



CONFEDERACIÓ GENERAL DEL TREBALL

Federació d'ensenyament de Catalunya

Via Laietana 18, 9ª planta – BCN 08003 T. 93 310 33 62

<http://www.cgtcatalunya.cat/cgtense> cgtense@cgtcatalunya.cat

<http://www.facebook.com/cgtensenyament> <http://twitter.com/#!/CGTEnsenyament>

Consecuencias prácticas de la nueva Reforma Laboral en el Sector Social:

Medidas de “flexibilidad interna”:

-Categoría profesional: desaparecen como tal, siendo sustituidas por el “grupo profesional”, una generalización que elimina la diferenciación entre profesiones (educador/a, trabajador/a social, psicólogo/a, maestro/a de taller etc...) y atiende únicamente al nivel académico, abriendo la puerta a los cambios funcionales arbitrarios y a la desaparición de determinados puestos de trabajo (los mejor remunerados), siendo absorbidas sus funciones por trabajadores/as con salarios y condiciones laborales peores. El Conveni d'Acció Social agrupa a licenciados/as, diplomados/as y personal cualificado en un mismo grupo, con una diferencia salarial de más de 4000€ anuales; es previsible que a partir de ahora se tienda a aplicar el rango salarial más bajo a todos/as los incluidos en este grupo profesional.

-Tiempo de trabajo: la empresa podrá disponer a su libre arbitrio del 5% de nuestra jornada anual de trabajo. Esto implica que parte de tu vida personal estará sometida a las necesidades de tu empresa, eliminando de hecho la posibilidad de conciliar vida personal y familiar. Lo más grave es que actualmente en nuestro sector las empresas modifican horarios a su antojo, por lo que la realidad es que el porcentaje de tiempo del que disponen es mucho mayor.

-Movilidad funcional: quedará solo limitada por la titulación académica (ver “grupos profesionales”), con lo que se convertirá en una forma legal de presionar a quienes no acepten todo lo que la empresa les imponga.

-Movilidad geográfica: se desregulariza, desaparece la tutela administrativa y limita la tutela judicial del cambio de centro de trabajo, convirtiéndose en un nuevo recurso de la empresa para presionar a sus trabajadores/as.

Modificación sustancial de las condiciones de trabajo:

Se amplía la posibilidad de modificación por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, causas que la empresa puede alegar sin obligación de argumentarlas más que genéricamente, y eso cuando haya delegados/as de personal que le fuercen a hacerlo en un “periodo de consultas”; teniendo en cuenta que en nuestro sector la mayoría de empresas son de menos de 50 trabajadores/as y no tienen representación sindical la empresa podrá modificar el marco laboral casi como y cuando quiera. Dentro de estas condiciones modificables se incluye ahora el salario y el tiempo de trabajo (la jornada anual). Las condiciones laborales que mejoren lo que marque el convenio (complementos personales, pactos



CONFEDERACIÓ GENERAL DEL TREBALL

Federació d'ensenyament de Catalunya

Via Laietana 18, 9ª planta – BCN 08003 T. 93 310 33 62

<http://www.cgtcatalunya.cat/cgtense> cgtense@cgtcatalunya.cat

<http://www.facebook.com/cgtensenyament> <http://twitter.com/#!/CGTEnsenyament>

individuales con la empresa etc...) podrían verse modificados (eliminados) unilateralmente por la empresa. Se pueden modificar además las condiciones firmadas en los contratos. Si el/la trabajador/a no está de acuerdo, podrá rescindir su contrato cobrando menos de un 25% de lo que habría cobrado en las mismas circunstancias antes de la Reforma. Además, la notificación de esos cambios por parte de la empresa pasa de 30 a 7 días, reduciendo la posibilidad de los/las trabajadores/as de asesorarse legalmente y de organizarse en la defensa de sus derechos.

Negociación colectiva

-Se facilita que las empresas se descuelguen de la aplicación del Conveni d'Acció Social (o de cualquier otro convenio colectivo) aumentando las causas para ello, reduciendo las justificaciones que debe de aportar la empresa y limitando la tutela judicial del hecho.

-Se establece la prioridad del convenio de empresa respecto del sectorial (ya sea provincial, autonómico o estatal. La empresa podrá promover un convenio que rebaje las condiciones del sectorial. En las empresas donde haya delegados/as de personal, estos/as podrán ejercer una mínima fuerza a la hora de negociar, si bien al tratarse de empresas en su mayoría pequeñas y pudiendo ganar tanto la empresa al hacerlo, las presiones sobre ellos/as serán crecientes y difícilmente soportables, por no hablar de la posibilidad de que la empresa les coaccione, compre o, simplemente, promueva a gente "afín" o "fácilmente influenciable" como representantes de los/las trabajadores/as. En las empresas sin representación sindical cada trabajador tendrá que defender y negociar sus condiciones laborales individualmente con la empresa (todos/as sabemos lo que eso significa).

