

Reforma Laboral 2021: una estafa a favor de la patronal

CNT :: 26/12/2021

En la enésima de las traiciones del PSOE a lxs trabajadorxs, en esta ocasión secundado por UP, ha optado por llevar a cabo un retoque meramente cosmético de la reforma de 2012

“¡Vamos a derogar la reforma laboral a pesar de todas las resistencias!”

Yolanda Díaz, Ministra de Trabajo, el 23/10/2021 en el acto de cierre del Congreso de CCOO.

El Acuerdo de Gobierno celebrado entre PSOE y UP a finales de 2019 decía expresamente en su apartado 1.3: «derogaremos la reforma laboral». Pero, en la enésima de las traiciones del PSOE a las trabajadoras y trabajadores, en esta ocasión secundado por UP, ha optado por llevar a cabo un retoque meramente cosmético de la reforma de 2012. Sin embargo, y como quiera que para tales iniquidades sí que cuenta con una plena cobertura mediática que va desde la extrema derecha hasta los medios «progres» que lo apoyan (Público, eldiario.es, etc.), el Gobierno ha optado por lanzarse a una campaña de *fakes* que procura presentar las modificaciones en la actual legislación laboral como un cambio de paradigma en las relaciones laborales y a la principal urdidora del fraude (Yolanda Díaz) como una suerte de heroína.

No nos debe extrañar que la CEOE haya saludado la nueva reforma laboral pactada porque -en su opinión- «consolida el modelo laboral actual» al mantener «intactos los mecanismos de flexibilidad interna que garantizan la adaptabilidad de las empresas».

1. LOS SUPUESTOS CAMBIOS EN LA TEMPORALIDAD DE LOS CONTRATOS

A grandes rasgos, puede decirse que hay cuatro tipos principales de contrato laboral en España: indefinido, temporal, para la formación y en prácticas. La idea que se pretende «vender» desde el Gobierno es que la posibilidad de celebrar contratos que no sean indefinidos quedará muy restringida tras la reforma laboral. Según ese relato, el carácter indefinido de la relación de trabajo pasará a ser la regla, con apenas excepciones. Pero finalmente esto no es así.

En realidad, lo que el Gobierno ha hecho para conseguir la firma de la patronal no es más que eliminar la modalidad “por obra o servicio” y mantener el eventual por circunstancias de la producción (por acumulación de tareas o exceso de pedidos) con alguna modificación menor, ya que introducen dos subtipos. Ahora las empresas podrán recurrir a esta modalidad temporal, en primer lugar, cuando se produzca un incremento *“ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aun tratándose de actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere”*, con una duración máxima de 6 meses, ampliables 6 más si así lo permite el convenio colectivo. Pero además podrá, en segundo lugar, firmarse este tipo de contrato temporal para atender situaciones ocasionales, incluso si son previsibles, con una duración máxima de 90 días en el

año natural.

En definitiva, que reformulan el contrato eventual por acumulación de tareas o exceso de pedidos para dejarlo prácticamente igual.

¿Es acaso digna de aplauso la novedad de crear una concreta modalidad de contrato temporal reducida a solo 90 días, porque implique algún avance en la legislación? Según el informe *Costes económicos y sociales de la inestabilidad en el empleo*, elaborado por el Gabinete Económico Confederal de CCOO, los 4,4 millones de asalariados temporales se reparten al año más de 20,3 millones de contratos (4,61 contratos por persona con un contrato temporal y año de media), lo que nos da una duración media de los contratos temporales que no llega a los 80 días.

Por eso, si tenemos en cuenta que la gran mayoría de contratos temporales duran menos de esos 90 días que se ha establecido como duración máxima de estos contratos, la incidencia de la norma sobre el mercado de trabajo será mínima. Es más, en aquellos casos en los que la duración prevista sea superior a 90 días, lo que puede implicar es que la extinción de la relación de trabajo se anticipe, como forma de evitar la conversión del contrato en indefinido, con lo cual la reforma sólo ayudaría a promover la ya altísima tasa de rotación en el trabajo que caracteriza al mercado laboral en España.

En fin, si además consideramos que la esencia de la reforma laboral del PP (el coste del despido) no se toca, la consecuencia de la eventual conversión de un contrato temporal en indefinido tampoco sería tan grave para el empresario, porque el despido de una trabajadora indefinida que llevase trabajando 120 días, pongamos por caso, sólo supone la necesidad de abonarle 11 días de salario, lo que significa un sobrecoste que no llega al 10 % durante la vigencia del contrato.

