

La negociación colectiva en el proceso de transferencias

Hemos creído conveniente reproducir bajo este epígrafe una parte importante del documento base para el debate de las Jornadas sobre Transferencias Educativas. La selección se ha realizado con dos criterios: en primer lugar, el valor informativo para los lectores de T.E. y, en segundo, el grado de aceptación obtenido entre los participantes en dichas Jornadas.

SITUACIÓN ACTUAL DE LOS MARCOS DE NEGOCIACIÓN

MARCOS DE NEGOCIACIÓN DE ÁMBITO ESTATAL

A) Mesa General de la Función Pública

Regulada en la LOLS, su ámbito de actuación no termina de afectar a todos los empleados públicos y se presentan tres problemas:

1. Confusión con la Mesa de Administración del Estado.
2. Escasa implicación de los ministerios y organismos que tienen mesa sectorial propia (Sanidad, Enseñanza, Correos...)
3. Dudosa relación con las Comunidades autónomas y Administración Local.

Esta situación y la dependencia de los Presupuestos Generales, junto a la inexistencia de instrumentos de sanción que obliguen al cumplimiento de pactos y acuerdos, conforman un panorama ciertamente complejo.

B) Universidad

Existe, formalmente, una Mesa sectorial -formada por la Secretaría de Estado para la Universidad (SEUI) y los sindicatos representativos- cuyo funcionamiento es escaso y siempre a trompicones, forzados por nuestra presión. El hecho de que las universidades tengan autonomía, limita las posibilidades de la negociación estatal e induce la de empresa.

C) Privada

En los últimos tiempos, y al calor de las divisiones patronales, se ha producido un proceso de desmembración de convenios. A pesar de ello, existen todavía notables diferencias con el resto del mundo laboral donde abundan los convenios provinciales y de empresa. Actualmente existen:

1. Convenio de Centros Concertados (CECE, Educación y Gestión, y Serveis Educatius)

2. Convenio de Centros no Concertados (CECE y ACADE)
3. Convenio de Educación Infantil (CECEI, Educación y Gestión, y ACADE).
4. Convenio de Educación Especial (CECE, Educación y Gestión y ANCEE)
5. Convenio de Enseñanzas no regladas (CECE, ACADE-FECEI y FEAP).
6. Convenio de Escuelas de Turismo (ANESTUR)
7. Convenio de Autoescuelas (Confederación Nacional de Autoescuelas)
8. Convenio de Colegios Mayores (CECE, Educación y Gestión y ACADE).
9. Convenio de Universidades Privadas (CECE).
10. Convenio de Centros de Peluquería y Estética (CECE).

Además de estos convenios de ámbito estatal, se han desarrollado convenios de ámbitos territoriales provinciales o autonómicos:

- Convenios de Centros Generales en Cataluña y País Vasco.
- Convenios de Educación Especial en Cataluña y Madrid.
- Convenio de Autoescuelas en Granada.

Aunque sin el carácter de mesas consolidadas, con las distintas Administraciones Educativas se han desarrollado negociaciones sobre la aplicación de la Reforma, titulación del profesorado, analogía retributiva y centros en crisis. Sobre este último punto, existen acuerdos en el Territorio MEC y todas las Comunidades con transferencias.

D) Enseñanza Pública No Universitaria

Existe una Mesa Sectorial para funcionarios docentes que, como en el caso de la mesa de la función pública, confunde sus ámbitos de actuación respecto a lo que debe ser de carácter estatal y lo que debe ser específico de Territorio MEC.

Las Administraciones educativas resuelven este problema por la mera diferenciación de puntos del orden del día, hasta el extremo de que en una misma sesión pueden tratarse temas de carácter básico y temas de ámbito MEC. Suponemos que, a través de la Conferencia de Consejeros, las Administraciones han consensuado las propuestas que en nombre suyo presenta el MEC. Una de las reivindicaciones de todo este período ha sido la presencia en las mesas de representantes de las CC.AA. con transferencias.

El Personal laboral tiene un Convenio que abarca las 27 provincias de gestión del MEC.

LOS MARCOS DE NEGOCIACIÓN EN LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS CON COMPETENCIAS TRANSFERIDAS

A) Función Pública

En todos los territorios existe una Mesa General de la función pública a nivel de Comunidad Autónoma, ligadas a la cual se sitúan las mesas sectoriales de Enseñanza. En algunos

territorios existen acuerdos o normativa específica: en Navarra, una ley propia sobre Órganos de representación, o en Canarias, un Acuerdo de Concertación Social (1994), donde se especifican los marcos de negociación de los empleados públicos.

