

Personal laboral y 35 horas

En las 2 o 3 últimas plataformas de CC.OO. para la negociación del Convenio Colectivo del personal laboral al servicio de la Junta de Andalucía, ha figurado la consecución del objetivo de la reducción de la jornada semanal a 35 horas. En esa idea hemos ido avanzando poco a poco Convenio a Convenio, desde aquellas 1.712 horas anuales del I y II Convenio Colectivo. Hoy, y desde el 17 de febrero pasado, podemos afirmar con rotundidad que por fin ese objetivo se ha logrado.

Un acuerdo que nace al abrigo del *Pacto por el Empleo y el Desarrollo Económico de Andalucía*. Un acuerdo que, como el de conversión de personal temporal en fijo y de normalización de la Función Pública de 11 de diciembre de 1997, es pionero en la Administración pública española y un referente para la negociación colectiva de los compañeros que trabajan en el sector privado. De este se pueden distinguir tres elementos:

Mejora de las condiciones de trabajo

El primero, en cuanto mejora de las condiciones de trabajo de los, aproximadamente, 22.000 laborales existentes en la Junta de Andalucía (1/3 de ellos en centros educativos dependientes de la Consejería de Educación y Ciencia), no cabe duda. Lo es las 2 hora diaria de reducción de la jornada de trabajo (artº 1 *...la jornada de trabajo se establece, con carácter general, en 35 horas semanales*), lo son las más de 100 horas de reducción anual (artº 5: *La jornada anual máxima de trabajo, descontadas vacaciones y fiestas oficiales, se establece en 1582 horas*) lo es la reducción de las horas extraordinarias (artº 3: *...se establece un objetivo de reducción de servicios extraordinarios del 25% del total presupuestado para 1999, y de otro 25% para el año 2000...*) y lo es también la introducción del horario flexible de 8 a 9 de la mañana, que constituye un paso adelante en la homologación de las condiciones de trabajo con el personal funcionario (artº 6: *Entre las 8 y las 9 de la mañana existirá flexibilidad de horario, siendo el resto de obligada permanencia...*).

Creación de empleo

El segundo elemento es el de la creación de empleo, que constituye quizás el eje fundamental del acuerdo, para lo cual el vehículo es la reducción horaria. Ya en el título del acuerdo así se expresa: *“...reducción de la jornada de trabajo a 35 horas como medida de creación de empleo* y sobre ello abunda el preámbulo del mismo: la consideración del desempleo como principal problema de la sociedad andaluza, la aportación de la Administración pública andaluza dirigida a acabar con esta situación, que quiere ser referente para el sector privado: *La Administración pública... puede llegar a ser motor de iniciativas que posteriormente tengan su reflejo en el sector privado, la reducción de jornada... es una medida que tiene por objeto la creación de empleo y, a la vez, servir de referencia a otras Administraciones y al sector privado.*

En su art. 1 se expresa también de manera taxativa: *Como medida de creación de empleo la jornada de trabajo en la Administración general de la Junta de Andalucía se establece en 35 horas semanales.* Y es en el artº 2 donde se concreta en que consistirá esa creación de

empleo, 2.100 nuevos puestos de trabajo para 1999, entre laborales y funcionarios, en tres áreas prioritarias: educación, asuntos sociales y medio ambiente.

Mantenimiento y mejora del servicio

El tercer elemento es el del mantenimiento y mejora de la calidad de los servicios que se prestan desde la *Administración pública*. Así se señala en el propio preámbulo: *la Administración pública... no puede ver mermada su eficacia... muy al contrario es necesario el esfuerzo de todas las partes para conseguir que dicha reducción no sólo no afecte a la organización, sino que esta se vea reforzada por otras medidas o acciones compensatorias.*

El texto del acuerdo, como se ha dicho, hace una previsión de hacia dónde va a dirigirse prioritariamente la creación de empleo que se derive de la aplicación del acuerdo. Especulando o haciendo un vaticinio de hacia qué sectores concretos de las áreas citadas va a ir éste, señalamos que en lo relativo a medio ambiente la creación apunta hacia puestos de funcionarios cuyo objeto sea de control de la calidad medioambiental, esto es, hacia actuaciones que vengán a evitar que desastres como el de la balsa de las minas de Aznalcóllar vuelvan a producirse. En lo relativo a Asuntos Sociales, hacia puestos de laborales en centros y residencias de mayores, ya que al ser centros de trabajo con volúmenes importantes de trabajadores, la reducción de la jornada supone necesariamente que hayan de crearse nuevos puestos para suplir tal reducción sin que se vea mermado el servicio que se presta en los mismos.

Y en educación...

En los centros dependientes de esta Consejería no existe un volumen importante de personal de la misma categoría que pueda suponer reducción de jornada y creación de puestos de trabajo en un mismo centro; para ello, al menos, tendría que haber 15 personas de la misma categoría para que se produjese tal hecho. Aquí las medias de trabajadores por centro son 2 o 3 ordenanzas, 2 o 3 personal de limpieza en institutos, 3-4 monitores de residencia, 1 especialista de puericultura en colegios, 2-3 personal de cocina en comedores escolares, etc. Lo cual nos llevaría a que reducción de jornada hubiese de suponer en el centro contratos parciales por horas, que entraría en contradicción con el espíritu del propio acuerdo, con los acuerdos de 12 de diciembre de 1997 de estabilización y normalización y con el propio V Convenio Colectivo, en tanto en cuanto supondría la creación de un empleo precario, aquí habría que conciliar dos de los elementos de los señalados más arriba que conforman el propio acuerdo, como son el mantenimiento de la calidad del servicio con el mantenimiento-mejora de las condiciones de trabajo, sin perder de vista la reducción de las 35 horas, donde, en su aplicación tiene en su tejado la Consejería de Educación y Ciencia una ocasión de oro para desarrollar lo dispuesto en la Adicional Tercera del V Convenio: *1. En atención a las peculiaridades del servicio que presta el personal en centros de... EGB, Educación Especial, Educación de Adultos y todos aquellos niveles derivados de la implantación de la LOGSE, las Consejerías afectadas podrán regular para este personal lo contemplado en los artículos 23, 24 y 25 de este Convenio.* Y que todos los trabajadores y trabajadoras que prestan servicio en sus centros, al igual que los del IASS, disfruten de una especial distribución horaria derivada de las especiales características de los centros educativos, lo cual significaría la ampliación del acuerdo de abril de 1989 a categorías tales como, monitores de residencia (que en la mayoría de los casos no lo vienen disfrutando) y monitores de educación especial y especialistas en puericultura. Y una aplicación y normalización de situaciones en cuanto a jornada, turnos, en los casos en que proceda, períodos vacacionales, etc., para el resto de categorías de los grupos IV y V.

Por ello, la creación de empleo tendría que ir hacia dotaciones de los alrededor de 700 puestos desdotados, esto es, puestos de laborales de las categorías de ordenanza y monitores de educación especial y puestos de funcionarios de auxiliares administrativos. Lo cual vendría a poner fin, en parte, a situaciones abusivas que se vienen produciendo tales como las movilizaciones *voluntariamente forzosas*, los contratos de colaboración social y el recurso a objetores de conciencia para suplir las necesidades de puestos de trabajo. Pero no podemos olvidar en esa creación de empleo a los compañeros monitores de residencias escolares, que en un buen número de casos, sufre condiciones de trabajo leoninas en cuanto a calendarios laborales, más de otros tiempos que de los actuales. En suma, para Educación, este acuerdo, puede significar un oasis en medio del desierto que venga a paliar su muy deficitaria situación en lo relativo a personal de administración y servicios.