2. ¿CAMBIA ALGO EN LOS CONTRATOS EN PRÁCTICAS?

Respecto del contrato en prácticas, su regulación permanece igual. La regla sigue siendo que su concertación ha de tener lugar en los cinco años siguientes a la finalización de los estudios. La única innovación reside en que, con arreglo a la legislación vigente, esta clase de contrato podrá celebrarse con los discapacitados hasta siete años después de la obtención del título académico que da lugar a las prácticas, duración que se rebaja a seis en la propuesta gubernamental.

3. EL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN PARECE QUE SÍ CAMBIA... Y EMPEORA

Si hasta ahora era posible recurrir a esta modalidad para la contratación de jóvenes entre 16 y 25 años que carezcan de la titulación requerida para celebrar un contrato en prácticas, en la reforma gubernamental esa posibilidad se reduce como regla (hay excepciones) a los jóvenes entre 16 y 21 años.

En resumen, dado que el contrato para la formación es temporal y restringe los derechos que posee la persona trabajadora sujeta a un contrato común, se ha de considerar positivo el que se rebaje de 25 a 21 años la edad máxima con la que puede concertarse este tipo de contrato, así como que su duración ordinaria se rebaje de tres a dos años; pero hay que

considerar negativo el que la duración mínima pase de un año en la actualidad a seis meses y que asimismo el tiempo mínimo que se haya de dedicar a la formación durante el primer año se reduzca del 25 % al 15 %.

4. CONTRATO INDEFINIDO: REFUNDICIÓN DE MODALIDADES, PROPAGANDA Y NADA MÁS

Respecto del contrato indefinido, desde la claqué mediática del Gobierno se nos trata de vender la idea de que, a partir de la nueva redacción del ET, como regla los contratos van a ser indefinidos y que los temporales van a ser tan sólo expresamente aquellos que encajen en alguna de las modalidades de contrato temporal, y que, en particular, pasarán a ser indefinidos los contratos que se celebren para cubrir puestos de trabajo de temporada (hostelería, campañas navideñas, etc.). No obstante, hay que decir que, en el plano de la legalidad, ello es ya así, de modo que la pretendida innovación vendría a ser una suerte de descubrimiento de la pólvora.

El nuevo contrato que se propone por parte del Gobierno abarcaría estas dos modalidades, pudiéndose concertar «para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero con fechas de llamamiento cierto aunque indeterminado, así como para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa», circunstancia esta última en la que están las contrataciones, que no dejan de ser un subtipo contractual dentro del supuesto de contratos fijos con «fechas de llamamiento cierto aunque indeterminado».

5. ¿SE CAMBIARÁ ALGO EN LA SUBCONTRATACIÓN?

Las empresas pueden solicitar los servicios de otras compañías para que realicen parte de la actividad que integra el proceso productivo, a través de una encomienda de tareas a una empresa externa que se denomina subcontratación o *outsourcing*. De nuevo los intereses empresariales han prevalecido: se fija que la referencia para los trabajadores subcontratados sea el convenio sectorial de la actividad en cuestión, pero si la empresa de la que dependen tiene un convenio propio, 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 podría 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.).

6. NO SE RESTABLECEN LAS ANTERIORES INDEMNIZACIONES POR DESPIDO, NI REGRESAN LOS SALARIOS DE TRAMITACIÓN

Esto es algo que ya sabíamos desde el inicio de las negociaciones, pues jamás ha estado sobre la mesa restablecer las indemnizaciones por despido que recortó la reforma laboral del PP de 2012. Recordemos que, hasta 2012, 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.

Pues bien, parece que para el Gobierno de coalición de “izquierdas”, el gran recorte en los costes de las empresas para despedir no forma parte de los aspectos “más lesivos” de la anterior reforma laboral. Despedir sigue siendo igual de barato que como lo dejó el PP, cosa que ni se han atrevido a plantear en un inicio de la negociación con la Patronal.

Añádase que la supresión de los salarios de trámite dio lugar a una huelga general el 20 de junio de 2002, cuando el PP hizo un primer intento fallido de introducirla por primera vez en nuestra legislación, y a dos huelgas generales en 2012 (las de los días 29 de marzo y 14 de noviembre), ambas contra la reforma laboral de la cual esta supresión era un componente esencial. Ahora, sin embargo, CCOO y UGT parecen dar por bueno lo que ayer consideraron inadmisibles y la izquierda política santifica este aspecto esencial de la reforma laboral del PP, poniendo de manifiesto hasta qué extremo de degeneración han llegado todas estas organizaciones que viven del corrompido sistema pseudodemocrático.