Respecto al papel comparativo de las diferentes mesas de la función pública frente a la mesa correspondiente estatal, como caso significativo, se observa que en pocos territorios se han avanzado acuerdos como consecuencia de la firma del Acuerdo de Septiembre MAP-Sindicatos. Sólo Valencia ha aprovechado la coyuntura del proceso abierto para modificación de niveles para cerrar un Acuerdo de Función Pública (con un aumento salarial superior al 3,5%). Quedando pendiente el tema en el resto de Comunidades que, incluso en algunos casos (Euskadi o Navarra) tienen pendiente la subida salarial del 95.

Existe, por lo tanto, una cierta diversidad en la profundización y el dinamismo de la negociación en el marco de la mesa general de la función pública, normalmente al calor de dinámicas o coyunturas políticas, correlación de fuerzas...

La coordinación con la FSAP reproduce las mismas disfunciones que en el ámbito federal/estatal. Como excepciones, se sitúa Cataluña, donde se ha establecido un Pacto de Area Pública sobre derechos y competencias, o Galicia.

B) Universidad

En la práctica, la única que funciona como mesa general para todas las universidades de una misma Comunidad Autónoma es la de Andalucía. Aunque en algunos territorios está creada formalmente, o bien no funciona, caso de Galicia, o bien se le niega su carácter negociador (caso de Canarias).

La negociación se aborda, pues, subsector a subsector, y universidad a universidad. El subsector de Personal laboral suele disponer de Convenio general de ámbito regional o autonómico. En todo caso, en el ámbito interno de cada universidad (salvo algunos casos aislados -Valencia, Alicante, Murcia, Granada...-), tampoco existen marcos globales de negociación para todo el personal (cada subsector es independiente dentro de ellas).

La desmembración es la tónica general de la negociación en el sector de Universidad en las CC.AA. con transferencias. La argumentación de la autonomía universitaria y la oposición de los rectores y de las administraciones (además de la heterogeneidad de los diferentes subsectores), parecen ser las principales causas de esta desmembración.

Otro problema añadido a todo ello es la ambigüedad de la participación del sector universitario en las diferentes Mesas generales de la función pública donde se establecen cuestiones que afectan, también, aunque sea de forma indirecta, al personal funcionario de universidades.

C) Privada

En general, y salvo excepciones (Catalunya o Euskadi), no existen Convenios propios negociados para cada ámbito de Comunidad Autónoma, aplicándose los Convenios negociados a nivel Estatal.

La punta de lanza de la negociación de ámbito autonómico aparece ligada a determinados temas en los que tienen competencia las respectivas Consejerías: centros en crisis y condiciones para aplicación de la Reforma en centros concertados.

D) Pública No Universitaria

El Personal laboral de enseñanza depende, generalmente, de la F.E. (excepto Navarra y Canarias); aplicándoseles, normalmente, un Convenio Único de Laborales de la correspondiente administración pública autonómica. El seguimiento de los problemas sectoriales de Laborales se garantizan, en algunos territorios (Cataluña o Andalucía), a través de órganos específicos (Subcomisión de vigilancia del convenio, en el caso andaluz; y Comité intersectorial en el caso catalán).

Los contenidos de negociación de las mesas sectoriales de enseñanza pública de las CC.AA. con transferencias no varían, sustancialmente, de los temas negociados en el territorio MEC. En general, se centran en aspectos ligados a la implantación de la Reforma y funcionamiento del servicio educativo. Respecto a los ritmos y avances en la negociación, se observa una cierta diversidad: en algunos aspectos de las condiciones de trabajo (ej.: jornada o sexenios) se ha ido más lejos en algunas CC.AA. (Andalucía, Canarias ...); aunque, en general, en los aspectos ligados a la regulación de la implantación de la Reforma, el ritmo suele marcarlo el territorio MEC. Existen, de todos modos, excepciones en las que el dinamismo de las Consejerías es la tónica: caso de Navarra o de Canarias, cuyas razones de fondo son, evidentemente, de tipo político.

Por regla general, y dado que los contenidos de enseñanza pública tienen una más clara dependencia de las distintas Consejerías de CC.AA. con transferencias, es en este sector donde se visualiza mejor la negociación específica de CC.AA.

Los contenidos se abordan, en todos los casos, de forma parcial y no de forma global. Euskadi es, en este caso, la excepción, con una estructura de Convenio colectivo de Enseñanza Pública (1987), al que se pueden ir introduciendo los nuevos temas.

Otro tema genérico pendiente es el establecimiento de Protocolos que regulen los procesos de negociación.

E) Valoraciones

Las federaciones autonómicas se encuentran satisfechas, en general, con la capacidad contractual y los espacios de intervención sindical que genera el traspaso de competencias.

A pesar de ello, sin embargo, las dificultades de la realidad se imponen: no se tratan fácilmente los problemas de la negociación en Universidad; no se avanza en el establecimiento de ámbitos de negociación en Privada; siendo tan sólo el sector de pública no universitaria y los temas de política educativa los que proporcionan más claramente vías de intervención sindical a nivel autonómico; aunque, como ya se ha dicho, tampoco establecen grandes diferencias en cuanto al contenido y los ritmos de la negociación.

