PAN TRABAJO TECHO DIGNIDAD IGUALDAD

MARCHAS DE LA DIGNIDAD CORDOBA

LA NUEVA REFORMA LABORAL ES UNA FARSA:

SEGUIMOS LUCHANDO POR LA DEROGACIÓN DE LAS REFORMAS LABORALES DE 2012 Y 2010

El pasado 30 de diciembre se publicó la reforma laboral de PSOE y UP, pactada con la patronal y los sindicatos oficiales. Como es sabido, ambos partidos han estado prometiendo la derogación de la reforma laboral de 2012 tanto en sus promesas electorales como en su acuerdo de gobierno hasta el último momento. Una derogación que se ha quedado en un retoque cosmético de la reforma del PP. A pesar de la grandilocuencia con la que intentan vendérnosla, esta reforma deja intactos los recortes de derechos que impuso la reforma de 2012, que son, fundamentalmente, el coste y la causalidad del despido.

Los sindicatos UGT y CCOO, que convocaron huelgas generales contra los recortes de derechos que hoy dan por buenos, actuan de nuevo, como representantes de sus intereses, pero no de la clase trabajadora.

La CEOE, por su parte, está encantada de que se dejen intactos los pilares de la reforma de Rajoy. Pero no contentos con eso, amenazan con bajarse del acuerdo si en el parlamento se le toca una coma. Algo que viene a recordar quién manda aquí, gobierne quien gobierne. Los de derechas imponen sus reformas; los socialdemócratas, se someten a la patronal para hacerlas. Y todos nos engañan.

UP, una vez en el gobierno, no se ha atrevido a reconocer su incapacidad para ni siquiera proponer la derogación de la reforma laboral. Al contrario, ha mentido sistemáticamente hasta el final, protagonizando junto al PSOE un engaño a la clase trabajadora, en este caso sí, sin precedentes.

El hecho de que la reforma contenga aspectos positivos, como la recuperación de la ultraactividad de los convenios, no significa que sea un gran triunfo. En algunos casos lo que se hace es convertir en ley lo que ya se venía reconociendo en los tribunales y en otros, tan solo refundir modalidades de contrato ya existentes.

La idea que se pretende «vender» desde el Gobierno es que el carácter indefinido de la relación de trabajo pasará a ser la regla, con apenas excepciones, y que la posibilidad de celebrar contratos que no sean indefinidos quedará muy restringida. Pero esto no es así.

En realidad, lo que el Gobierno ha hecho para conseguir la firma de la patronal ha sido refundir las dos formas de contratos temporales más usuales (para obra o servicio y por acumulación de tareas) en una sola modalidad de contrato que tendrá una duración máxima de 6 meses, ampliables por otros 6 más si así lo permite el convenio colectivo. Pero además se podrá firmar este tipo de contrato temporal para atender situaciones ocasionales, incluso si son previsibles, con una duración máxima de 90 días en el año natural. Esta clase de contrato se presta a una interpretación que puede ser incluso regresiva, al convertir en temporal una gama de relaciones que antes habían de prestarse en base a un contrato fijo discontinuo.

En cuanto al contrato para la formación, se ha de considerar extraordinariamente negativo el que se eleve hasta los 30 años la edad máxima con la que puede concertarse (hasta ahora eran 25 años). Y aunque resulta positivo el que su duración máxima se rebaje de tres a dos años, es sin embargo muy negativo el que la duración mínima se reduzca de un año a solo tres meses.

En relación a la subcontratación, se establece que la referencia para los trabajadores subcontratados sea el convenio sectorial de la actividad de la empresa principal, pero si la empresa de la que dependen tiene un convenio propio en su sector, es éste el que se aplicaría. Eso sí, dado que se ha pactado la prevalencia del convenio sectorial respecto a salarios, en la práctica estos seguirían marcados por el sector. La empresa no podrá jugar a la baja con las remuneraciones, aunque no ocurre lo mismo con otras condiciones laborales (jornadas, horarios, compensación u abono de horas extra, etc.), lo que perpetúa las pésimas condiciones de trabajo de las ETT, que salen muy bien paradas de esta reforma.

Con el llamado mecanismo RED de flexibilización y estabilización, se permitirá que las empresas puedan acogerse a las medidas de suspensión o reducción de jornadas en determinados casos. Para ello, se crea una prestación específica para los trabajadores afectados que no consumirán cotizaciones, pero que tampoco garantizan el 100% del salario puesto que la prestación es del 70% de la base reguladora. A cambio, las empresas mantienen las bonificaciones en cotizaciones. Pero hay que criticar que este mecanismo se va a financiar a través de excedentes de las cotizaciones por desempleo, aportaciones por Presupuestos Generales del Estado y la financiación de la Unión Europea, es decir, se sufraga en parte por contribuciones a la Seguridad Social y por los impuestos de toda la ciudadanía cuando es un mecanismo diseñado para beneficiar a las empresas, para que puedan ajustar su producción en todo momento, ahorrandose el pago de salarios y costes sociales.

Esos son los principales cambios. Pero para ver lo que queda de esta “no derogación” de la reforma del PP, hay que fijarse, más que en lo que cambia, en lo que permanece igual.

