

Balance y programa para el personal laboral

Antonio Navarro.

BALANCE DE UN DURO CUATRIENIO

Cuando se van a cumplir los cuatro años desde las últimas elecciones sindicales en las que CC.OO. obtuvo un respaldo, holgadamente mayoritario, del conjunto de los trabajadores de la enseñanza y en particular del Personal Laboral, y estando abocados a un nuevo proceso electoral, parece de rigor detenernos a hacer balance de lo que podríamos calificar como un duro cuatrienio. Balance que hemos de situar inmerso en la severidad de un contexto político que nos ha condicionado como empleados públicos y no precisamente de la manera más favorable.

Cuatrienio regido por los coletazos finales del último Gobierno PSOE, sumido en una profunda crisis política al destaparse las corruptelas fraguadas bajo el paraguas de las prepotentes mayorías absolutas, y el primer periodo de la derecha novata, poco ducha en gestión democrática, sin modelos de administración ni proyectos educativos, sólo obsesionada por aplicar los dogmas del más rancio liberalismo, reducir el aparato del Estado, privatizar empresas públicas rentables, privatizar servicios, reformar el sistema fiscal en beneficio de la minoría más pudiente, aumentar la parte de la *tarta nacional* correspondiente a las rentas del capital en detrimento de la parte que correspondería a las rentas del trabajo, en definitiva.

Ambos gobiernos, sin embargo, con denominadores comunes en política económica, como una férrea política presupuestaria de recorte del gasto público, so pretexto de necesidad de converger con Europa, como rasgo dominante de este periodo que año tras año nos han impuesto por Ley de Presupuesto y que cada año ha ido dando una vuelta de tuerca en recorte de incrementos salariales con la consiguiente pérdida continuada de poder adquisitivo de los trabajadores al servicio de la Administración del Estado, así como en el bloqueo de la oferta pública de empleo en especial de Personal Laboral, paradójicamente, en paralelo al aumento de las necesidades de personal por la implantación de la LOGSE, lo que ha creado una situación insostenible en los centros.

Con estas condiciones, no podemos decir que haya sido un periodo de grandes logros, lo que sí podemos asegurar, es que desde la Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras hemos estado ahí, a pesar de todo, hemos peleado con toda contundencia contra injusticias como la congelación salarial de 1997 con las movilizaciones de los empleados públicos, haciendo lo posible por parar el golpe, contra la congelación de plantillas, la precariedad, la promoción profesional, amortiguar las andanadas gubernamentales contra los trabajadores de la Administración...

Podemos afirmar que, no del todo ni en la medida que hemos pretendido pero sí en gran parte, hemos conseguido atemperar los mensajes iniciales de estos gestores, basta hacer un ejercicio de hemeroteca para comprobar cómo han ido modificando los planteamientos en materia de gestión o cómo se ha moderado el discurso ultraliberal de la Sra. Aguirre. Es más,

nos cabe la duda de si no hubieran ido incluso más lejos de no haber sido por la línea de confrontación de las organizaciones sindicales durante el curso 1996-97, con CC.OO. a la cabeza, tanto a nivel de la función pública como en educación, única oposición real en este País a las políticas gubernamentales.

Podemos aseverar que, globalmente, ha sido un cuatrienio en el que ha habido que luchar más para no perder que para ganar, para no retroceder que para avanzar. No obstante y, a pesar de las condiciones más adversas que recordamos, hemos avanzado con tenacidad en algunos aspectos, de entre los que sólo destacamos los más relevantes de cada ámbito:

Territorio MEC

En este periodo se ha negociado el *VI Convenio para el Personal Laboral*, bajo la dilación permanente, la informalidad y desconsideración más absoluta de estos Administradores a derechos básicos como la negociación colectiva. No obstante, en las esporádicas sesiones que hemos ido conseguido, sí hemos introducido mejoras, de las que podríamos resaltar: el concursillo obligatorio con periodicidad anual; la regulación de los cambios de puestos de trabajo por causas sobrevenidas; bolsa de trabajo obligatoria para la contratación temporal, por una de las dos fórmulas, mediante oferta pública o mediante oferta genérica al INEM; 37,5 horas semanales para todos, incluida la educación especial, (antes eran 40); aplicación del calendario laboral, por negociación provincial, ajustando el personal a las necesidades de cada servicio, en los periodos de inactividad de los centros; constitución de comisiones provinciales de formación que prevean necesidades y gestionen los planes de formación; capítulo de prevención de riesgos laborales adaptado a la nueva normativa; reconocimiento del complemento de antigüedad para contratados temporales, a raíz de las sentencias ganadas por CC.OO. en este sentido; abonos de asistencias por colaboración, en tareas no relacionadas con la actividad propia del centro; compensación de la pérdida de matrícula gratuita mediante una convocatoria de becas para el trabajador/a; y el pago delegado en las prestaciones por incapacidad laboral, asistencia sanitaria y recuperación profesional.