-todo lo anterior supone una atomización de las normas colectivas, introduciendo diferencias entre empresas del mismo sector, que competirán entre ellas a través de la rebaja de las condiciones laborales. En un sector como el nuestro lleno de subcontratas, gestiones delegadas, subrogaciones... las empresas competirán por conseguir las concesiones de los diferentes servicios rebajando las condiciones laborales y salariales de sus trabajadores/as.

-Lo más llamativo es que la posibilidad de descuelgue de los convenios colectivos no es algo que se saque de la manga el actual gobierno, sino que fue pactado entre la CEOE, CCOO y UGT en el mes de enero en el "2ª acuerdo para el empleo y la negociación colectiva".

-Se limita la ultractividad (tiempo de vigencia mientras se negocia) de los convenios a 2 años, trascurridos los cuales se pasaría a aplicar el de ámbito superior (en nuestro caso el estatal, con condiciones sustancialmente peores que el de catalunya), y si este expirara se aplicaría el Estatuto de los



CONFEDERACIÓ GENERAL DEL TREBALL

Federació d'ensenyament de Catalunya

Via Laietana 18, 9^a planta – BCN 08003 T. 93 310 33 62

<http://www.cgtcatalunya.cat/cgtense> cgtense@cgtcatalunya.cat

<http://www.facebook.com/cgtensenyament> <http://twitter.com/#!/CGTEnsenyament>

Trabajadores (salario mínimo incluido). De este modo, las empresas podrán presionar para imponer condiciones inferiores bajo la amenaza de dejar que expiren esos dos años y aplicar convenios con condiciones laborales y salariales peores.

Otras “sorpresas”:

-Estar enfermo puede ser causa de despido procedente. La baja médica justificada de entre 9 y 20 días en un plazo de 2 meses implica la procedencia del despido. Si has tenido gripe, anginas.. más te vale que no te pase nada en los dos meses siguientes.

-Conciliación de la vida laboral y familiar: la reducción de jornada no puede compactarse, es decir, no se pueden “eliminar” días acumulando las horas, sino que se debe reducir una parte de cada uno de los días de trabajo. Esto supone un impedimento a la conciliación, una limitación de aquello de que “la concreción horaria vendrá determinada por el trabajador/a” (se introduce esa limitación) y genera un problema a las empresas para organizar la sustitución de esas horas.

-Se establece la posibilidad de incluir en el contrato un periodo de prueba de 1 año, durante el cual la empresa podrá despedir sin preaviso, justificación ni indemnización.

-Se abre la posibilidad de trabajar en contratos de formación (con el consiguiente detrimento salarial) desde los 16 hasta los 30 años, que pueden ser 33 si el contrato lo firmas justo antes de cumplir los 30.

-Contrato a tiempo parcial: antes excluía la realización de horas extras. Ahora las permite hasta llegar a la jornada completa. El resultado es que puedes tener un contrato de media jornada y trabajar jornada completa, disponiendo la empresa discrecionalmente del restante 50% de tu jornada (sin calendario laboral pero manteniéndote “disponible” para cuando la empresa considere oportuno, lo que en la práctica supone que no puedes trabajar en ningún otro sitio mientras tengas ese contrato.

-Se abre la posibilidad de obligar a las personas que estén cobrando el subsidio de desempleo a trabajar de “voluntarios” si quieren seguir cobrando. Lógicamente no les van a poner de voluntarios en una fábrica. Los que recordamos aquello de los “objetores de conciencia” prestando determinados servicios sabemos lo que significa: desprofesionalización del sector y trabajo gratis en lugar de asalariado.

-Las ETTS podrán actuar como agencias de colocación, sustituyendo de facto al INEM. Lo que era un servicio público pasa a ser un negocio, y como tal, tiene como objetivo ganar dinero, lo que inevitablemente “tirará hacia



CONFEDERACIÓ GENERAL DEL TREBALL

Federació d'ensenyament de Catalunya

Via Laietana 18, 9^a planta – BCN 08003 T. 93 310 33 62

<http://www.cgtcatalunya.cat/cgtense> cgtense@cgtcatalunya.cat

<http://www.facebook.com/cgtensenyament> <http://twitter.com/#!/CGTEnsenyament>

abajo” de todo el mercado laboral en lo referente a condiciones y salarios (de su rebaja obtendrán su mayor margen de beneficios). Aparece además un efecto “colateral”, al no establecerse control alguno sobre la protección de datos que manejarán las ETTS, lo que puede dar lugar a “listas negras” de trabajadoras/es que no muestren la docilidad debida (en nuestro sector ya las hay).

CGT Sector Social