7. DESPEDIR SEGUIRÁ SIENDO, ADEMÁS DE BARATO, MUY FÁCIL DE JUSTIFICAR

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 los/as trabajadores/as acababa sin acuerdo, la empresa puede imponer el despido colectivo a criterio dejando tan solo la posibilidad de impugnarlo ante los Tribunales. Al Gobierno PSOE-UP 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.

8. ¿Y QUÉ PASA CON LA REFORMA LABORAL QUE HIZO EL PSOE EN 2010?

A esa reforma laboral, la que hizo el Gobierno de Zapatero en 2010, ni se la menciona, dándola tácitamente por buena, tal vez con la esperanza de que la más profunda y lesiva reforma del PP de 2012 la borre de nuestra memoria.

Pero CNT no la olvida: 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), haciéndola extensible no solo ya a los contratados bajo la modalidad de “fomento del empleo” como hasta entonces, sino también a los trabajadores

con más de 3 meses en las listas del desempleo, los desempleados entre 31 y 44 años que hayan tenido un contrato fijo y que se les hubiera extinguido un contrato de carácter indefinido en una empresa diferente, a los desempleados que en los dos años anteriores hubieran estado con contratos temporales y a los contratados temporales a quienes la empresa quisiera hacer fijos desde la reforma. Además, inauguró la senda de facilitar los despidos objetivos por causas económicas y estableció el despido objetivo por absentismo.

9. LOS RECORTES EN EL FOGASA TAMPOCO SE TOCAN

Una de las cuestiones que no han sido tratadas ni modificadas en la reforma laboral es el régimen jurídico del Fondo de Garantía Salarial, el organismo que abona a los trabajadores el importe de los salarios pendientes de pago e indemnizaciones por despido en caso de insolvencia empresarial. Actualmente, España es el país con mayor incremento de insolvencias empresariales, lo que nos da una idea de la importancia de este organismo que, en muchísimas ocasiones, es el encargado de abonar a los trabajadores lo que le corresponde.

Durante el año 2012 se modificó el sistema de cálculo de la prestación abonada por el FOGASA, de manera que se limitó el alcance de su responsabilidad y, de esta manera, se disminuyó de manera importante la cantidad que los trabajadores pueden percibir por parte de este organismo en caso de insolvencia del empleador.

Por un lado, se redujo la cuantía máxima a abonar en concepto de salario, la cual pasó del triple del salario mínimo interprofesional diario con un máximo de 150 días, al doble del salario mínimo interprofesional diario con un máximo de 120 días.

Por su parte, se redujo también la responsabilidad del FOGASA en cuanto a la cantidad a abonar en concepto de indemnización por despido. Así pues, la base de cálculo pasó del triple del SMI al doble del mismo.

Asimismo, se modificó el régimen especial existente para las empresas de menos de 25 trabajadores, con lo que se redujo la cantidad a abonar en caso de que se hubiera extinguido el contrato como consecuencia de un despido fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción del 40 % de la indemnización legal al máximo de 8 días de salario, y afectando solo a los contratos indefinidos.

10. REFORMA LABORAL Y REFORMA DE LAS PENSIONES: JUEGO DE TRILEROS

En fin, como guinda de esa degeneración se ha de recordar lo que está sucediendo con las pensiones, otro caso de *neolengua*, en el que el ataque más grave a la capacidad adquisitiva de las pensiones de los últimos años se está recubriendo con una verborrea que trata de encubrir la realidad. En efecto, el pasado jueves 2 de diciembre, el Congreso aprobó la reforma de las pensiones impulsada por el ministro José Luis Escrivá, una ley que tiene entre sus principales razones de ser la actualización de las pensiones en función del IPC, pero con una poco disimulada trampa a la hora de realizar el cálculo del IPC.

La fórmula que se ha utilizado desde siempre es el IPC acumulado o interanual, un reflejo real de cuánto ha aumentado el coste de la vida. Pero el pacto de las pensiones entre el

Gobierno, los dos sindicatos al servicio del poder y la patronal eligió otra fórmula: el IPC medio anual en los 12 meses previos, lo que aquí y ahora significa una pérdida de un 3 % en el poder adquisitivo. Y es que, aunque el IPC anual es del 5.5 %, las pensiones sólo subirán un 2,5 %. Así, mediante una suerte de juego verbal, típico de los trileros de la palabra en que estas organizaciones se han convertido, las pensiones suben con arreglo al IPC, pero el IPC deja de calcularse como hasta ahora se había venido haciendo, para así encubrir este ataque a los bolsillos de los pensionistas.

