

Privada: salarios y condiciones laborales

Antonio García Orejana

El reciente Convenio firmado para las empresas sostenidas total o parcialmente con fondos públicos nos puede servir de ejemplo a la hora de analizar cómo se resuelve la negociación de las condiciones laborales de este personal y el escaso interés que muestran por sus problemas las organizaciones patronales e, incluso, algunas organizaciones sindicales. En el resto de los convenios del sector sus condiciones laborales son iguales o peores.

LOS PEOR PAGADOS

La subida salarial para este personal ha sido del 2,5%, mientras que para el resto de afectados ha oscilado entre el 3,5% y el 4,3%.

En el cuadro adjunto hemos hecho un estudio comparativo de los salarios de las categorías más comunes de PAS (auxiliar administrativo, telefonista, personal de limpieza, de comedor, etc) con el salario del profesor de EGB/Primaria. En los últimos tres años las diferencias se han incrementado en 130.000 pesetas anuales aproximadamente y el porcentaje ha descendido en más de un punto, situándose los ingresos del PAS en poco más de la mitad de los ingresos del profesorado. La Federación de Enseñanza ha defendido siempre para este personal las mismas subidas que para el personal docente, procurando siempre que las diferencias se vayan reduciendo, siendo ésta, entre otras, una de las razones por las que CC.OO. no ha firmado los últimos convenios.

¿Por qué se dan estas situaciones? ¿Quiénes son los responsables? En los centros concertados, las responsabilidades se las reparten, por igual, las patronales y las administraciones educativas; las patronales, en su afán de abaratar gastos, no dudan en reducir las subidas o, incluso, en recurrir a las contrataciones como forma de conseguir mano de obra más barata; y las administraciones educativas, porque se niegan sistemáticamente a entrar en negociación sobre las características y condiciones de este personal, excluyéndoles de todo tipo de acuerdos: retributivos, de mantenimiento del empleo, etc.

Y CON PEORES CONDICIONES DE TRABAJO

Además de ser discriminados en el salario, se les discrimina también en la distribución de la jornada.

El artículo 27 del convenio se modifica con el siguiente añadido: "Se reservan a disposición de la empresa 39 horas de la jornada anual, que podrán distribuirse a lo largo del año aunque suponga superar la limitación anteriormente establecida". Superar la limitación significa posibilitar una jornada diaria de más de ocho horas o de cuatro, si es el sábado.

Esta modificación es un retroceso gravísimo, pues significa estar cada vez más a disposición de la empresa y con una distribución cada vez más irregular de la jornada de trabajo. Para las patronales y algunos sindicatos la modernidad en el tema de las relaciones

laborales es una mayor subordinación a los deseos de la empresa y menor control del tiempo libre y, por consiguiente, menor calidad de vida para la persona trabajadora.

Parece muy grave que las patronales se hayan atrevido, y que la mayoría de los sindicatos haya firmado y consentido, que en el mismo texto de Convenio donde se recogen unos incrementos retributivos inferiores a los del resto, se abunde en la discriminación empeorando la jornada.

LAS PROPUESTAS DE CC.OO.

La Federación de Enseñanza de CC.OO. ha reconocido siempre la importancia del trabajo de este personal en el proceso educativo, reivindicando siempre unas condiciones dignas de vida y un tratamiento no discriminatorio con respecto al resto de personal. Estas reivindicaciones se han concretado en todas las mesas en las que hemos participado en los siguientes aspectos:

Plantillas

Reclamamos de las Administraciones educativas que se negocie la fijación de unas plantillas mínimas según el modelo de centros. La fijación de estas plantillas mínimas posibilitaría incluir a este personal en cualquier acuerdo sobre recolocación y mantenimiento del empleo. Estas plantillas mínimas se tendrían que fijar y ser iguales para los centros públicos y para los centros concertados. En los centros no concertados se tendrían que fijar también unas plantillas similares.

Salarios

Para los centros concertados hemos reclamado siempre que termine la discriminación sobre la forma de recibir el salario. El personal docente lo recibe bajo la modalidad del pago delegado, CC.OO. ha reivindicado siempre que el personal de administración y servicios reciba también sus salarios en dicha modalidad, es la forma segura de controlar los dineros públicos. El dinero público que la administración dedica para pagar salarios a los trabajadores de centros concertados, como mejor controlado está es a través de los propios interesados, cobrando sin ningún intermediario, directamente del Ministerio; así no hay ninguna posibilidad de que el dinero se quede por el camino o de que el dinero destinado a salario vaya a capítulos diferentes.

Esta modalidad de pago la venimos reclamando para este personal, previa una definición de las plantillas necesarias en los centros. CC.OO. ha sido el único sindicato que ha tomado iniciativas en este sentido en todas las tramitaciones de las leyes educativa. Denunció su olvido en la tramitación de la LODE y ha presentado enmiendas en la tramitación de la LOPEG para posibilitar esta modalidad de pago. Las administraciones educativas no han aceptado nunca estas consideraciones, demostrando su despreocupación por el personal no docente y su desinterés por el control de la partida de otros gastos que figura en los Presupuestos Generales del Estado y que es de donde cobran sus salarios este personal.

Las responsabilidades de las administraciones educativas con respecto a los salarios del PAS va todavía más allá de su despreocupación por la forma de pago; en los últimos presupuestos la subida de esta partida fue de 0%, pasando descaradamente los incrementos salariales de este personal a la negociación colectiva y al enfrentamiento con las patronales de forma vergonzosa y envenenada. La Federación de Enseñanza de CC.OO. siempre

quiere dejar claras las responsabilidades y situarlas donde corresponde, en este sentido, no tiene ningún problema en afirmar que en los niveles concertados la responsabilidad radica en el MEC por no posibilitar el pago delegado en primer lugar y por no incrementar los módulos en las cantidades suficientes para atender a este personal. En los niveles no concertados la responsabilidad es obvia, son las patronales quienes no reconocen suficientemente el trabajo de este personal y quienes se oponen a condiciones más dignas en su trabajo.

Condiciones de trabajo

La formación del personal de administración y servicios es otra de las inquietudes de CC.OO. A través de los planes de formación continua, CC.OO. pretende incidir positivamente para que se contemplen cursos para este personal. En este sentido, tanto en las orientaciones como en la fijación de criterios, consideramos prioritario atender las necesidades de este personal.

La reducción de la jornada y su normal distribución, así como el incremento de las vacaciones y la igualdad en las mejoras sociales con los trabajadores docentes, son otros de los objetivos de nuestra organización, siempre en la idea de dignificar el trabajo de este personal y avanzar en la igualdad y en la solidaridad.

Para el logro de estos objetivos, es fundamental el trabajo sindical, la organización y la participación de este colectivo, así como su afiliación a los sindicatos.