

tema del mes

Impacto de la reforma laboral en la educación

Agresión contra el PSEC

Matilde Llorente
Responsable del PSEC
FE CCOO

LA reforma laboral es un ataque sin precedentes a las condiciones laborales de los trabajadores de las administraciones educativas ya que permite la mayor agresión laboral: el despido mediante expedientes de regulación de empleo. (EREs).

La reforma permite el despido colectivo y objetivo al sector público. No es necesario ni tan siquiera un ejercicio presupuestario para alegar insuficiencia presupuestaria y realizar un ERE. Otra medida importante es la eliminación de la autorización administrativa previa para el despido colectivo. Dicha medida se recoge también entre las que determinan la flexibilidad para la suspensión de contratos o reducción de jornada.

En el plazo de un año los convenios colectivos en vigor deberán adaptar su sistema de clasificación profesional al nuevo marco jurídico previsto en el artículo 22 ET.

En relación con el proceso de negociación de los convenios colectivos se alude a que la ultraactividad de éstos opera durante un plazo máximo de dos años a partir de la finalización del anterior, salvo que el convenio diga otra cosa.

Según la nueva redacción del artículo 86.3 ET, su último párrafo señala que “transcurridos dos años desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquel perderá, salvo acto en contrario, vigencia y se aplicará el convenio colectivo si lo hubiera”.

También a los convenios que en la fecha de entrada en vigor del RDL 3/2012 se encontraban denunciados, les afecta la pérdida de la ultraactividad, si bien con la peculiaridad de que el periodo de dos años se computa a partir de la entrada en vigor del RDL.

La Administración podrá realizar un despido por causas objetivas, por falta de asistencia al trabajo (aún siendo faltas justificadas), cuando éstas supongan el 20% de la jornada en dos meses consecutivos o el 24% en meses discontinuos en el periodo de un año. Esta medida facilita claramente el despido a los trabajadores y trabajadoras afectadas por Incapacidad Transitoria y por contingencias comunes que no sean causa de la maternidad o violencia de género.

En la práctica, se pierde la causa que modifica las condiciones sustanciales de trabajo, en tanto que no requiere ninguna situación concreta de la empresa que pueda justificar su adopción. Igualmente, posibilita el traslado y la movilidad geográfica.

Según la redacción que se le da al artículo 41 ET: “Modificación de las condiciones de trabajo” “1. La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad, organización técnica o del trabajo en la empresa.”

Esta misma redacción se hace extensiva al artículo 40 ET “Movilidad geográfica”. En los supuestos de modificación de las condiciones de trabajo (jornada, horario, turnos), si el trabajador resultase perjudicado por esta modificación, tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de 20 días de salario por año y con un máximo de 9 meses. Es la misma indemnización que por el despido objetivo, es una medida que facilita la salida del trabajador de la empresa cuando el cambio en las condiciones le suponga un perjuicio.

El despido de 20 días por año por motivos económicos, técnicos y organizativos, se considera procedente y no requiere autorización administrativa previa. Pueden bajar el salario sin necesidad de acuerdo alegando falta de competitividad, productividad u organización del salario.