El Territorio MEC, por el mayor rigor presupuestario al que está sujeto, suele funcionar como referencia mínima a partir de la cual desarrollar los acuerdos en el resto de las CC.AA. En las excepciones en que alguna comunidad ha sido pionera en algún acuerdo, se convierte en objetivo y acicate para el resto. En este punto aparece el problema de fondo de la articulación territorial de la negociación: cómo conseguir que los acuerdos de unos territorios refuercen la negociación de los demás, y no al revés. Pueden plantearse dos instrumentos para avanzar en este terreno: establecer a nivel estatal unos mínimos sobre los que intervenir desde los territorios; y profundizar, a nivel interno, en la coordinación federal de ámbito estatal.

Si, normalmente, la correlación de fuerzas y la coyuntura política juega un papel determinante en los avances de la negociación, en el caso de las CC.AA. con competencias esta realidad se impone, aún con más fuerza:

- Se constata una mayor voluntad negociadora por parte de las Administraciones en manos del PSOE o Coalición Canaria que por parte de las gobernadas por el centro derecha (P.P. o CiU).
- En una primera fase, la necesidad de demostrar que son capaces de gestionar el autogobierno ha supuesto un cierto incremento de los recursos dedicados a educación.
- La competencia política con la Administración Central puede manifestarse de modos antagónicos: desmarcándose de la gestión MEC haciendo caso omiso a la regulación estatal –caso de Euskadi–, o adelantándose, si cabe, a la misma –caso de Canarias, Andalucía o Navarra–.

La negociación de las condiciones de las transferencias aparece como un elemento capaz de condicionar en un futuro la propia acción sindical: si no se establecen garantías de financiación y recursos suficientes se puede estar hipotecando, en un futuro, las mejoras en las condiciones de trabajo.

Por último, los temas de negociación estatal parecen haber ido perdiendo interés para las negociaciones en las CC.AA. con competencias transferidas (Acceso; Concurso; F.P.;...): al estar situados en la misma mesa de negociación donde se tratan los temas del Territorio MEC, han acabado confundándose con éstos. En muchos casos, las CC.AA. han reproducido mesas paralelas a los temas que se estaban tratando en el ámbito estatal que han tenido un mero carácter consultivo y cuya influencia en la negociación del ámbito estatal ha sido mínima; todo lo más, en las negociaciones entre las distintas Consejerías ha sido utilizado según les interesaba como elemento de presión.

DESARROLLO DE MODELOS Y ÁMBITOS DE NEGOCIACIÓN

1. CUESTIONES GENERALES

Como ya se sabe, y tantas veces comprobamos en la práctica, la negociación colectiva no es un derecho consolidado a partir del cual podamos diseñar nuestra estrategia. La experiencia nos muestra que el mayor o menor contenido de los procesos de negociación depende, principalmente, de lo que hemos denominado correlación de fuerzas (actitud y necesidades de la patronal, alianzas y apoyos sindicales, participación de los trabajadores y trabajadoras, otros elementos de presión, etc.). Así, sin tener reconocido el derecho a modificar las previsiones presupuestarias, se han conseguido incrementos retributivos (por ejemplo, en 1988) y, por el contrario, a pesar de tener pactados incrementos retributivos concretos, fueron congelados en 1994 en la Comunidad Autónoma Vasca de forma unilateral.

Si todo esto es verdad en el mundo laboral, en la función pública muestra ciertas especificidades, fundamentalmente por la dependencia de los Presupuestos Generales y la inexistencia de instrumentos de sanción que obliguen al cumplimiento de pactos y acuerdos.

Concluimos de todo ello que cualquier diseño de articulación de la negociación tendrá un carácter meramente teórico, formal, siendo la realidad más compleja y dialéctica.

Las negociaciones no se articularán sólo de lo general a lo específico, ni de éste a lo general, sino que tendrán vida propia en función de sus propias dinámicas internas. A su vez, estas negociaciones tienen efectos de arrastre sobre otros ámbitos y abren nuevos espacios de intervención sindical que generan nuevas expectativas. Y así sucesivamente.

No obstante, no hay que renunciar a diseñar modelos aún a sabiendas de su difícil concreción. Y, desde luego, lo que resulta absolutamente imprescindible es ponernos de acuerdo respecto a algunos criterios (pocos) que constituyan una especie de esqueleto interno mínimo de nuestra filosofía como Federación de Enseñanza, a cuyo fin se plantean en el siguiente apartado.

2. CRITERIOS

En primer lugar, el de solidaridad: debemos intentar garantizar que personas que desempeñan puestos de trabajo equivalentes en distintos ámbitos territoriales o en subsectores diferentes, tengan garantizadas unas condiciones mínimas iguales en lo que se refiere a definición de puestos de trabajo, duración de la jornada laboral, movilidad, vacaciones, derechos sindicales, la parte substancial de las retribuciones, etc.

