

Situación de la Negociación del Conveni d'Acció Social



El próximo 20 de abril, casi con toda seguridad, se cerrará sin acuerdo la **negociación para la renovación del Conveni d'Acció Social de Catalunya**, prorrogado de forma interina desde el 1 de enero de 2012. Todo ello tras un largo proceso donde en realidad no ha existido una negociación como tal, sino que la patronal se ha limitado a fijar sus líneas rojas en base a lo que considera sus necesidades (suyas, que no de los usuarios de los servicios que prestan) en defensa de sus intereses (esencialmente económicos, no de calidad del servicio). En este sentido cabe destacar el inmovilismo de AESAP, patronal minoritaria en Catalunya y responsable de la anulación del anterior convenio, con la empresa Progress como punta de lanza. No es un dato menor que sea precisamente una empresa que no aplica ni respeta en su totalidad el convenio en vigor, y que ha pretendido en algún momento descolgarse del Conveni d'Acció Social de Catalunya para aplicar el de "Reforma juvenil y protección de menores" (estatal), quien esta ejerciendo de "poli malo". Mientras, La Confederació (patronal mayoritaria en Catalunya) responsabiliza a los recortes de la administración pública, que en algunos casos ellos mismos han pactado (acuerdo FEDAIA/DGAIA), de que las ofertas que hacen sean siempre regresivas para las condiciones laborales del sector. Es decir, una especie de "me duele más a mí que a ti" que busca eludir cualquier responsabilidad mientras carga las consecuencias en las plantillas y en las personas con las que trabajamos.

La situación actual es la siguiente:

Propuesta de la patronal

-Firma de un convenio para cuatro años (2015-2018) con una **subida salarial** global en ese periodo de un 1%: 0% en 2015, 0,4% en 2014, 0,6% en 2017 y 0% en 2018.

La propuesta no toma como punto de partida la fecha en que expiro el anterior convenio y da por hecho (aunque olvida decirlo) que en 2012, 2013 y 2014 nuestros salarios han estado congelados a la espera de la firma de este convenio. Ese 1% que proponen sería por ello en realidad la subida total en un periodo de 7 años.

-**Desaparición progresiva del Ad Personam**. Esta garantía tiene como objetivo asegurar a [l@s trabajador@s](#) que no existan cambios en negativo en sus condiciones laborales al serles aplicado este convenio, y tiene especial importancia para quienes trabajan con contratos firmados antes de 2008 (momento en que se firma el primer Conveni d'Accio Social de Catalunya), ya que ese nuevo convenio supuso un empeoramiento drástico de las condiciones laborales de la mayoría del sector (para incluirnos a [tod@s](#) en un mismo convenio se nos igualo por abajo). Hay que tener en cuenta además que la idea es ir integrando a nuevos ámbitos laborales y empresas en el Conveni, por lo que [l@s trabajador@s](#) de los mismos perderían la protección ad personam y podrían ver empeoradas sus condiciones laborales al aplicárseles (Cruz Roja, por ejemplo). La patronal propone que sea no revalorizable, compensable y absorbible. Esto significa que todo lo que mejoren futuras subidas (en salario, días libres etc...) no será aplicable a quienes tengan condiciones laborales superiores, quedando estas congeladas hasta que, con el paso del tiempo, se acaben equiparando.

La firma en 2008 de un convenio extraordinariamente regresivo originó una diferencia dentro de las plantillas totalmente inaceptable que facilitó que las empresas fomentaran la división dentro de las

Situación de la Negociación del Conveni d'Acció Social



mismas, acusando a quienes tenían ad pesonam de privilegiad@s e incluso [insolidari@s](#). Eso sí, cuando en algún centro de trabajo se proponía acordar condiciones laborales intermedias que igualasen a ambos grupos, las empresas respondían que no porque lo que a ellos les interesaba era sustituir progresivamente a nuevos contratados (condiciones laborales peores) por antiguos contratados. En este caso se nos propone la eliminación progresiva de los derechos adquiridos de [un@s](#) sin que esto repercuta en [l@s otr@s](#).