Reforma Laboral 2021: una estafa a favor de la patronal

“Derogarem la reforma laboral malgrat totes les resistències!”

Yolanda Díaz, Ministra de Treball, el 23/10/2021 en l'acte de tancament del Congrés de CCOO

L'Acord de Govern celebrat entre PSOE i UP a finals de 2019 deia expressament en el seu apartat 1.3: «derogarem la reforma laboral». Però, en l'enèsima de les traïcions del PSOE a les treballadores i treballadors, en aquesta ocasió secundat per UP, ha optat per dur a terme un retoc merament cosmètic de la reforma de 2012. No obstant això, i com que per a tals falsedats sí que compta amb una plena cobertura mediàtica que va des de l'extrema dreta fins als mitjans «progres» que el secunden (Público, eldiario.es, etc.), el Govern ha optat per llançar-se a una campanya de fakes que procura presentar les modificacions en l'actual legislació laboral com un canvi de paradigma en les relacions laborals i a la principal ordidora del frau (Yolanda Díaz) com una mena d'heroïna.

No ens ha d'estranyar que la CEOE hagi saludat la nova reforma laboral pactada perquè -en la seva opinió- «consolida el model laboral actual» en mantenir «intactes els mecanismes de flexibilitat interna que garanteixen l'adaptabilitat de les empreses».

1. ELS SUPOSATS CANVIS EN LA TEMPORALITAT DELS CONTRACTES

A grans trets, pot dir-se que hi ha quatre tipus principals de contracte laboral a Espanya: indefinit, temporal, per a la formació i en pràctiques. La idea que es pretén «vendre» des del Govern és que la possibilitat de celebrar contractes que no siguin indefinits quedarà molt restringida després de la reforma laboral. Segons aquest relat, el caràcter indefinit de la relació de treball passarà a ser la regla, amb algunes excepcions. Però finalment això no és així.

En realitat, el que el Govern ha fet per a aconseguir la signatura de la patronal no és més que eliminar la modalitat “per obra o servei” i mantenir l'eventual per circumstàncies de la producció (per acumulació de tasques o excés de comandes) amb alguna modificació menor, ja que introdueixen dos subtipus. Ara les empreses podran recórrer a aquesta modalitat temporal, en primer lloc, quan es produeixi un increment “ocasional i imprevisible i les oscil·lacions que, fins i tot tractant-se d'activitat normal de l'empresa, generen un desajustament temporal entre l'ocupació estable disponible i el que es requereix”, amb una durada màxima de 6 mesos, ampliables 6 més si així ho permet el conveni col·lectiu. Però a més podrà, en segon lloc, signar aquest tipus de contracte temporal per a atendre situacions

ocasionals, fins i tot si són previsibles, amb una durada màxima de 90 dies l'any natural.

En definitiva, que reformulen el contracte eventual per acumulació de tasques o excés de comandes per a deixar-lo pràcticament igual.

És potser digna d'aplaudiment la novetat de crear una concreta modalitat de contracte temporal reduïda a només 90 dies, perquè impliqui algun avanç en la legislació? Segons l'informe Costos econòmics i socials de la inestabilitat en l'ocupació, elaborat pel Gabinet Econòmic Confederal de CCOO, els 4,4 milions d'assalariats temporals es reparteixen a l'any més de 20,3 milions de contractes (4,61 contractes per persona amb un contracte temporal i any de mitjana), la qual cosa ens dona una durada mitjana dels contractes temporals que no arriba als 80 dies.

Per això, si tenim en compte que la gran majoria de contractes temporals duren menys d'aquests 90 dies que s'ha establert com a durada màxima d'aquests contractes, la incidència de la norma sobre el mercat de treball serà mínima. És més, en aquells casos en els quals la durada prevista sigui superior a 90 dies, el que pot implicar és que l'extinció de la relació de treball s'anticipi, com a manera d'evitar la conversió del contracte en indefinit, amb la qual cosa la reforma només ajudaria a promoure la ja altíssima taxa de rotació en el treball que caracteritza al mercat laboral a Espanya.