Formación

Sin duda, uno de los aspectos en los que más se ha avanzado ha sido en formación. Se negoció en el V Convenio la puesta en marcha de los planes de formación y la dotación económica de los mismos, -hasta ese momento no se había hecho nada- los conseguimos poner en funcionamiento en 1995 con una dotación de 50 millones, conjuntamente para Personal Laboral M.E.C. y funcionarios de administración central de Educación; participaron en los distintos cursos 4.500 trabajadores/as. En 1996 logramos que se ampliaran los planes de formación, se aumentó a 74 millones la partida destinada a la mismos, y se afianzaron con una ampliación espectacular de la participación, 12.864 trabajadores/as, en los cerca de 400 cursos organizados. Hoy podemos decir que, a partir de aquel momento, la formación se ha consolidado plenamente, a pesar de algún recorte presupuestario, como todas las partidas, y de su desigual implantación en las diferentes provincias.

Ascensos

En el platillo de lo positivo, esta Federación de Enseñanza de CC.OO. ha de poner el *turno de ascensos*, por el papel determinante que jugó para ponerlos en marcha después de cinco años bloqueados; por otra parte no era sino el que le correspondía como organización mayoritaria. Fue un proceso muy costoso, con muchas horas de negociaciones, a distintos

niveles y a distintas bandas, que se saldó con un triple éxito, paralelo al turno de promoción el acuerdo de ofertarle al personal interino desplazado por el mismo un puesto de trabajo, lo que implica un primer frenazo a los objetivos privatizadores de la Administración de las vacantes resultantes.

Territorios con competencias

Baleares

Igualmente en Baleares, después de ser transferida, se llegó a un compromiso con la Administración para realizar el turno de promoción y así está prevista su próxima puesta en marcha.

Galicia

También en Galicia después de años de congelación de la movilidad voluntaria, para acabar con la precariedad en el empleo temporal, y favorecer el derecho a la promoción profesional se consiguió sacar adelante los turnos de traslados, turno de ascensos y nuevo ingreso, lo que ha supuesto cierto incremento de plantilla. Se ha incrementado a 9 meses el tiempo de trabajo del personal de comedores e igualmente se ha potenciado la formación en el sector.

Es de mención la campaña en defensa de comedores para centros públicos implicando a todos los colectivos de personal, APAS, asociaciones de vecinos y a la propia Administración.

Cataluña

Para el Personal Laboral de la Administración Educativa de Cataluña tal vez los avances más significativos, entre otros, en estos cuatro años, hayan sido, la reclasificación del personal de escuelas infantiles, el acuerdo para funcionarizar al personal de equipos de orientación y la conversión de contratos de obra o servicio en fijos por sentencia ganada por la Federación. de Enseñanza de CC.OO. de Cataluña.

Sin embargo, los mayores esfuerzos desde la Organización, han ido destinados a la pugna permanente por mantener las condiciones de trabajo del personal laboral y, allí donde ha habido algún margen, como en la educación especial, mejorarlas.

Euskadi

En el sector de Personal de Cocina y Limpieza de la Consejería de Educación de Euskadi es de destacar en este periodo la negociación del Convenio, en el que se mejoraron sustancialmente las ratios del personal de cocina, se incorpora el permiso para la comida del personal y el permiso por matrimonio para parejas de hecho, se aumenta el seguro de vida e invalidez a 2.846.000.- pts. Sin embargo tanto cuantitativamente como cualitativamente, el mayor logro de la Federación de Enseñanza de CC.OO. de Euskadi es la sentencia de transformación del personal fijo-discontinuo en fijo, con el reconocimiento de los periodos de inactividad atrasados a efectos de antigüedad que afecta a un colectivo de 400 trabajadoras.

Por lo que respecta al sector de Educación Especial de Euskadi, son de resaltar en estos cuatro años la negociación de la relación de puestos de trabajo y la definición de perfiles, se han equiparado las licencias y permisos a los del personal docente, se han regulado sustituciones mediante adjudicación pública y se ha conseguido un incremento en las plazas de fisioterapeutas itinerantes del 133% con respecto a las existentes.

Andalucía

Para el Personal Laboral de Andalucía se firmó el V Convenio en 1996, que supuso avances sustanciales con respecto al anterior, como la jornada reducida, la posibilidad de regular un horario especial para los centros educativos, o establecer las bases para un acuerdo de conversión de empleo temporal en fijo que ha posibilitado consolidar más de 1.500 puestos con carácter fijo y, por otra parte, mediante un concurso de acceso extraordinario, previo a traslados y ascensos, consolidar como fijos otros 1.800 puestos temporales.

Ahora bien, el Personal Laboral de la Consejería de Educación de Andalucía que tradicionalmente había despuntado por sus logros en la negociación colectiva, siendo el referente del resto de territorios, en muchos aspectos, en este periodo se convierte en pionero, con la Federación de Enseñanza de CC.OO. como artífice y cabeza visible, con un conjunto de acuerdos logrados a partir del Acuerdo de Bases para la Educación en Andalucía.

