

La larga marcha del VI Convenio

Cuando se está ultimando el cierre del VI Convenio Colectivo se hace necesario hacer balance de una muy larga negociación. Negociación que empezó con el anterior Gobierno y que después de un largo período, para que dejaran de ser nuevos, continuó con estos gestores, cuyo rasgo más definitorio es, sin lugar a ningún género de dudas, su alto grado de informalidad en el proceso negociador, no levantar ni una sola acta, dar marcha atrás en puntos en principio acordados, la falta de continuidad por el aplazamiento de sesiones que han hecho lento, hasta la desesperación, lo que se podía haber resuelto en unos meses.

No obstante, a pesar de la poca formalidad en las formas aunque siempre justificada con *buenas razones*, y de la nula voluntad política para afrontar la problemática de un colectivo importante de trabajadores y de unos servicios cada vez más anquilosados, en el curso de las esporádicas reuniones de la Mesa Negociadora, no siempre fáciles, hemos conseguido que se aceptara por su parte algunas de las que han venido siendo reivindicaciones legendarias de nuestra colectivo, de la que pasamos a reseñar las más relevantes, con el mismo orden del Convenio.

Algunos de los aspectos más destacables

La *organización del trabajo*, aún siendo responsabilidad exclusiva de la empresa, se supedita a los principios y criterios de la nueva Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en el sentido de adaptar el puesto de trabajo, en condiciones ambientales, de seguridad, higiene y comodidad al trabajador, y no el trabajador al puesto.

En el capítulo de *provisión de vacantes*, las listas complementarias de traslados se mantendrán abiertas a las vacantes que surjan hasta el 31 de diciembre, y podrán participar también en el concurso de traslados quienes hayan finalizado una excedencia aunque todavía no se hubieran incorporado. El *concurso* tendrá carácter anual y obligatorio para todas las direcciones provinciales y no discrecional como hasta ahora.

Queda pormenorizadamente regulado los cambios de los puestos de trabajo por causas sobrevenidas que impidan el normal desarrollo de la actividad por razones de enfermedad grave del trabajador/a o familiares de primer grado que convivan con él, y el traslado conlleve posibilidades reales de recuperación o rehabilitación, todo ello por prescripción facultativa oficial motivada y siempre que se den una serie de requisitos establecidos.

En el capítulo de *contratación*, se avanza en uno de los que han sido, para CC.OO., objetivo prioritario desde el IV Convenio, el que la contratación de carácter temporal, con independencia del tipo de contrato, se haga en el Administración bajo los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, al igual que la contratación fija. Esto sólo se logra si se hacen convocatorias de bolsas de trabajo de las que resulten unas listas públicas fruto de un concurso de méritos, y con carácter obligatorio para todas las direcciones provinciales.

En el capítulo de *jornada, horario y descanso* se avanza en generalizar las 37,5 horas para todos, incluida la educación especial, que hasta ahora ha tenido 40.

También se avanza en un aspecto muy importante para nuestro sector en el sentido de ajustar, por negociación, el *calendario* laboral y en consecuencia el personal a las necesidades de cada servicio, en los periodos de inactividad de los centros. Para ello es

importante matizar las 1.711 horas anuales con un como máximo 1.711. Este último aspecto está pendiente puesto que después de haberlo aceptado, se retractaron en la última mesa.

Por lo que respecta al capítulo de formación, lo más descabale es la constitución de comisiones provinciales de *formación* que prevean las necesidades de formación, las demandas del personal en los centros y gestionen dichos planes.

El capítulo de *salud laboral* se le da una nueva redacción y un contenido adaptado a la nueva normativa de la Ley de Prevención de riesgos laborales y a sus desarrollos reglamentarios.

En la estructura *salarial* hemos conseguido que acepten la descongelación de los complementos de antigüedad, que habían permanecido congelados desde el 85. Y una cuestión muy importante para el personal con contrato temporal es que después de haberle ganado al Ministerio varias sentencias, desde CC.OO. aceptan reconocerle al personal temporal la antigüedad a efectos económicos. Y finalmente se regula el pago por colaborar con tribunales y otras tareas ajenas a la actividad habitual del centro.

En el capítulo de *Acción Social* se pide, ya desde hace años, el cumplimiento de los Acuerdos MAP-Sindicatos de septiembre del 94 de destinar el 0,8 de la masa salarial para las diferentes ayudas que, con carácter anual, convoca la Comisión de Acción Social.

Matrícula gratuita, se acepta en compensación de la pérdida del derecho a matrícula gratuita de los trabajadores, establecer con carácter anual una convocatoria específica de becas con fondos del Departamento, y para los hijos se realizará con cargo a los fondos de Acción Social.

Aceptan el Pago Delegado a los trabajadores para todas las contingencias que cubre la Seguridad Social , aunque todavía no se ha presentado una redacción definitiva en este artículo.

Disposiciones transitorias: los puestos de trabajo ocupados por personal con contrato temporal serán transferidos a las CC.AA. en las mismas condiciones que tuvieran antes de la firma del su respectivo Real Decreto de Transferencias.