En fi, si a més considerem que l'essència de la reforma laboral del PP (el cost de l'acomiadament) no es toca, la conseqüència de l'eventual conversió d'un contracte temporal en indefinit tampoc seria tan greu per a l'empresari, perquè l'acomiadament d'una treballadora indefinida que portés treballant 120 dies, posem per cas, només suposa la necessitat d'abonar-li 11 dies de salari, cosa que significa un sobrecost que no arriba al 10% durant la vigència del contracte.

2. CANVIA ALGUNA COSA EN ELS CONTRACTES EN PRÀCTIQUES?

Respecte del contracte en pràctiques, la seva regulació roman igual. La regla continua sent que la seva concertació ha de tenir lloc en els cinc anys següents a la finalització dels estudis. L'única innovació resideix en què, conforme a la legislació vigent, aquesta classe de contracte podrà celebrar-se amb els discapacitats fins a set anys després de l'obtenció del títol acadèmic que dona lloc a les pràctiques, durada que es rebaixa a sis en la proposta governamental.

3. EL CONTRACTE PER A LA FORMACIÓ SEMBLA QUE SÍ QUE CANVIA... I EMPITJORA

Si fins ara era possible recórrer a aquesta modalitat per a la contractació de joves entre 16 i 25 anys que no tinguin la titulació requerida per a celebrar un contracte en pràctiques, en la reforma governamental aquesta possibilitat es redueix com a regla (hi ha excepcions) als joves entre 16 i 21 anys.

En resum, atès que el contracte per a la formació és temporal i restringeix els drets que posseeix la persona treballadora subjecta a un contracte comú, s'ha de considerar positiu el que es rebaixi de 25 a 21 anys l'edat màxima amb la qual pot concertar-se aquest tipus de

contracte, així com que la seva durada ordinària es rebaixi de tres a dos anys; però cal considerar negatiu el que la durada mínima passi d'un any en l'actualitat a sis mesos i que així mateix el temps mínim que s'hagi de dedicar a la formació durant el primer any es redueixi del 25% al 15%.

4. CONTRACTE INDEFINIT: REFUNDICIÓ DE MODALITATS, PROPAGANDA I RES MÉS

Respecte del contracte indefinit, des de la claca mediàtica del Govern se'ns intenta vendre la idea que, a partir de la nova redacció del ET, com a regla els contractes seran indefinits i que els temporals seran només expressament aquells que encaixin en alguna de les modalitats de contracte temporal, i que, en particular, passaran a ser indefinits els contractes que se celebrin per a cobrir llocs de treball de temporada (hostaleria, campanyes nadalenques, etc.). No obstant això, cal dir que, en el pla de la legalitat, això és ja així, de manera que la pretesa innovació vindria a ser una mena de descobriment de la pólvora.

El nou contracte que es proposa per part del Govern abastaria aquestes dues modalitats, podent-se concertar «per a la realització de treballs de naturalesa estacional o vinculats a activitats productives de temporada, per al desenvolupament d'aquells que no tinguin aquesta naturalesa però amb dates de crida certa encara que indeterminat, així com per al desenvolupament de treballs consistents en la prestació de serveis en el marc de l'execució de contractes mercantils o administratives que, sent previsibles, formin part de l'activitat ordinària de l'empresa», circumstància aquesta última en la qual estan els contractes, que no deixen de ser un subtipus contractual dins del supòsit de contractes fixos amb «dates de crida certa encara que indeterminat».

5. ES CANVIARÀ ALGUNA COSA EN LA SUBCONTRACTACIÓ?

Les empreses poden sol·licitar els serveis d'altres companyies perquè realitzin part de l'activitat que integra el procés productiu, a través d'un encàrrec de tasques a una empresa externa que es denomina subcontractació o outsourcing. De nou els interessos empresarials han prevalgut: es fixa que la referència per als treballadors subcontractats sigui el conveni sectorial de l'activitat en qüestió, però si l'empresa de la qual depenen té un conveni propi, és aquest el que s'aplicaria. Això sí, atès que s'ha pactat la prevalença del conveni sectorial respecte a salaris, en la pràctica aquests continuarien marcats pel sector. L'empresa no podria jugar a la baixa amb les remuneracions, encara que no passa el mateix amb altres condicions laborals (jornades, horaris, compensació o abonament d'hores extra, etc.).

