUE HEMOS CONSEGUIDO

### •Retribuciones

Acuerdo retributivo del año 91 que supuso un aumento por encima de los P.G.E. para los años 90, 91 92 y 93 con el objetivo de alcanzar la homologación con el resto del personal laboral de la Administración del Estado. La aplicación de este acuerdo ha permitido, por un lado, la distribución de los fondos con un criterio de compensación de los niveles más bajos, y por otro lado, poder participar de otras mejoras de carácter general, como fue el fondo de modernización del año 92.

Hoy prácticamente todo el mundo reconoce que fue acertado firmar la revisión salarial para dos años, pues esto ha permitido que en el 93 el personal laboral del M.E.C. pudiera cobrar unos incrementos, a pesar de la congelación salarial que afectó y afecta a todos los empleados públicos.

### •Mejoras de las condiciones de trabajo

En este sentido algunos de los aspectos más significativos son:

**Provisión de vacantes**, es uno de los aspectos que más influye en el conjunto de los trabajadores y trabajadoras laborales. Todavía hay muchos que están desplazados de sus domicilios y tienen que recorrer grandes distancias para acudir al centro de trabajo, por ello es uno de los temas que más tiempo se ha llevado en los procesos de negociación, pero también es cierto que es uno de los temas donde ha habido más avances. Hemos conseguido un sistema que se caracteriza por:

1. La transparencia e igualdad de oportunidades, a través de concursos de traslados anuales que permitan la movilidad del colectivo, con un control que garantice que la plaza es ocupada por la persona que más derecho tiene.

2. La regularización del concursillo por localidad (al menos en aquellas de una dimensión considerable) que garantiza la oferta de puestos de trabajo vacantes a personas de la misma localidad.

3. La posibilidad de cambio de categoría dentro del mismo nivel económico.

4. El que todas las plazas vacantes o de nueva creación pasen por el concurso de traslados así como las propias resultas de éste y del turno de ascenso. En el último convenio se regula el que todos los años exista concurso de traslados con independencia de la existencia o no de Oferta de Empleo Público.

En relación con el sistema de provisión de vacantes, una constante de preocupación ha sido garantizar el control de la contratación temporal mediante la existencia de listas complementarias que habiendo aprobado los exámenes no han obtenido plaza. En el caso de que estas listas no existieran, a través de una bolsa de trabajo, donde se establecerá un proceso de selección con la colaboración del INEM y la participación de los representantes de los trabajadores y las trabajadoras.

En **salud laboral** los avances más significativos podemos resumirlos en:

- Adaptación o cambio de puesto de trabajo por disminución de la capacidad o por razones de salud que afecten directamente a la condición del trabajador o trabajadora para la realización normal de su trabajo.
- Protección a la maternidad mediante la posibilidad de cambio de puesto de trabajo a la mujer embarazada cuando concurren situaciones de riesgo para la madre o el feto, manteniendo sus derechos económicos y laborales.
- Creación del Comité de Seguridad Laboral, que tendrá como objetivo fundamental la elaboración de un mapa de riesgos profesionales.

### **Formación continua**

Es evidente que mejorar la formación es contribuir a la promoción profesional. En este tema los derechos que se regulan son muy recientes y aún no podemos hacer una evaluación de su puesta en práctica, pero hay temas importantes que se recogen en el último convenio y que merecen la pena resaltar:

1. Reconocimiento de la formación dentro del horario de trabajo.

2. Compromiso de elaborar planes de formación anuales, aportando el M.E.C. los recursos necesarios para su ejecución.

3. Condiciones para facilitar la formación que se realice fuera de la Administración: concesión de 40 horas al año y de permisos no retribuidos de hasta tres meses.

En este sentido hemos propuesto poder participar de los Acuerdos de Formación Continua. Este es un tema pendiente de resolver para todos los laborales de la Administración, y en el que todavía no hay soluciones satisfactorias.

### **Por la estabilidad en el empleo:**

Acuerdo de fijos-discontinuos:

En mayo de 1992 CC.OO., también, suscribió un acuerdo, al igual que en otras Comunidades Autónomas, por el que aproximadamente 1200 trabajadores y trabajadoras

de comedores escolares se incorporan al convenio colectivo. Este fue un hecho importante de cara a la estabilidad laboral de estas personas; hay que decir que su situación era de lo más precaria y variopinta en cuanto a las condiciones de trabajo.