En segundo lugar, el de productividad sindical: hay que tratar de aprovechar la ventaja comparativa que representa nuestra organización como rama estatal, que nos permite sumar la fuerza de los territorios en donde tenemos mayor poder sindical con la de aquellos donde somos más débiles.

En tercer lugar, el de equilibrio en la articulación de la negociación colectiva: hay que huir de dos actitudes negativas extremas, igualmente peligrosas:

- intentar laminar la capacidad de negociación legalmente reconocida a las CC.AA. y, en lógica contraparte, a nuestras organizaciones territoriales
- usarlo para la secesión de los ámbitos autonómicos en relación a los estatales.

Como corolario de los anteriores se deriva el criterio de la globalidad: hemos de buscar ámbitos globales de participación como contraparte de la Conferencia de Consejeros de Educación. Globalización que también debería extenderse al personal laboral, aunque la situación aquí es mucho más difícil, por la tendencia a la proliferación de convenios de C.A. o, incluso, de Universidad.

3. ÁMBITOS

La concreción de los criterios enunciados en la delimitación de ámbitos de negociación sería la siguiente:

- Una Mesa General de la Función Pública
- Una Mesa estatal de negociación para los niveles públicos no universitarios
- Una Mesa estatal de negociación para el Personal Laboral de las Administraciones educativas.
- Una Mesa estatal de negociación para la Enseñanza Privada
- Una Mesa estatal de negociación para Universidad.

– A partir de ahí, deberíamos reproducir esta estructura en cada comunidad autónoma: Mesa sectorial y Mesas de negociación de Convenio Colectivo, que se complementa en Juntas de Personal y Comités de Empresa.

La función globalizadora como rama podría:

- Incorporarla el Sindicato institucionalmente
- Apostarse por el Consejo Escolar del Estado para planificación educativa (derecho a la educación y políticas educativas)
- Mediante la globalización de áreas parciales (formación, salud laboral, igualdad de oportunidades...)
- Un nivel de negociación con el M.E.C. en el que sólo estuviesen como parte sindical las grandes Confederaciones, y cuyo contenido fueran las grandes leyes.

4. CONTENIDOS

4.1. Mesas Estatales de ámbito general y sectorial

Respecto al contenido de cada ámbito, en esta parte, sólo vamos a tratar del de la Mesa General de la Función Pública, y de algunas cuestiones respecto a contenidos generales de los ámbitos estatales, ya que los contenidos específicos y los correspondientes a los otros ámbitos se abordarán posteriormente al tratar de cada sector.

Hay que regular y clarificar una Mesa de la Función Pública que trate las condiciones básicas de las empleadas y empleados públicos de todo el Estado, cuyo contenido debería versar sobre:

- Estructura salarial y salarios mínimos.
- Clasificación de categorías profesionales.
- Normas básicas del Estatuto de la Función Pública.

Sobre esta base, se asentarían las Mesas de Función Pública de cada Autonomía y de la Administración del Estado, junto a las correspondientes Mesas Sectoriales (Justicia; Correos; Sanidad; Educación; Universidad; Privada; Personal Laboral...).

Además, los contenidos comunes en la Mesas Sectoriales de ámbito estatal deberán ser todos aquéllos que tengan que ver con la naturaleza del empleo público en la enseñanza y del derecho constitucional a la educación. En un lado, el estatuto de la función docente: el acceso a la condición de empleado o empleada pública y su pérdida, los derechos y libertades de esta condición, el régimen disciplinario y de incompatibilidades y las normas que regulen la movilidad interestatal, etc.; en otro, los marcos generales de las políticas educativas.

4.2. Las mesas de negociación en los sectores

Respecto a los sectores dentro de la Enseñanza, algunos de ellos ya han iniciado el debate sobre la cuestión que nos ocupa, como es el caso de Privada (en sus primeras Jornadas), del Personal Laboral de las Administraciones Educativas (en sus Jornadas y posteriormente en el Consejo Federal del 5/04/95) y de Universidad (en la Sección Federal ampliada y en el Consejo Federal de 10-11/05/94).

4.2.1. Enseñanza Privada

A la hora de articular la negociación con las Administraciones educativas en la Enseñanza Privada nos deben guiar los siguientes principios:

A.- El diseño de negociación fijado en las primeras Jornadas sobre la Enseñanza Privada, Convenio Marco de Mínimos. Es lógico que los planteamientos sobre la negociación colectiva sean coherentes y no estén influenciados porque la negociación se realice como consecuencia de una normativa laboral, Estatuto de los Trabajadores, o una normativa Educativa, LODE, LOGSE, etc.

En este sentido los marcos negociadores no deben estar subordinados a las pretensiones de la otra parte, sino que deben ser correctamente diseñados por nuestra organización. Del mismo modo que nos oponemos a que los marcos negociadores los determinen las patronales del sector según su número y sus necesidades, nos opondremos a que los marcos negociadores sean determinados por las Administraciones educativas.