6. NO ES RESTABLEIXEN LES ANTERIORS INDEMNITZACIONS PER ACOMIADAMENT, NI TORNEN ELS SALARIS DE TRAMITACIÓ

Això és una cosa que ja sabíem des de l'inici de les negociacions, perquè mai ha estat sobre la taula restablir les indemnitzacions per acomiadament que va retallar la reforma laboral del PP de 2012. Recordem que, fins a 2012, les indemnitzacions per acomiadament improcedent ascendien a 45 dies de salari per any treballat amb un topall de 42 mensualitats, i que l'empresa, fins i tot quan optava per la indemnització enfront de la readmissió, havia d'abonar en tot cas els salaris de tramitació. Amb la reforma laboral de 2012 aquestes indemnitzacions van quedar reduïdes a 33 dies de salari per any, amb un

topall de 24 mensualitats, i van desaparèixer els salaris de tramitació quan l'empresa optava per la indemnització.

Doncs bé, sembla que per al Govern de coalició de "esquerres", la gran retallada en els costos de les empreses per a acomiadar no forma part dels aspectes "més lesius" de l'anterior reforma laboral. Acomiadar continua sent igual de barat que com ho va deixar el PP, cosa que ni s'han atrevit a plantejar en un inici de la negociació amb la Patronal.

Afegeixi's que la supressió dels salaris de tràmit va donar lloc a una vaga general el 20 de juny de 2002, quan el PP va fer un primer intent fallit d'introduir-la per primera vegada en la nostra legislació, i a dues vagues generals en 2012 (les dels dies 29 de març i 14 de novembre), totes dues contra la reforma laboral de la qual aquesta supressió era un component essencial. Ara, no obstant això, CCOO i UGT semblen donar per bo el que abans havien considerat inadmissible i l'esquerra política santifica aquest aspecte essencial de la reforma laboral del PP, posant de manifest fins a quin extrem de degeneració han arribat totes aquestes organitzacions que viuen del corromput sistema pseudodemocràtic.

7. ACOMIADAR CONTINUARÀ SENT, A MÉS DE BARAT, MOLT FÀCIL DE JUSTIFICAR

Tampoc es revoquen les enormes facilitats que per a l'acomiadament col·lectiu i per a l'acomiadament individual objectiu per causes econòmiques, tècniques, organitzatives i de la producció es van introduir amb la reforma laboral del PP.

Recordem que, abans de la reforma de 2012, els acomiadaments col·lectius necessitaven l'autorització administrativa. El PP no sols va facilitar i va ampliar les causes d'acomiadament col·lectiu, sinó que va eliminar la fase administrativa de tal manera que, si el període de consultes amb els representants dels/les treballadores acabava sense acord, l'empresa pot imposar l'acomiadament col·lectiu a criteri deixant tan sols la possibilitat d'impugnar-lo davant els Tribunals. Al Govern PSOE-UP aquestes retallades de drets han de semblar-li bé perquè ni han intentat modificar-los.

El mateix passa amb les facilitats introduïdes per la reforma del 2012 per als acomiadaments objectius individuals, que són aquells que són indemnitzats tan sols amb 20 dies per any treballat amb un topall de 12 mensualitats: no es toquen i no es parla d'això, com si la facilitat per a acomiadar no fos summament lesiva per a la classe treballadora.

8. I QUÈ PASSA AMB LA REFORMA LABORAL QUE VA FER EL PSOE EL 2010?

A aquesta reforma laboral, la que va fer el Govern de Zapatero el 2010, ni se l'esmenta, donant-la tàcitament per bona, tal vegada amb l'esperança que la més profunda i lesiva reforma del PP de 2012 l'esborri de la nostra memòria.

Però CNT no l'oblida: en aquella reforma, entre altres retallades de drets, es va començar a ampliar els supòsits on la indemnització per acomiadament improcedent era de 33 dies per any (en comptes de la de 45 dies), fent-la extensible no sols ja als contractats sota la modalitat de "foment de l'ocupació" com fins llavors, sinó també als treballadors amb més de 3 mesos en les llistes de la desocupació, els aturats entre 31 i 44 anys que hagin tingut

un contracte fix i que se'ls hagués extingit un contracte de caràcter indefinit en una empresa diferent, als aturats que en els dos anys anteriors haguessin estat amb contractes temporals i als contractats temporals als qui l'empresa volgués fer fixos des de la reforma. A més, va inaugurar la senda de facilitar els acomiadaments objectius per causes econòmiques i va establir l'acomiadament objectiu per absentisme.