Se ha firmado: un acuerdo de comedores escolares que paraliza la privatización y regula tanto el mantenimiento como la creación de nuevos comedores; un acuerdo de formación específica para todas las categorías del P. Laboral de la Consejería; un acuerdo de solidaridad, que afecta a todo el personal relacionado con el alumnado de necesidades educativas especiales; un acuerdo para la igualdad de oportunidades que impulsa políticas que promuevan una igualdad efectiva en el sector educativo; y un acuerdo de educación permanente de adultos que afecta a educadores y educadoras de personas adultas y garantiza la oferta formativa. A éstos habrá que añadir, cuando se cierren, otros tres pendientes sobre educación infantil, personal itinerante y creación y mantenimiento de empleo.

Valencia

Lo más destacable de lo conseguido en estos cuatro años por el Personal Laboral en el País Valenciano ha sido el acuerdo de funcionarización que está en pleno desarrollo en la actualidad para los grupos A y B, quedando todavía pendiente de aplicación para el resto de grupos. En el mismo acuerdo se fijaron la subida sustancial de los niveles de los complementos de destino y específicos. En educación infantil se está negociando un proceso de transformación de las escuelas infantiles por el que pasarían a la red escolar, con la consiguiente homologación de los/las trabajadores/as a las condiciones de trabajo de la misma y ya se ha cerrado un buen acuerdo sobre horarios.

EJES DE NUESTROS PROGRAMAS ELECTORALES

Dicho lo anterior a modo de balance, hemos de reseñar los que deben ser los ejes reivindicativos básicos para el Personal Laboral de las Administraciones Educativas, aprobados por el Consejo de la Federación de Enseñanza de CC.OO. para el próximo periodo, a modo de programa, ejes establecidos con toda flexibilidad para su adaptación en cada territorio, así como la inclusión de otros con las peculiaridades de estos:

Territorio M.E.C.

En el territorio M.E.C., es una prioridad exigir en cada Comunidad Autónoma transferencias ya, con homologación automática al personal de la misma, desde el momento de su entrada en vigor.

Trabajaremos en la negociación de convenios de integración a los convenios únicos de comunidad, manteniendo lo específico, para su posterior incorporación a acuerdos sectoriales o a los convenios únicos en su momento.

Otra prioridad será abrir ámbitos de negociación con las Consejerías de Educación y Cultura, que permitan desarrollar aspectos específicos del sector, de carácter profesional, de extensión y calidad de los servicios educativos complementarios, dotaciones de plantillas, ratios, sustituciones, bolsas de interinidades, etc.

Defenderemos la integración del personal laboral en el ámbito de gestión de las consejerías de Educación y Cultura, en paquete único con el personal docente, como primer paso que posibilite la aplicación del punto anterior

Así como la implantación de las plantillas, que recoge el Libro Blanco, también en paquete único con el personal docente.

Personal no transferible y no transferido: Para las ciudades autónomas o para aquellas comunidades tanto en cuanto no se transfieran, así como los Servicios Centrales del MEC. Negociación del Convenio Único para el Personal Laboral de la Administración General del Estado, con idénticos criterios del apartado anterior en relación a los Convenios únicos de comunidad y ámbitos de negociación específicos.

Ejes de carácter general para todos los territorios

“La LOGSE también para los servicios educativos complementarios y la educación especial”; bajo este eslogan se trata de avanzar en la ordenación y racionalización de estos servicios, así como de los perfiles profesionales de su personal, que respondan a las nuevas necesidades del sistema educativo y a las demandas sociales.

Defensa de los servicios educativos complementarios y de la educación especial, públicos y generalizados, como elementos de compensación de desigualdades e instrumentos de calidad del sistema educativo, conjuntamente con el resto de sectores implicados, tanto de trabajadores como sociales.

Estabilidad en el empleo: Consolidación del empleo estructural temporal en fijo, bajo el principio de: *“a un puesto de trabajo permanente un trabajador/a fijo/a”*. Forzar acuerdos que definan en qué situaciones se recurrirá a la contratación temporal, tipos de contratación, forma y manera para su transformación en indefinida.

Plantillas que respondan a las necesidades actuales de los centros educativos. Establecer ratios, relaciones de puesto de trabajo o mecanismos que lo garanticen, forzando la negociación de las ofertas públicas de empleo.

Establecer en todos los convenios colectivos de CC.AA. mecanismos que permitan la *movilidad voluntaria interconvenios*.

Reconocimiento de los periodos de inactividad como *antigüedad a fijos discontinuos* así como la *fijeza y antigüedad a los trabajadores/as temporales*.

Salud Laboral: aplicación de la Ley de Prevención y de los reglamentos que la desarrollan en la negociación de los convenios colectivos de las CC.AA. Avanzar en la catalogación de enfermedades profesionales.

Fomentar políticas de igualdad, estableciendo medidas de discriminación positiva, estableciendo comisiones para la igualdad en todos los ámbitos de negociación, potenciar los comedores escolares detectando las necesidades y organizando campañas...

Luchar por *la recuperación del poder adquisitivo* perdido, conjuntamente con el resto de empleados públicos.

La jornada de 35 horas semanales, vinculada a la creación de empleo.

Incentivar la formación del personal, potenciándola, dando facilidades, licencias, becas, para nuevas titulaciones, etc.

Revalorizar el sector por vía de su profesionalización.