B.- La legislación en materia educativa y los marcos competenciales de las diferentes Administraciones educativas. Sin obviar que una parte de nuestra actividad sindical estará encauzada a conseguir una legislación en materia educativa que favorezca los intereses de los trabajadores y trabajadoras bien proponiendo nuevas leyes, ley de financiación, intentando modificar las actuales LODE, o forzando negociaciones sobre futuras leyes, “Ley Pertierra”, etc., tenemos que aprovechar la legislación educativa actual para conseguir ámbitos de negociación que nos permitan mejorar las condiciones de trabajo para el personal de la Enseñanza Privada y la igualdad de oportunidades.

- **ÁMBITO FUNCIONAL**

El ámbito funcional deberá ser el de la enseñanza reglada, es decir la regulada por una Ley educativa, en este caso la LOGSE, aunque tendremos que distinguir entre la enseñanza privada sostenida con fondos públicos y la enseñanza privada que no tiene ningún tipo de ayuda o subvención.

En el primer caso, el personal de dichos centros además de estar sujeto a la normativa de la LOGSE, esta afectado por la LODE y en consecuencia por el articulado que hace referencia a la analogía de este personal con el de la Enseñanza Pública. Esta ley incide de una manera determinante en las condiciones de trabajo y por tanto amplía y enriquece el contenido de la negociación.

En el caso del personal de centros sin ninguna ayuda o subvención parece menos clara la necesidad de negociar con las administraciones educativas, sin embargo debemos de tener en cuenta que cumplir una normativa educativa en materia de horarios lectivos, calendarios escolares, titulaciones, formación etc. incide en las condiciones de trabajo y por consiguiente consideramos que también debe entrar en el ámbito funcional.

Este ámbito funcional debe ser común para toda la negociación en Comunidades Autónoma y se resumiría en abrir una Mesa de negociación sobre la Enseñanza Privada a nivel Estatal y a nivel de Comunidades Autónomas. En esta Mesa única de negociación se contemplarían las especificidades de la enseñanza privada sostenida, total o parcialmente, con fondos públicos.

- **ÁMBITO TERRITORIAL**

Habrá un ámbito Estatal y ámbitos de Comunidades Autónomas.

En el ámbito Estatal se negociarán mínimos que afecten a todo el Estado (95 % del salario de la pública en el Acuerdo de Analogía, modificación de la LODE para posibilitar la separación de los salarios del PAS y de los gastos de funcionamiento, etc.).

El ámbito de las Comunidades Autónomas estará condicionado, en sus contenidos, por las competencias en materia educativa que cada Comunidad Autónoma tenga.

En todo caso será necesario fijar unas líneas comunes de actuación que nos permitan actuar con coherencia en cada ámbito territorial. El ejemplo de la negociación de Acuerdos sobre mantenimiento del empleo debe de ser un ejemplo ilustrativo: Las líneas maestras de la negociación fueron fijadas en las primeras Jornadas sobre la Enseñanza Privada, llegando a elaborar un documento que ha servido de base para todas las negociaciones. Posteriormente ha habido reuniones de coordinación y de revisión de los aspectos fundamentales.

- **LAS PARTES NEGOCIADORAS**

Si consideramos un solo ámbito funcional de negociación, Enseñanza Privada, las partes integrantes tendrían que ser las Administraciones educativas, las organizaciones patronales representativas y las organizaciones sindicales representativas.

- **LOS CONTENIDOS**

Los contenidos de la negociación estarán en función de las leyes educativas. Como consecuencia de la LODE estarán los temas salariales, los temas de jornada y vacación, temas de formación y titulaciones, y los temas de empleo, contratación etc. También estarían incluidos los temas de derechos sindicales.

Como consecuencia de la LOGSE, en los centros privados sin concertar tendríamos que controlar los horarios y los calendarios escolares, esta negociación no sería determinante en fijar las condiciones laborales, pero si podría tener incidencia.

- **LAS ESTRATEGIAS**

Es necesario también fijar unos criterios comunes sobre las estrategias a seguir en los diferentes procesos negociadores y sobre todo hacia qué instituciones debemos dirigir nuestra presión. Si aceptamos una sola Mesa de negociación con presencia de Administraciones educativas y de patronales parece claro que las medidas de presión deberán ir dirigidas hacia aquella institución o instituciones que paralicen o impidan que las negociaciones avancen en el sentido de nuestras pretensiones. En consecuencia, unas veces tendremos que presionar a las administraciones si incumplen el 49.4 de la LODE, otras a las patronales si no ofertan todo el salario que permiten los módulos, y otras a ambas si se niegan a negociar acuerdos de recolocación, por ejemplo.