9. LES RETALLADES EN EL FOGASA TAMPOC ES TOQUEN

Una de les qüestions que no han estat tractades ni modificades en la reforma laboral és el règim jurídic del Fons de Garantia Salarial, l'organisme que abona als treballadors l'import dels salaris pendents de pagament i indemnitzacions per acomiadament en cas d'insolvència empresarial. Actualment, Espanya és el país amb major increment d'insolvències empresarials, la qual cosa ens dona una idea de la importància d'aquest organisme que, en moltíssimes ocasions, és l'encarregat d'abonar als treballadors el que correspon.

Durant l'any 2012 es va modificar el sistema de càlcul de la prestació abonada pel FOGASA, de manera que es va limitar l'abast de la seva responsabilitat i, d'aquesta manera, es va disminuir de manera important la quantitat que els treballadors poden percebre per part d'aquest organisme en cas d'insolvència de l'ocupador.

D'una banda, es va reduir la quantia màxima a abonar en concepte de salari, la qual va passar del triple del salari mínim interprofessional diari amb un màxim de 150 dies, al doble del salari mínim interprofessional diari amb un màxim de 120 dies.

Per part seva, es va reduir també la responsabilitat del FOGASA quant a la quantitat a abonar en concepte d'indemnització per acomiadament. Així doncs, la base de càlcul va passar del triple del SMI al doble d'aquest.

Així mateix, es va modificar el règim especial existent per a les empreses de menys de 25 treballadors, amb el que es va reduir la quantitat a abonar en cas que s'hagués extingit el contracte a conseqüència d'un acomiadament fundat en causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció del 40% de la indemnització legal al màxim de 8 dies de salari, i afectant només els contractes indefinits.

10. REFORMA LABORAL I REFORMA DE LES PENSIONS: JOC DE TRILERS

En fi, com a colofó d'aquesta degeneració s'ha de recordar el que està succeint amb les pensions, un altre cas de *neollengua*, en el qual l'atac més greu a la capacitat adquisitiva de les pensions dels últims anys s'està recobrint amb xerrameca que tracta d'encobrir la realitat. En efecte, dijous passat 2 de desembre, el Congrés va aprovar la reforma de les pensions impulsada pel ministre José Luis Escrivá, una llei que té entre les seves principals raons de ser l'actualització de les pensions en funció de l'IPC, però amb un poc dissimulat parany a l'hora de realitzar el càlcul de l'IPC.

La fórmula que s'ha utilitzat des de sempre és l'IPC acumulat o interanual, un reflex real de quant ha augmentat el cost de la vida. Però el pacte de les pensions entre el Govern, els dos sindicats al servei del poder i la patronal va triar una altra fórmula: l'IPC mig anual en els 12 mesos previs, la qual cosa aquí i ara significa una pèrdua d'un 3% en el poder adquisitiu.

I és que, encara que l'IPC anual és del 5.5%, les pensions només pujaran un 2,5%. Així, mitjançant una mena de joc verbal, típic dels trilers de la paraula en què aquestes organitzacions s'han convertit, les pensions puguen conforme a l'IPC, però l'IPC deixa de calcular-se com fins ara s'havia fet, per a així encobrir aquest atac a les butxaques dels pensionistes.

Reforma Laboral 2021: unha estafa a favor da patronal

“Imos derogar a reforma laboral a pesar de todas as resistencias!”

Yolanda Díaz, Ministra de Trabajo, o 23/10/2021 no acto de peche do Congreso de CCOO

O Acordo de Goberno celebrado entre PSOE e UP a finais de 2019 dicía expresamente no seu apartado 1.3: «derogaremos a reforma laboral». Pero, na enésima das traizóns do PSOE ás traballadoras e traballadores, nesta ocasión secundado por UP, optou por levar a cabo un retoque meramente cosmético da reforma de 2012. Con todo, e como queira que para tales iniquidades si que conta cunha plena cobertura mediática que vai desde a extrema dereita ata os medios » progres» que o apoian (Público, eldiario.es, etc.), o Goberno optou por lanzarse a unha campaña de fakes que procura presentar as modificacións na actual lexislación laboral como un cambio de paradigma nas relacións laborais e á principal urdidora da fraude (Yolanda Díaz) como unha sorte de heroína.

Non nos debe estrañar que a CEOE saudase a nova reforma laboral pactada porque -na súa opinión- «consolida o modelo laboral actual» ao manter «intactos os mecanismos de flexibilidade interna que garanten a adaptabilidade das empresas».