El proceso de incorporación al convenio se inició mediante denuncias jurídicas individuales en el período de representación sindical anterior y en éste hemos conseguido generalizarlo a todos los/as trabajadores y trabajadoras mediante este acuerdo, que ha supuesto: la contratación por un mínimo de 9 meses, incluida la parte proporcional de las vacaciones, y la percepción de las retribuciones que se fijan para el resto de trabajadores y trabajadoras de su categoría.

Posteriormente, en la negociación del último convenio, se consigue el derecho para que puedan participar a puestos de fijo a través de los procedimientos ordinarios de traslado y ascenso. Esto es fundamental de cara a aumentar la estabilidad de estos/as trabajadores y trabajadoras, que pudiera verse perjudicada en la aplicación de la Reforma Laboral.

## **LO QUE HEMOS EVITADO**

La acción sindical no sólo se puede medir por las mejoras que se consiguen, sino también por los retrocesos que evitamos y que estaban en la intención de la Administración. Evidentemente se tratan de resultados poco tangibles, pero, que sin la resistencia de CC.OO. la política neoliberal del gobierno habría sido indudablemente más lesiva para los trabajadores y trabajadoras. En los momentos actuales no perder derechos es también avanzar. En este sentido hemos evitado:

- Perder derechos como consecuencia de la aplicación de la Reforma Laboral.
- Perder la estabilidad del convenio, asegurando ésta a través de una cláusula que mantenga en vigor el contenido normativo del mismo, una vez que se ha denunciado y hasta la firma del siguiente.

Asimismo se ha frenado la privatización de los servicios complementarios de la enseñanza pública, como por ejemplo comedores escolares.

## **A MODO DE CONCLUSIÓN**

En todos los ámbitos de negociación hemos partido de las necesidades concretas de las trabajadoras y trabajadores, propiciando la participación en la respuesta a sus problemas y defendiendo un servicio público de calidad. Por tanto, a lo largo de todo este proceso hemos procurado tener siempre presente aspectos como:

**1. La compensación de las desigualdades**, avanzando en la homologación y equiparación de las condiciones de trabajo respecto a otros colectivos de la Administración. Reduciendo las bandas salariales mediante una distribución de los fondos con criterio compensador. Acordando medidas de cara a la mujer trabajadora, como por ejemplo:

- Recoger en convenio el derecho a la reducción de la jornada por cuidado de un hijo/a, o por incapacidad del cónyuge, padre o madre.

- Derecho al cambio de puesto de trabajo en el caso de embarazó (ver apartado de salud laboral).
- Compromiso del M.E.C. de pagar el 100% del salario en los supuestos de maternidad, cuando pudiera faltar período de cotización y/o afiliación mínima a la Seguridad Social.
- Formación dentro del horario de trabajo, etc.

**2. La participación de los trabajadores y trabajadoras en la mejora de sus condiciones de trabajo.** Para nuestra Organización la participación de los trabajadores y trabajadoras es una de las señas de identidad. Esta participación se ha intentado desarrollar a través de:

- La **información** directa a los centros como uno de los elementos más importantes. Durante estos cuatro años hemos hecho un esfuerzo visitando la práctica totalidad de los centros en varios momentos al año, con la intención de recoger vuestra opinión y llevar nuestras propuestas.
- **Jornadas de personal laboral de las Administraciones Educativas.** En el año 93 la Federación de Enseñanza de CC.OO. ha realizado unas jornadas estatales y algunas provinciales con el fin de debatir sobre la problemática del sector. En ellas se han estudiado problemas que afectan directamente a los trabajadores como las transferencias educativas, la modernización de los servicios (formación, clasificación profesional, etc.).

**3. La importancia de los servicios complementarios:** Desde CC.OO. venimos trabajando por dignificar el papel del personal laboral en los centros educativos. En este sentido algunas de nuestras iniciativas han sido: presentar al Parlamento una Ley que regule adecuadamente la financiación del sistema educativo para asegurar los recursos necesarios y, por tanto, la mejora y extensión de los servicios complementarios. Realizar campañas para la dignificación de las funciones que realiza el personal laboral del M.E.C. Proponer la participación del personal laboral en los órganos de gestión y participación de los centros educativos, así como en el Proyecto Educativo de Centro.

Todo ello porque estamos convencidos, que unas condiciones de trabajo adecuadas contribuyen a unos servicios educativos de calidad. Mejorando las condiciones de trabajo se mejora la calidad de los servicios públicos.