

La nueva Reforma Laboral y las políticas de dialogo social permanente

CRESPO - LA HAINE :: 30/03/2006

La nueva Reforma Laboral, que se está gestando interesadamente en el oscurantismo más absoluto y por lo tanto requiere un esfuerzo comunicativo honrado sobre lo que está pasando, supone un nuevo recorte más, como todas las reformas anteriores, de los derechos laborales. Además, es una muestra excelente lo que supone el sindicalismo, pactado en la transición y reforzado hasta nuestros días en el estado español

Dos fechas clave en el diálogo social y la política de pacto social permanente

"18 de Octubre de 2005, tras un año de tiras y aflojas en medio de una gran opacidad, el gobierno presentó un documento de 18 folios titulado DOCUMENTO PARA LA MESA DE DIÁLOGO SOCIAL SOBRE MERCADO DE TRABAJO. Con el objetivo declarado de reducir la alta temporalidad de los contratos (5,1 millones de contratos son eventuales, el 34% del total), propone un conjunto de medidas entre las que cabe destacar: 1) ampliar los colectivos a los que se aplique el contrato de "fomento del empleo" que contempla una indemnización de 33 en lugar de 45 días por año, 2) rebajar el margen de intervención de los jueces para decidir si un despido por causas objetivas (económicas, organizativas o productivas) se ajusta a derecho; 3) reducir las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social en un 0,5% de aquí al 2008; 4) aumentar el ámbito de intervención del Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) para asumir la indemnización de empresas de menos de 50 trabajadores (actualmente de menos de 25) en caso de despidos improcedentes" 1

25 de Octubre de 2005: La CEOE, viendo que el gobierno le tiende la mano hacia sus intereses, contesta con estos 9 puntos, radicalizando aún más la propuesta del PSOE :

1) *Un nuevo contrato indefinido, de carácter general, con una indemnización por despido improcedente de 33 días de salario por año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades.*

El 70% de los contratos indefinidos actuales ya se abarataron con la reforma del decretazo del PP (20-J-2002, firmada por CCOO y UGT) al reconocer la improcedencia del despido y consignar en el juzgado de lo social la indemnización en un plazo de 48h. Cuando se ponga en marcha la reforma laboral un trabajador/a despedido pierde 12 días por año trabajado de indemnización respecto a la anterior legalidad.

2) *Pasar a fijos los contratos eventuales sucesivos en contratas y subcontratas a condición de que la indemnización por despido sea de 8 días el primer año trabajado, 10 días el segundo año, 12 días para el tercer año y 13,5 días para el cuarto, a partir del cual, la indemnización sería de 33 días, como en el contrato indefinido expresado anteriormente.*

Es decir, durante los primeros 4 años eres un trabajador a la carta que estás supeditado a una eventualidad muy amplia. Respecto a esto, huelga decir, que en Francia quieren implantar esto mismo durante 2 años, la mitad de tiempo de lo que quieren implantarlo

aquí, y ya está habiendo movilizaciones en la calle. De hecho en Francia están frenando con **movilizaciones en la calle bastante potentes** la reforma laboral que allí les quieren imponer. La pasada semana hubo importantes disturbios en París. Mientras tanto aquí, nos movilizamos por el botellón...

3) *Rechazo de cualquier responsabilidad subsidiaria de la empresa principal respecto a las subcontratas.*

Con esta medida lo que se pretende es modificar sustancialmente el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en cual se obliga a la empresa principal a cumplir las medidas de seguridad a la empresa subcontratada. Por ejemplo, el Ayuntamiento de Madrid tiene que hacer un seguimiento a su subcontrata TECMED en materia de prevención y velar porque se cumplan normas de seguridad en el trabajo. Sin embargo con esta reforma no hay responsabilidad subsidiaria ni por parte de la empresa principal ni de la subcontrata, lo que aumentaría aún más la precariedad y peligrosidad en el trabajo. Además, desaparecería la subrogación, es decir, que si la empresa cambia de contrata ya no tiene la obligación de mantener el puesto de los trabajadores, aspecto que es legal actualmente (aunque muchas veces no se cumple).

4) *Reducción en tres puntos de la cotización empresarial a la Seguridad Social.*

Lo que se traduce en que los que más tienen (los empresarios) aporten todavía menos a los gastos públicos. Un nuevo ejemplo del "equitativo reparto de la riqueza" del que hace gala la democracia.

5) *Mejorar la contratación a tiempo parcial a cambio de una mayor flexibilidad en el tiempo de trabajo.*

Es decir, dar vía libre a una temporabilidad altísima. Por ejemplo, trabajar 2 horas por la mañana y otras 2 por la tarde en una empresa en diferentes centros de trabajo. Lo que supone aún más una alteración en la vida social y laboral: extensión de la precariedad.

6) *Supresión de la autorización administrativa en los despidos colectivos.*

7) *Revisar las causas de despido objetivo.*

8) *Que el juez no intervenga en la valoración de este tipo de despidos.*

Estos 3 puntos van encaminados en la misma dirección. Suponen en la práctica que la patronal pretende negociar sólo con los agentes sociales, es decir, las burocracias sindicales y sus cuadros ejecutivos. Esto quiere decir que la patronal prefiere negociar con el liberado de turno, con el profesional del sindicalismo que con el Estado (ya sea su brazo legislativo o administrativo) ya que es mucho menos combativo, incluso, que la propia administración (el colmo de los colmos!). Con esta reforma la figura de la administración no tiene que dar su consentimiento a los Expedientes de Regulación de Empleo y no se garantiza que las causas que provocan el ERE sean por causas objetivas de la empresa. Hay que tener en cuenta que en la práctica esto ya no se cumple: por ejemplo SEAT ha tenido un superávit considerable (un 18% más respecto a años anteriores) y, a pesar de todo, se aprueba ERE mientras la

administración mira para otro lado. Ahora lo que quieren, como siempre hacen, es legalizar sus mafiosos chanchullos que enriquecen a los sindicatos-empresarios y perjudican a la clase trabajadora.