No se restablecen las anteriores indemnizaciones por despido ni regresan los salarios de tramitación que recortó la reforma del PP de 2012. Recordemos que, hasta esa reforma, las indemnizaciones por despido improcedente ascendían a 45 días de salario por año trabajado con un tope de 42 mensualidades, y que la empresa, incluso cuando optaba por la indemnización frente a la readmisión, tenía que abonar en todo caso los salarios de tramitación. Con la reforma laboral de 2012 estas indemnizaciones quedaron reducidas a 33 días de salario por año, con un tope de 24 mensualidades, y desaparecieron los salarios de tramitación cuando la empresa optaba por la indemnización. Así que despedir sigue siendo igual de barato que como lo dejó el PP. Pero ahora, sin embargo, CCOO y UGT dan por bueno lo que ayer consideraron inadmisible y PSOE y UP santifican este aspecto esencial de la reforma laboral del PP.

Tampoco se revocan las enormes facilidades que para el despido colectivo y para el despido individual objetivo por causas económicas, técnicas, organizativas y de la producción se introdujeron con la reforma laboral del PP. Recordemos que, antes de la reforma de 2012, los despidos colectivos necesitaban la autorización administrativa. El PP no solo facilitó y amplió las causas de despido colectivo, sino que eliminó la fase administrativa de tal manera que, si el periodo de consultas con los representantes de las trabajadoras acababa sin acuerdo, la empresa puede imponer el despido colectivo a criterio dejando tan solo la posibilidad de impugnarlo ante los Tribunales. Al Gobierno estos recortes de derechos deben parecerle bien porque ni han intentado modificarlos.

Lo mismo pasa con las facilidades introducidas por la reforma del 2012 para los despidos objetivos individuales, que son aquellos que son indemnizados tan solo con 20 días por año trabajado con un tope de 12 mensualidades: no se tocan y no se habla de ello, como si la facilidad para despedir no fuera sumamente lesiva para la clase trabajadora.

Tampoco se ha cambiado nada del artículo 41 E.T. relativo a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, que permite alterar por voluntad del empresario elementos cruciales del contrato de trabajo como la jornada de trabajo, el régimen de trabajo a turnos, la remuneración o las funciones por citar las más importantes. Nada se ha cambiado ni en cuanto a las causas económicas, técnicas, organizativas y productivas que deben concurrir, así como la posibilidad que la empresa tome la decisión unilateral de novar las condiciones de trabajo. Este precepto ha posibilitado también la destrucción de empleo, puesto que con frecuencia, ante modificaciones gravosas para los trabajadores, estos se han visto abocados a optar por la extinción indemnizada del contrato de trabajo.

Tampoco se tocan los recortes en el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA). que modificó en 2012 el sistema de cálculo de la prestación abonada por el Fondo, disminuyendo de manera importante la cantidad que los trabajadores pueden percibir por parte de este organismo en caso de insolvencia de la empresa.

PAN TRABAJO TECHO DIGNIDAD IGUALDAD
MARCHAS DE LA DIGNIDAD CORDOBA

Además, aunque en la negociación se había fijado como un punto importante el establecer un porcentaje de temporalidad máxima por empresa y/o sector, lo único que ha quedado al respecto es que la negociación colectiva podrá establecer límites máximos a la contratación temporal.

No se toca tampoco la reforma laboral de 2010 de Zapatero: en aquella reforma, entre otros recortes de derechos, se empezó a ampliar los supuestos donde la indemnización por despido improcedente era 33 días por año en vez de la de 45 días. Además, inauguró la senda de facilitar los despidos objetivos por causas económicas y estableció el despido objetivo por absentismo.

Por eso, por mucho que intenten alabar esta reforma y mostrarla como “un cambio de paradigma en las relaciones laborales” o “una nítida mejora de los derechos laborales”, sólo es una consolidación del retroceso que supuso la reforma del PP, esta vez avalada y reforzada por los sindicatos oficiales. Y si la extrema derecha avanza, no será porque nosotras hagamos estas críticas, sino por la cobardía de quienes gobiernan.

Además, queremos expresar también nuestro más rotundo rechazo a la Ley 20/2021, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, que es contraria a la sentencia del TJUE, y a la Ley 21/2021 de garantía del poder adquisitivo de las pensiones porque en realidad, supone un nuevo recorte, provocado por el cambio del índice para calcular la actualización de las pensiones. Al sustituir el IPC acumulado o interanual, que se empleaba hasta ahora, por el IPC medio anual en los doce meses previos, se produce una pérdida del 3% del poder adquisitivo de las pensiones, sólo en lo que se refiere a 2021.

Sea quien sea quien gobierne, es la clase trabajadora organizada la que tiene que movilizarse para defender sus derechos. Por ello, hacemos un llamamiento a la clase trabajadora andaluza y a las organizaciones sindicales combativas de todo el estado, a manifestar su rechazo a esta farsa y a exigir la derogación de las reformas de 2010 y 2012, como venimos haciendo desde hace ya una década y como prometieron los partidos que ahora están en el gobierno.

MANIFESTACIÓN

POR LA DEROGACIÓN DE LA REFORMA LABORAL DE 2012

¡PERO DE VERDAD!

29 enero • 11.30 h.
Salida: Desde Puerta Gallegos

PAN TRABAJO TECHO DIGNIDAD IGUALDAD
MARCHAS DE LA DIGNIDAD CORDOBA