

CC.OO. informa CC.OO. informa CC.OO. informa CC.OO. informa CC.OO. informa

ARTÍCULO DE OPINIÓN

“ 29M: HAY RAZONES DE SOBRA PARA HACER HUELGA EN EDUCACION”

José Campos Trujillo

secretario general de FECCOO y miembro del comité ejecutivo mundial de la IE

Bajo el lema “Quieren acabar con todo”, CCOO y UGT hemos convocado una huelga general el próximo 29 de marzo. Con este mensaje queremos desenmascarar la verdadera política del Gobierno del Partido Popular, que llueve sobre mojado, puesto que los recortes que se vienen aplicando desde 2010 no han hecho sino agravar la situación. La reforma laboral de menor alcance aprobada por el anterior Ejecutivo tiene los mismos ingredientes que la del pasado 10 de febrero (despido más fácil y barato, dualidad del mercado de trabajo, desvirtuación de la negociación colectiva); se colocó la reducción del déficit en el frontispicio de la acción política y con ello, se volvió a las andadas de los recortes, ajustando el gasto, ignorando los ingresos, y renunciando a reactivar la economía y a crear empleo.

El Real Decreto Ley 3/2012, que regula la última reforma laboral, constituye un ajuste de tuerca legal que potencia la discrecionalidad empresarial en la misma medida que desprotege a los trabajadores por cuenta ajena. Aunque el Gobierno la justifica alegando que creará empleo a medio plazo, su efecto inmediato se traducirá en un elevado número de despidos en el sector privado y público. No hay que olvidar que la anterior reforma “creó” 1.500.000 parados.

Con la nueva legislación, se transforma de un plumazo la negociación colectiva en *el corral del liberalismo*, rompiendo gran parte de las reglas del juego acordadas en los albores de nuestra democracia, y que ha dado tantos beneficios sociales y laborales. De manera tan inútil como extremadamente dura desvirtúa la flexibilidad interna pactada no hace mucho por la patronal y los sindicatos

En cuanto a las repercusiones de la reforma en el sector de la enseñanza y en los servicios socioeducativos, es preciso matizar que, aunque todavía no afecta al personal funcionario, es evidente el peligro de modificación del Estatuto Básico del Empleados Públicos con vistas a adelgazar las plantillas públicas no solo por la vía de congelar las convocatorias de oposiciones. Por ello alertamos al profesorado de que la mejor defensa de sus derechos es la protesta unánime contra esta reforma. De hecho los EREs están llamando a la puerta en los sectores laborales de la enseñanza pública y en la universidad. La disposición adicional segunda del Real Decreto Ley 3/2012 extiende el despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público. El decreto señala que concurren causas económicas cuando se produzca en las mismas una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes. La insuficiencia presupuestaria será persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos.

El Gobierno vende la norma alegando que servirá para crear empleo, pero en el sector público ha introducido un auténtico caballo de Troya para el despido colectivo. De hecho, 700.000

CC.OO. informa CC.OO. informa CC.OO. informa CC.OO. informa CC.OO. informa

trabajadores que conforman el cuerpo del personal laboral, que accedieron a su puesto por oposición, pueden verse muy pronto en el paro, con una indemnización por despido casi testimonial.

Con las causas que justifican los despidos, es obvio que las universidades y la mayoría de administraciones educativas se encuentran en una potencial situación de despido, dada la escasez presupuestaria de que disponen. Así, el futuro de cientos de miles de familias se encuentra en manos del criterio de los responsables políticos que por de pronto han empezado a adelgazar los servicios públicos para favorecer la iniciativa privada.

La reforma tendrá duras consecuencias con la limitación a dos años de la ultraactividad de los convenios que altera el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores. La Federación de Enseñanza de CCOO ha impulsado convenios de ámbito estatal en difíciles negociaciones con patronales que a menudo se caracterizan por sus posiciones de intransigencia. Han sido frecuentes los procesos de negociación superiores a los dos años y en muchos de ellos ha empezado la cuenta atrás. Basta recordar la situación del convenio de la enseñanza concertada, vencido hace más de tres años pero cuya última reunión para renegociarlo se produjo hace más de 15 meses. Prevemos una muy difícil negociación. En el contexto actual existe un riesgo cierto de pérdida de derechos y aplicación directa de las condiciones mínimas del Estatuto de los Trabajadores

En el mismo ámbito de las modificaciones de la negociación colectiva, es posible que sean frecuentes los descuelgues en algunos subsectores, y el cambio de condiciones hacia los mínimos del convenio estatal pueden ser frecuentes.

En la enseñanza privada pura (enseñanzas no regladas, las autoescuelas, la educación infantil, los colegios mayores), aunque no tengan pérdidas, podrán alegar la pérdida de ingresos para recortar los derechos laborales, empezando por los salariales, frente a la norma de los tres trimestres que afecta a otros cambios introducidos en la reforma. Para los temas relacionados con los descuelgues se estipulan solamente dos trimestres consecutivos de condiciones desfavorables. Con el nuevo modelo de *Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores*, con período de prueba de hasta un año y despido libre (no indemnizado), se puede convertir en la modalidad habitual de contratación temporal sin causa que lo justifique, si se tiene en cuenta que la mayoría de empresas que atendemos tienen menos de 50 trabajadores. A ello se une la ampliación de los contratos de formación y aprendizaje hasta los 30 años. Así, el panorama sombrío de desregulación puede afectar a bastantes ámbitos.

Muchas de estas cuestiones son extensibles probablemente a los sectores socioeducativos en los que abundan las empresas pequeñas. Los frecuentes incumplimientos financieros por parte de las administraciones pueden convertirse en una justificación para el despido. Además, hay que valorar el perjuicio de los recortes a la propia calidad educativa durante bastantes meses.

Respecto a la anterior reforma, se amplían las posibilidades de modificación unilateral de condiciones sustanciales de trabajo por motivos económicos, organizativos, productivos, o tecnológicos. Por ejemplo, nada impide al empresario a reducir la jornada del profesorado con más edad o no especialista de la enseñanza concertada para contratar un especialista en idiomas que

CC.OO. informa CC.OO. informa CC.OO. informa CC.OO. informa CC.OO. informa

facilite la consideración del centro como bilingüe. Además, se potencia la distribución irregular de hasta el 5% de la jornada laboral, lo que supondrá otro quebranto en lo pactado en los convenios. Así que en un sector donde es frecuente la contratación en la categoría profesional más baja, al margen de la titulación, las disposiciones sobre movilidad funcional producirán consecuencias negativas, sobre todo en los convenios en los que la clasificación profesional se vincula a la actividad (personal administrativo o de servicios generales...) y no a grupos profesionales definidos en base a cualificaciones similares.

En conclusión, esta reforma laboral supone un empeoramiento generalizado de derechos que afecta a los contratos laborales en todo lo relacionado con el despido.

Según Rajoy tenemos una norma “buena y justa”, con una mayor capacidad para el despido legal, colectivo y arbitrario. Eso sí, lo de crear empleo se reduce a un difuso “ya se verá”. Muchos nos tememos que cuando lo veamos será en condiciones bastante más precarias.