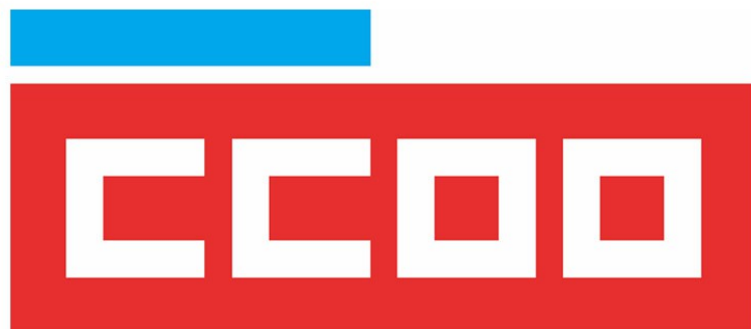


EXPLOTACIÓN LABORAL

EN PROXECTO HOME GALICIA



ANTECEDENTES

En 2015, a dirección da Fundación Monte do Gozo-Proxecto Home Galicia promoveu unha desvinculación salarial para deixar de pagar os soldos conforme ao convenio estatal de acción e intervención social. Esta decisión tomouse con efectos do 1 de xaneiro do 2015 ao 31 de decembro de 2017.

En xuño de 2017 promóvense eleccións sindicais para elixir representación legal nos centros de traballo de Oleiros, Santiago de Compostela (Cottolengo e As Cernadas), Ourense, Vigo e Pontevedra. A idea de promover eleccións conta co visto e prace da Xerencia da Fundación e, de feito, maiormente presentáronse candidatas independentes. Isto respondeu ao interese de propor a negociación dun convenio de empresa que permitise rebaixarlle ao persoal as condicións de que gozaba co convenio estatal, obxectivo que se debería conseguir antes de rematar a desvinculación salarial, en decembro dese ano.

En outubro do 2017, a representación legal dos traballadores e das traballadoras (RLT) recibiu unha comunicación na que se daba conta do inicio da negociación dun convenio de empresa para a Fundación. Ao iniciar a negociación, CCOO descubriu que a empresa levaba anos utilizando un «regulamento de réxime interno» que, na realidade, era un convenio de empresa encuberto. Neste regulamento engadíanse cláusulas aos contratos de traballo que, de xeito ilegal, rebaixaban as condicións laborais respecto do marco estatal (*VER ANEXOS*).

COMEZA A REPRESIÓN

Debido á gran cantidade de irregularidades e á súa gravidade, a RLT decidiu paralizar momentaneamente as negociacións ata que a empresa as emendase. Ante esta petición e como xeito de facer presión no persoal, a Dirección da Fundación tomou varias medidas:

- A partir do 1 de xaneiro de 2018, rematado o período de desvinculación salarial, negarse a aboar os salarios segundo o convenio.
- Modificar de xeito unilateral os horarios do centro das Cernadas, tras rexeitar as tres propostas de horarios alternativos que previamente consensuaran o persoal e o coordinador do centro. Calquera das tres propostas garantía os descansos necesarios, o sistema de calendario anual do convenio e a atención ás persoas usuarias.
- Destituír das súas responsabilidades o coordinador do centro e a asistente do coordinador, que ademais foron trasladados.
- Prohibir os cambios de quendas entre compañeiros ou compañeiras.

DENUNCIA NA INSPECCIÓN. MÁIS REPRESIÓN

A RLT denunciou os feitos perante a Inspección de Traballo, ao tempo que parte do persoal presentaba demandas individuais. A empresa respondeu adoptando medidas máis graves:

- Contratación dun vixilante de seguridade para, xunto cos membros da Dirección, controlar a entrada na Festa da Solidariedade, celebrada o pasado mes de setembro no Multiusos Fontes do Sar (Santiago de Compostela), onde se reuniron máis de 1300 persoas, entre traballadoras e traballadores, familias e persoas usuarias. Ao evento foilles prohibida a entrada tanto aos membros da RLT como aos traballadores e traballadoras que acudiran á xurisdición laboral.

