

Comunicado de la reunión mantenida en el Instituto Cervantes de la Comisión de Condiciones Laborales del 20-05-2019

La FECCOO del exterior informa sobre la reunión de la CCL convocada por el Instituto Cervantes el 20 de mayo a las 12:00, donde se analizan los siguientes puntos:

- 1.- Cambio de condiciones laborales profesores
- 2.- Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo
- 3.- Diligencias previas abiertas a varios trabajadores
- 4.- Reglamento CE nº 883/2004

1.- Cambio de condiciones laborales profesores

Al respecto del primer punto, el IC inicia la reunión indicando que han recibido una carta firmada por más de 200 profesores en la que se hacen eco del desacuerdo en la manera y el contenido de algunas de las condiciones laborales modificadas, y confirman que están preparando el borrador para dar respuesta en breve. Tanto los asistentes por parte de RRHH como de la Dirección de Académica insisten en que la intención es actualizar un documento que no ha sido puesto al día desde 2009 y que ya en muchos centros las nuevas tareas vienen desarrollándose.

La FECCOO interviene insistiendo en que la negociación de condiciones siempre debe abundar en la mejora de las condiciones de los trabajadores y que vista la respuesta dada desde el colectivo y de muchos de nuestros afiliados es necesario repensar y reflexionar las modificaciones presentadas. En este sentido se conviene, tal y como se propone por parte de las fuerzas sindicales, que el Instituto Cervantes integre dichos cambios en un solo documento que pueda ser analizado y debatido en detalle. También solicitamos que se favorezca un debate abierto desde los centros al respecto, implicando a las jefaturas de estudio.

Desde RRHH se hace hincapié en varios aspectos concretos antes de concluir este punto:

- La horquilla de 720-780 no tiene razón de ser ya que no hay centros en los que se programen menos de 38 semanas de curso académico, de ahí su necesaria eliminación
- Los profesores deberán cubrir las cinco horas y media que van entre las 32 horas y las 37,5 horas del personal de administración y servicios de los centros con presencia no obligatoria

La FECCOO presentará de su lado las propuestas más relevantes para las próximas mesas de negociación, y así lo hará igualmente para los diversos colectivos a medida que se avance en este proceso. A este respecto se propone la reducción de horas de clases semanales a 18, tal y como ocurrió en el pasado antes de que este cómputo fuera aumentado.

Igualmente, y teniendo en cuenta de que está previsto seguir con estas negociaciones para otros colectivos, se propone que se avance en el caso de los responsables de biblioteca aprovechando la presencia de éstos en sede durante la primera semana de julio con motivo de la reunión de trabajo. La dirección de RRHH valora positivamente dicha propuesta y dará curso al Dpto. de Documentación y Bibliotecas al respecto.

2.- Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo

La directora de RRHH indica que acaba de entrar en vigor esta nueva ley que obliga a la recogida de datos en los centros sobre horarios de entrada y salida de los trabajadores y que tienen preparado una carta para los centros informando sobre este punto.

Se plantea la duda de si esta ley afecta a todo el personal por igual, desplazado y local. Exigimos que este procedimiento ofrezca todas las garantías a empleados y empleadas, siendo posible consultar la estadillo actualizado de los horarios en modo autónomo. En muchos centros esto no es posible y se piden a la dirección de RRHH que se manden indicaciones al respecto.

Por último se interroga si los directores deben o no fichar en sus centros de trabajo y RRHH indica que al tener contratos de alta dirección están excluidos.

3.- Diligencias abiertas a varios trabajadores

La FECCOO traslada su preocupación al respecto de los procesos de gestión y resolución de diligencias por faltas, que además de sufrir un aumento alarmante en cantidad y gravedad, no ofrecen todas las garantías, tal y como nos han indicado desde nuestro gabinete jurídico. Se plante tanto por nosotros, como por otros sindicatos, la posibilidad de externalizar dichos procesos para así hacerlos lo más imparciales, justos y objetivos posibles teniendo en cuenta las repercusiones derivadas de ellos. Desde RRHH aluden a que desde el

Ministerio de Asuntos Exteriores, del que dependemos, los casos se tramitan desde el departamento análogo por lo que no cabe otra fórmula. FECCOO consulta sobre el gabinete jurídico y si está implicado en estas cuestiones.

4.- Reglamento CE nº 883/2004

La dirección de RRHH informa de que ha escrito a la tesorería de la SS para intentar aclarar:

- Si se salvan de la aplicación del reglamento los trabajadores que se muevan a posteriori de su entrada en vigor
- Qué va a ocurrir a partir de ahora con países como Polonia, Bulgaria y Rumania, al respecto de la movilidad, ya que son casos en los que la existencia de un convenio referido a establecimiento de relaciones culturales bilaterales excluye de la aplicación del reglamento.

Desde FECCOO se solicita la fecha de publicación en el BOE de la reciente resolución conjunta de las Secretarías de Estado de la Seguridad Social y de Función Pública, a lo que se nos responde que no la saben y que no todas estas resoluciones vienen publicadas. Insisten en que esperan la respuesta a sus últimas consultas para poder reiterar el caso de los actualmente afectados que fueron expulsados a partir del 2010 y mantienen su versión al respecto de que la información sobre las consecuencias de la movilidad interna había sido puesta a disposición de todo el personal.

La FECCOO solicita que se estudie la situación de los afectados por el reglamento para negociar nuestras condiciones actuales, aclarando dudas y buscando paliar en cierta medida la situación de discriminación. Igualmente reitera su petición de saber cómo y bajo qué argumento legal se han podido mantener trabajadores y trabajadoras durante largos periodos de tiempo en el mismo país europeo permaneciendo en la seguridad social española. Mantiene que se trata de documentos internos y que la aplicación o no del reglamento está en base al elemento de la movilidad. Expresamos nuestro desacuerdo al respecto y exigimos que nos lo envíen, indicando que si RRHH accede a poner en común esta documentación se podría arrojar luz a las bases legales que dan fundamento a estas exclusiones.

Madrid, 20/05/2019