4.2.2. Pública No Universitaria

A. Personal Laboral de las Administraciones Educativas

En las Jornadas de Junio se inició el debate sobre el futuro de la negociación colectiva: convenio único para todos los empleados de la Comunidad versus convenio específico de rama. Como ya sabemos de aquel debate se desprendía la complejidad de la decisión, al menos planteándola en esos términos bipolares; porque de las aportaciones de las Comunidades, principalmente de las que ya tienen la experiencia de la gestión educativa, se veía que ni un convenio ni otro aporta más ventajas en sí mismo: si el convenio único puede favorecer mejores condiciones para la movilidad, por el contrario la especificidad de los trabajadores de una rama o sector pueden quedar diluidas. Digamos que no hubo un

decantamiento ni en un sentido ni en otro, ahora bien sí se concluía algo importante y es que con independencia de una situación u otra era necesario “combinar ámbitos generales de negociación con ámbitos sectoriales, que aseguren la especificidad de las condiciones de trabajo en un centro educativo”.

En el Consejo Federal de fecha 5/04/95 , se presentó el documento: “la estructura de la negociación colectiva para el personal laboral de las Administraciones Educativas”, como base para el debate en el conjunto de nuestra Organización con vistas a las Jornadas de Transferencias, y con el fin de ir configurando una alternativa respecto a la negociación del personal laboral en el marco de un estado de las autonomías.

• ASPECTOS A TENER EN CUENTA EN LA NEGOCIACIÓN GLOBAL E INTERSECTORIAL

La ordenación de la negociación colectiva es un hecho ineludible si realmente queremos avanzar hacia una modernización real de las relaciones laborales. Esto que constituye una asignatura pendiente en el marco laboral general, cobra una mayor preocupación en el caso de aquellos sectores que como consecuencia de un proceso de transferencias autonómico puede quedar desarticulada la negociación colectiva.

El documento elaborado por la Confederación de CC.OO.: “Propuesta estratégica sobre la estructura y articulación de la negociación colectiva” y presentado en el último Consejo Confederal, pone de manifiesto la existencia de una estructura de negociación excesivamente atomizada y desarticulada en el ámbito laboral, así pues, según los últimos datos disponibles, existen en nuestro país cerca de 4000 convenios, eso sin tener en cuenta los acuerdos de empresa y pactos que no se han registrado ni publicado. Asimismo, en este documento se pone de manifiesto la descentralización como otra característica de nuestra negociación colectiva, de manera que en el año 1992 el número de convenios sectoriales estatales representaba escasamente el 1.4% del total de convenios, afectando al 17,23% de empresas.

Es, por tanto, importante buscar marcos de negociación sectorial estatal y marcos autonómicos bajo la estructura de Convenios Marcos. Ahora bien, este ámbito de negociación debería cumplir las siguientes características:

- Convenio de mínimos y orientativo de la negociación en otros ámbitos.
- Debe ser abierto y, por tanto, evitar que estos acuerdos vacíen de contenido unidades sectoriales menores.
- Debe ser flexible, evitando cerrar o bloquear la regulación contenida en otros ámbitos, y permitiendo una reciprocidad entre los diferentes ámbitos.
- Debe ser solidario y, por tanto, plantearse como objetivo la homogeneización de las condiciones laborales y retributivas de los trabajadores y trabajadoras afectadas.

• ÁMBITOS DE NEGOCIACIÓN

En el terreno concreto del personal laboral de las Administraciones Educativas, la decisión, sin más, sobre “convenio único” (intersectorial) o convenio específico (sectorial) resulta un tanto artificial, en parte porque es muy difícil fijar un principio general en este sentido, ya que una decisión u otra viene determinada por la realidad concreta de cada Comunidad. A nadie se le escapa que en aquellas comunidades que dispongan de un convenio que tiene unas mejoras con respecto a la situación actual podamos oponernos a la lógica de que los trabajadores y trabajadoras quieran incorporarse a ese convenio para mejorar sus salarios.

Con independencia del modelo de convenio que finalmente cada Comunidad establezca para regular las condiciones del personal laboral de su Administración Educativa, es importante tener en cuenta las necesidades anteriormente expuestas:

- Necesidad de evitar la atomización de la negociación colectiva.
- Necesidad de marcos más globales y centralizados para facilitar la homogeneización de las condiciones de trabajo, respetando siempre las peculiaridades de cada sector.

Aunque los referentes de convenio único y convenio específico pueden aparecer, aparentemente, como posiciones dicotómicas, no son totalmente incompatibles. Dicho de otro modo, nosotros tenemos que ser capaces de articular una estructura de negociación que atienda a principios generales y globales, pero también que salvaguarde la negociación de los sectores específicos. **La negociación colectiva se tiene que estructurar en un continuo entre lo global y lo específico, fijando en ese continuo los distintos ámbitos.**

1. Ámbito sectorial-estatal: Desde este ámbito se determinarán las condiciones básicas de los trabajadores al servicio de las Administraciones Educativas, y que vendrían determinadas por todos aquellos aspectos que influyen en la implantación de la Reforma Educativa y en la organización de los perfiles profesionales para una mejor respuesta a las necesidades de esta Reforma.