9) *Ampliación del ámbito de actuación de las empresas de trabajo temporal.*

Es decir, que las ETTs pasen a desarrollar actividades donde antes no podían: en la obra, la minería, la administración pública.... ¿Cuándo nos hablan los sindicatos y el gobierno de que quieren afianzar la estabilidad en el trabajo y acabar con los accidentes laborales, a que se refieren? ¿Cómo puede ser esto posible con extender las ETTs a todos los campos laborales cuando está comprobado que la temporabilidad en el trabajo es causa directa de los accidentes laborales? A las estadísticas me remito: desde que se aprobó la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 08/11/95 han muerto una media de 5 trabajadores/as diarios y 35000 heridos en accidentes laborales.

Otros aspectos coyunturales sobre la Reforma Laboral y datos de interés

El ministro de trabajo, Jesús Caldera, dijo tanto en radio como en Telemadrid, a mediados de Enero, que "había posibilidades de llegar en un plazo corto de tiempo a un acuerdo sobre la Reforma Laboral". El mismo Caldera también ha manifestado: "Queremos despidos más atractivos para los empresarios...".

Además hay que tener presente -aunque he analizado la propuesta del gobierno y la patronal- que los sindicatos en todas las reformas laborales se han limitado a matizar insustancialmente dichas reformas, preservando así los intereses de la patronal. Las burocracias sindicales han convocado huelgas porque les dejaban un cacho del pastel que ellos consideraban pequeño en el reparto de privilegios. Aspecto que, como explicaré ahora, no está pasando.

Cabe resaltar que recientemente se ha aprobado una dotación de 2.541 millones de Euros a las Comunidades Autónomas para la gestión de políticas de formación para desempleados en 2006. Acuerdos de la Conferencia Sectorial para Asuntos Laborales en los que se acuerdan los criterios de distribución basados en las tasas de paro y los demandantes de empleo no ocupados. En cuanto al programa de Formación Profesional para empleados y parados, la cantidad a distribuir será de 1012,9 millones de euros. Más de un 17% que en el 2005. 84 millones se dedicarán a modernizar los servicios del empleo. Esto no es casualidad, se trata de incentivar los institutos de formación de CCOO y UGT (*untarles* aún más de dinero) para promover que firmen, una vez más, la Reforma Laboral.

Por otro lado, se está reformando el sistema de pensiones públicas, mientras que a los diputadxs sólo se les exigen ocho años para tener derecho a la pensión máxima, pretenden que el cálculo de las pensiones se alargue hasta los 35 años, disminuyendo así su cuantía entre un 10% y un 30%. Alargan la jubilación anticipada a los 61 años; aumentan los requisitos para las jubilaciones parciales; ponen en duda las pensiones de viudedad; incentivan que la edad de jubilación vaya más allá de los 65 años y promueven los planes privados de pensiones.

Curiosamente ahora, cuando tiene que vencer la deuda de la UGT por los mafiosos asuntos

de la PSV, el PSOE ha sacado adelante un decreto ley para hacer efectiva la devolución del patrimonio sindical incautado por el franquismo. Curiosamente la UGT debe 150 millones por aquellos chanchullos y, casualmente, el PSOE calcula en 151 millones la cantidad que se le a de abonar a la UGT en concepto de Patrimonio Histórico. Curiosamente, todo ello, antes de firmar la Reforma Laboral...

Paralelamente los sindicatos y el gobierno acaban de firmar una serie de puntos comunes sobre la ley de igualdad. Se aprobará que el permiso de paternidad sea de 8 días independiente de los 2 días de permiso por nacimiento. Lo podrá coger el padre durante las 16 semanas de baja de maternidad o inmediatamente después. Podrá acumular la reducción laboral por lactancia cualquier mujer con un año de cotización. Una hora de reducción de jornada hasta los 8 años del niño para la madre.

Todas estas medidas ya sabemos que son irreales en la práctica cotidiana, pues con tal tasa de temporabilidad existente, la amenaza constante del despido, la poca conciencia de clase, la perdida absoluta de referentes de lucha combativos en las empresas, etc... impiden que se cumplan estos y otros muchos derechos formalmente reconocidos. Además se están planteando como un gran avance en los derechos de los trabajadores, justo antes de pactar la Reforma Laboral. Es decir, es una estrategia bien diseñada: se vanaglorian con estas migajas (que encima no se van a cumplir por las propias condiciones que han creado del mercado laboral) mientras los medios comunicación se hacen eco rápidamente, adoctrinando así a la población, dando la impresión de que los sindicatos defienden nuestros derechos, mientras están negociando desde el oscurantismo la Reforma Laboral, o lo que es lo mismo: unas regresiones gigantes en nuestras condiciones laborales.

Esto es lo que nos depara el Estado, la democracia, sus medios de comunicación y los sindicatos de estado. Esto es -lo venimos avisando desde hace tiempo- lo que nos depara el colaboracionismo de clases. Esto es lo caro que cuesta pagar la paz social.

1- Párrafo extraído del artículo de Agustín Morán titulado: La reforma laboral que se nos viene encima: la alterglobalización era esto.

<http://www.lahaine.org/index.php?blog=2&p=11099&more=1&c=1>

crespez@hotmail.com

https://www.lahaine.org/est_espanol.php/la_nueva_reforma_laboral_y_las_politicas