-En relación a los **3 días de Libre Disposición** proponen que sean no retornables (que no haya que devolver las horas) a cambio de incrementar nuestra jornada anual en 24h, es decir, que se nos sumaria 8h por cada día de libre disposición. Mas que una propuesta parece una burla. No tendremos que devolver las horas a cambio de que sumemos previamente esas horas a nuestra jornada anual y, teniendo en cuenta que nuestra jornada diaria media no es de 8h, haciéndolo en mayor numero que si continuáramos como hasta ahora. No parece que insultar a la inteligencia de tu interlocutor sea la mejor manera de llevar a cabo una negociación.

A parte de estas tres grandes **propuestas** la **patronal** ha hablado de reducir los permisos retribuidos, revisar la incapacidad temporal, endurecer el apartado de faltas y sanciones... aunque son temas que han ido quedando por el camino a lo largo de las negociaciones.

Una de sus propuestas estrella, la **modificación de las categorías laborales**, en un claro intento de precarización y desprofesionalización según se desprendía de los borradores que manejaban, ha quedado fuera de la negociación. Esto, que a priori es una buena noticia, nos hace sospechar que la idea de la **patronal** es **hacer propuestas inaceptables para romper las negociaciones y mantener de ese modo la congelación salarial que venimos padeciendo desde 2012**.

Ante esto, la **contrapropuesta de los sindicatos** presentes en la mesa negociadora (UGT y CCOO) ha sido la siguiente:

-Convenio para **4 años** (2014-2018) con un **aumento** del **1%** pero con una clausula por la cual, cuando el **IPC** supere ese 1%, se pudieran revalorizar los salarios por encima de esa cifra.

No parecen tener en cuenta que en realidad esa subida es todo el incremento que se tendría en 7 años (2012-2018) ni que en contexto económico actual (y el que se prevé para ese periodo) el IPC difícilmente podrá llegar a acercarse a ese 1%, por lo que esa propuesta es casi un brindis al sol (o un intento de salvar la papeleta).

-Sobre el **Ad Personam**, parecen dispuestos a ceder y hacer cambios en alguna de las tres características que lo definen en al art. 8 del Convenio: "no es absorbible ni compensable y si es revalorizable". No sabemos cuáles son los argumentos para renunciar a este derecho ni nos consta que se haya pedido a cambio compensación alguna para el conjunto de las plantillas. Insistimos en que nos parece lógico limar las diferencias existentes entre quienes han sido contratados antes y después de 2008, pero buscando una mejora de quienes tienen peores condiciones laborales, no igualando por abajo (precarizando) a toda la profesión.

Situación de la Negociación del Conveni d'Acció Social



-Sobre los **días de libre disposición** proponen ir introduciendo progresivamente su carácter no recuperable, algo que nos parece razonable y perfectamente asumible por parte de la patronal.

Consideramos que la única manera de que la postura de l@s trabajador@s del sector social pueda ser defendida con eficacia es replantear el modo en que se lleva a cabo esa defensa. La patronal ha celebrado incontables reuniones y enviado comunicaciones a sus socios para explicar a empresas y directiv@s qué se estaba negociando, que objetivos se perseguían, que estrategia se desarrollaba... La comunicación de quienes representan a tod@s l@s trabajador@s (no solo a sus afiliad@s) no ha sido ni tan transparente, ni tan completa, ni tan fluida. Eso lo que provoca es desmovilización y una insoportable sensación de impotencia, de incapacidad de cambiar las cosas. La única manera de salvar la diferencia “de fuerzas” entre trabajador@s y empresas es la solidaridad y el número. Para que esto sea posible hay que informar, explicar, escuchar y, en definitiva, **implicar a cada trabajador@ de cada plantilla de cada centro de trabajo**. El sindicalismo profesionalizado, concebido como algo vertical donde un@s poc@s deciden que es lo mejor para la mayoría, se ha demostrado ineficaz y obsoleto. Desde aquí queremos hacer un llamamiento a la suma, al **trabajo conjunto por unos objetivos comunes**, pero no solo de sindicatos, sino de colegios profesionales, colectivos de profesionales, estudiantes y, en definitiva, cada persona que trabaja o espera trabajar en este sector. De que lo consigamos no solo dependen nuestras condiciones laborales, depende el futuro de nuestra profesión.

Sector Social del Sindicat d'Ensenyament de CGT