Digamos que sería el marco donde habría que fijar aquellos aspectos que pueden y deben ser comunes para todo el personal de apoyo y de servicios complementarios del sistema educativo.

Con carácter general, en este ámbito sólo podrían quedar cerradas las materias a que hace referencia el art. 84 del E.T. En este sentido, se podrían negociar aspectos como el referente a los grupos profesionales para el personal de apoyo y servicios educativos, la movilidad geográfica entre las Comunidades, el salario mínimo, etc.

Nunca un convenio en este ámbito podrá impedir las posibles mejoras que se pudieran negociar en ámbitos inferiores. Es decir, en todo caso, siempre sería un acuerdo de mínimos.

Evidentemente, las características de la Administración hace difícil crear este ámbito de negociación, pues sólo es posible a través de una reunión con los Consejeros de las Comunidades.

2. Ámbito intersectorial-autonómico: En este ámbito se negociarían todas aquellas materias que por su naturaleza y dependencia directa del empresario (gobierno de cada Comunidad Autónoma) exigiría un tratamiento común y directo para todos los empleados de la Comunidad.

Así, desde este ámbito intersectorial dentro de cada CC.AA. , se abordaría la negociación de los temas fundamentalmente económicos: revisión salarial, formación, acción social, salud laboral, régimen disciplinario, etc. También sería objeto de negociación en este ámbito los criterios de movilidad intersectorial.

Corresponde al ámbito del convenio colectivo de los empleados públicos del gobierno Autónomico.

3. Ámbito sectorial-Autonómico: Correspondería al ámbito de negociación que habría que desarrollar en cada Consejería de Educación, aunque se trate de un convenio único-intersectorial.

Evidentemente este ámbito es posible en la medida que los convenios colectivos de cada Comunidad Autónoma permitan una negociación sectorial. Este ámbito juega un papel fundamental porque de lo contrario la negociación colectiva autonómica puede diluir la

problemática que se deriva directamente para el personal al servicio de las Administraciones Educativas.

Tomaría como referente los posibles acuerdos estatales y su objetivo es desarrollar:

– Los acuerdos a nivel estatal. Utilización de las técnicas de mejora del convenio marco y de reenvío a otros ámbitos inferiores de negociación, indicando las limitaciones y contenido de lo disponible.

– El convenio único de la Comunidad en los aspectos que requieren una especificidad sectorial: clasificación profesional, jornada, vacaciones, formación.

– El establecimiento de sistemas de mediación y arbitraje que con carácter previo a la toma de decisión empresarial, resuelvan en el caso de traslados, modificación sustancial de las condiciones, suspensiones y despidos colectivos.

– Se negociará la provisión de vacantes, teniendo en cuenta en los procesos de traslado voluntario y promoción interna, no sólo las necesidades autonómicas, sino también las estatales e intersectoriales.

4. *Ámbito provincial:* *En este ámbito se negociarán las cosas más concretas. Correspondería al desarrollo del convenio colectivo y a la concreción de los aspectos relacionados con la organización de los centros y las condiciones de trabajo. Se desarrollaría a través de los comités de empresa con los responsables provinciales de la Consejería de Educación.*

B. Profesorado

En lo que respecta a Enseñanza hemos de buscar ámbitos globales de participación: paralela a la Conferencia de Consejeros de Educación debería establecerse una Mesa de negociación de funcionarios docentes de ámbito estatal en la que estuviesen representadas las 17 Administraciones autonómicas (o una comisión delegada) y el MEC, junto a los sindicatos más representativos a nivel estatal.

En dicho ámbito estatal deberían negociarse todos aquellos temas que tienen que ver con la naturaleza del empleo público y del derecho constitucional a la educación:

- El acceso a la condición de funcionario y su pérdida.*
- Los derechos y libertades de esta condición.*
- El régimen disciplinario y de incompatibilidades.*
- Las normas que regulen la movilidad interestatal.*
- Cuestiones básicas de salud laboral.*
- Los marcos generales de las políticas educativas.*
- Sistemas de solución extrajudicial en materia de ingresos y traslados.*
- Definición de perfiles profesionales.*
- Igualdad de oportunidades.*

El reciente conflicto de la Sanidad Pública en torno a la homologación de retribuciones en las diversas CC.AA. plantea el debate de si sería oportuno o conveniente regular en el ámbito estatal otras materias a las que hace referencia la “Propuesta estratégica sobre estructura y articulación de la negociación colectiva”, documento ya citado en otras partes de

este trabajo (la estructura salarial y la estructura y concepto de jornada), así como de si convendría o sería posible intentar negociar, en este ámbito, cualquier otro tema sobre condiciones generales de trabajo (ratios de plantillas como garantía estatal de mínimos), dándole siempre un carácter de mínimos, para evitar que se puedan producir diferencias entre CC.AA., incluso para evitar posibles retrocesos donde nuestra implantación sindical es escasa o nuestra correlación de fuerzas desfavorable.