— Comunicación aos centros de toda Galicia para que non se envíen novas persoas usuarias ás Cernadas, comunidade terapéutica no concello do Val do Dubra, preto da capital de Galicia. Este centro ten capacidade para unhas cen persoas, malia que a ocupación media nos últimos anos anda polas cincuenta. Tras esta decisión, a ocupación é, a día de hoxe, de 33.

— Peche dos centros de Lugo e de Pontevedra, obrigando o persoal a recolocarse en Santiago de Compostela e Vigo (respectivamente) se pretende continuar co vínculo laboral. Esta medida, xunto coa anterior, provocou a derivación de persoas usuarias fóra de Galicia.

A Inspección de Traballo confirmou as irregularidades laborais e presentou un requirimento para, entre outras cousas, anular algunhas das cláusulas ilegais anexas aos contratos de traballo. Tamén instou ao aboamento e compensación das horas extraordinarias e á súa cotización no último ano. Tamén obrigou a pagar o 100% dos salarios e cotizacións deixados de percibir durante as baixas por IT. Finalmente, instou a cumprir obrigatoriamente todo o articulado do convenio estatal de acción e intervención social.

A empresa negouse a unha mediación nas oficinas da Inspección de Traballo, proposta pola propia autoridade laboral e que podería minimizar as posibles sancións polas irregularidades detectadas. Tamén se negou a aceptar unha mediación no seo do Consello Galego de Relacións Laborais, como lle propuxo por escrito CCOO ao director xerente, Ramón Crespo, para que lle dese traslado dela ao padroado da Fundación.

CCOO insta o padroado da Fundación, entre o que se atopan representantes empresariais e da Igrexa católica, a que releven das súas responsabilidades o actual director xerente. O sindicato entende que non se trata dunha persoa válida para xestionar as relacións laborais, pois amais de vulnerar o compromiso ético da Fundación co seu persoal (*VER ANEXOS*), pon en serio perigo a continuidade de Proxecto Home Galicia.

ANEXOS

Compromiso ético de Proxecto Home cos seus traballadores e traballadoras:

- Favorecer un clima laboral positivo.
- Ter en conta as suxestións dos traballadores e traballadoras que supoñan unha mellora da calidade.
- Valorar o esforzo dos profesionais e revisar, con certa periodicidade, as condicións laborais.
- Velar por que o comportamento dos traballadores e das traballadoras no desempeño profesional sexa ético e responda ao ideario do programa.
- Favorecer a formación continua.
- Favorecer espazos e tempos para a toma de decisións en equipo.
- Favorecer as capacidades persoais dos membros do equipo educativo-terapéutico.

Centros de traballo e cadro de persoal

	Xuño de 2017	Actual	Delegados/as electas/os
Oleiros	10	7 (-3)	1
Santiago-As Cernadas	24	20 (-4)	1
Santiago-Cottolengo	8	9 (+1)	1
Ourense	11	10 (-1)	1
Lugo	1	0 (-1)	0
Vigo	11	15 (+4)	1
Pontevedra	1	0 (-1)	0
TOTAL	66	61 (-5)	5

Principais diferenzas entre o convenio estatal e a situación irregular en Galicia

Convenio estatal	Centros de Proxecto Home Galicia
Cinco grupos profesionais	Seis grupos e creación da categoría «terapeuta en formación»
Xornada anual: 1750 horas	Xornada anual: 1826 horas (+76)
Descansos regulados	Non se cumpren os descansos mínimos do Estatuto dos Traballadores
Distribución da xornada segundo un calendario anual	Distribución irregular da xornada segundo o criterio da Dirección
Tres pagas extraordinarias	Dúas pagas extraordinarias
En caso de incapacidade temporal (IT), percepción do 100% do salario desde o primeiro día da baixa	En caso de IT, percepción do 100% do salario só os oito primeiros días desde o inicio da baixa
Traslados regulados	Traslados segundo o criterio da Dirección
Saúde laboral: recoñecementos médicos por riscos inherentes ao traballo desempeñado	O persoal leva dous anos sen recoñecementos médicos
Plan de prevención e avaliación de riscos	Descoñécese a existencia de plan ningún