En cada CC.AA. debería existir una mesa sectorial que regulase el resto de los temas. Además, la mesa sectorial repartiría y administraría las materias a regular en las Juntas de Personal, estableciendo cláusulas de reenvío sobre aquellas materias que exijan concreción y desarrollo en otros ámbitos de negociación inferiores.

Para homogeneizar la Acción Sindical Federal en los temas que sean de competencia autonómica, el Consejo Federal deberá consensuar unos criterios mínimos que eviten que lo acordado en un territorio pueda condicionar o limitar a la baja las posibilidades del resto.

4.2.3. Enseñanzas Universitarias

En línea con los sectores anteriores, aquí también se deben establecer tres ámbitos de negociación que corresponderían con el ámbito estatal, el autonómico y el de cada universidad.

A) *Ámbito Estatal que comprende:*

• Mesa Sectorial de Universidades

Composición: MEC y Sindicatos más representativos del ámbito.

Competencias: Negociación de LRU y normas derivadas de ellas de carácter estatal (retribuciones del PDI, mapas de titulaciones y homologaciones de estas, criterios mínimos de creación de nuevas Universidades, etc.).

Acuerdo General de Derechos Sindicales.

Establecimiento de presupuestos finalistas a las Comunidades Autónomas en materia de Universidades y especialmente para becas, investigación.

Criterios generales de plantillas (PAI, ratios PDI/alumno, PAS/PDI, etc.).

Formación, Acción Social y Salud Laboral.

• Comisión Paritaria Acuerdo/Convenio Marco

Composición: Inicial: Diez representantes de cada parte, siendo repartidos los diez representantes de la parte sindical, conforme a los resultados electorales, entre los sindicatos más representativos, con un mínimo de uno.

Definitiva: Entre 10 y 20 miembros de cada una de las partes, repartidos en la parte sindical como en el caso anterior.

Competencias: Las propias de cualquier convenio de estas características.

B) *Ámbito Autonómico*

• Mesa Autonómica de Universidad

Composición: Consejería de Educación y Sindicatos más representativos del ámbito.

Competencias: Distribución de Transferencias corrientes y de capital a las Universidades de la Comunidad Autónoma.

Coste autorizado de personal para cada Universidad de la C.A.

Creación de nuevos Centros, nuevas Universidades o campus y ampliaciones de los mismos, y nuevas titulaciones.

Criterios específicos de plantilla.

Criterios de impulso de la investigación.

Becas propias de la Comunidad Autónoma.

Condiciones de trabajo del personal funcionario de las Universidades de la Comunidad Autónoma en el caso de que no exista acuerdo específico equiparable a Convenio Colectivo para este sector en el ámbito autonómico.

Acuerdos específicos de Derechos Sindicales.

- **Comisión Paritaria del posible Convenio Colectivo Autonómico**

Composición: Administración Universitaria (Rectores o Gerentes con posibilidad de presencia de la Administración Autonómica) y Sindicatos más representativos del ámbito.

Competencias: Las establecidas en el documento "Convenio Marco" y las derivadas del propio Convenio Colectivo Autonómico.

Homogeneización de las condiciones de trabajo del personal de las distintas Universidades de la Comunidad Autónoma.

Posibilidad de negociación conjunta para PAS funcionario y laboral.

C) Ámbito de Universidad

- **Mesas de Universidad**

Composición: Equipo Rectoral o Delegación de la Junta de Gobierno y Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos.

Competencias: Elaboración de las líneas presupuestarias plurianuales.

Plantilla modelo de la Universidad.

Formación del personal.

Desarrollo de normas para Fondo de Ayuda Social.

Homogeneización de criterios para los tres subsectores (PDI, PAS-F y PAS-L) sobre Salud Laboral.

Elaboración y calendario de los mapas de riesgos de acuerdo con los criterios establecidos en el documento "Convenio Marco".

Becas propias de la Universidad.

Negociación final globalizada de la RPT conjunta de los tres subsectores de acuerdo a los criterios en el documento "Convenio Marco".

Aplicación y desarrollo de los diferentes Acuerdos Sindicales.

- **Comités de Empresa, Juntas de Personal y Juntas de PDI**

Composición: Según la legislación aplicable.

Competencias: Control de la contratación (copias básicas, presencia en tribunales, etc..)

Normativa de Salud Laboral (hoy por hoy sólo aplicable al Comité de Empresa).

Negociación inicial y por separado en cada subsector de la RPT.

Control “sobre el terreno” de los acuerdos adoptados en los diferentes ámbitos.

Las aplicables de la legislación vigente y las delegadas por las correspondientes Mesas.