1. OS SUPOSTOS CAMBIOS NA TEMPORALIDADE DOS CONTRATOS

A grandes liñas, pode dicirse que hai catro tipos principais de contrato laboral en España: indefinido, temporal, para a formación e en prácticas. A idea que se pretende «vender» desde o Goberno é que a posibilidade de celebrar contratos que non sexan indefinidos quedará moi restrinxida tras a reforma laboral. Segundo ese relato, o carácter indefinido da relación de traballo pasará a ser a regra, con apenas excepcións. Pero finalmente isto non é así.

En realidade, o que o Goberno fixo para conseguir a firma da patronal non é máis que eliminar a modalidade “por obra ou servizo” e manter o eventual por circunstancias da produción (por acumulación de tarefas ou exceso de pedidos) con algunha modificación menor, xa que introducen dous subtipos. Agora as empresas poderán recorrer a esta modalidade temporal, en primeiro lugar, cando se produza un incremento “ocasional e imprevisíbel e as oscilacións que, aínda tratándose de actividade normal da empresa, xeran un desaxuste temporal entre o emprego estábel dispoñíbel e o que se require”, cunha duración máxima de 6 meses, ampliables 6 máis se así o permite o convenio colectivo. Pero ademais poderá, en segundo lugar, asinarse este tipo de contrato temporal para atender situacións ocasionais, mesmo se son previsibles, cunha duración máxima de 90 días no ano natural. En definitiva, que reformulan o contrato eventual por acumulación de tarefas ou

exceso de pedidos para deixalo practicamente igual.

É seica digna de aplauso a novidade de crear unha concreta modalidade de contrato temporal reducida a só 90 días, porque implique algún avance na lexislación? Segundo o informe Custos económicos e sociais da inestabilidade no emprego, elaborado polo Gabinete Económico Confederal de CCOO, os 4,4 millóns de asalariados temporais repártense ao ano máis de 20,3 millóns de contratos (4,61 contratos por persoa cun contrato temporal e ano de media), o que nos dá unha duración media dos contratos temporais que non chega aos 80 días. Por iso, se temos en conta que a gran maioría de contratos temporais duran menos deses 90 días que se estableceu como duración máxima destes contratos, a incidencia da norma sobre o mercado de traballo será mínima. É máis, naqueles casos nos que a duración prevista sexa superior a 90 días, o que pode implicar é que a extinción da relación de traballo anticipécese, como forma de evitar a conversión do contrato en indefinido, co cal a reforma só axudaría a promover a xa altísima taxa de rotación no traballo que caracteriza ao mercado laboral en España. En fin, se ademais consideramos que a esencia da reforma laboral do PP (o custo do despedimento) non se toca, a consecuencia da eventual conversión dun contrato temporal en indefinido tampouco sería tan grave para o empresario, porque o despedimento dunha traballadora indefinida que leva traballando 120 días, poñamos por caso, só supón a necesidade de abonarlle 11 días de salario, o que significa un sobrecusto que non chega ao 10 % durante a vixencia do contrato.

2. CAMBIA ALGO NOS CONTRATOS EN PRÁCTICAS?

Respecto do contrato en prácticas, a súa regulación permanece igual. A regra segue sendo que a súa concertación ha de ter lugar nos cinco anos seguintes á finalización dos estudos. A única innovación reside en que, conforme a lexislación vixente, esta clase de contrato poderá celebrarse cos discapacitados ata sete anos despois da obtención do título académico que dá lugar ás prácticas, duración que se rebaixa a seis na proposta governamental.

3. O CONTRATO PARA A FORMACIÓN PARECE QUE SI CAMBIA... E EMPEORA

Se ata o de agora era posíbel recorrer a esta modalidade para a contratación de mozas entre 16 e 25 anos que carezan da titulación requirida para celebrar un contrato en prácticas, na reforma governamental esa posibilidade redúcese como regra (hai excepcións) aos mozos entre 16 e 21 anos.

En resumo, dado que o contrato para a formación é temporal e restrinxe os dereitos que posúe a persoa traballadora suxeita a un contrato común, hase de considerar positivo o que se rebaixe de 25 a 21 anos a idade máxima coa que pode concertarse este tipo de contrato, así como que a súa duración ordinaria rebáixese de tres a dous anos; pero hai que considerar negativo o que a duración mínima pase dun ano na actualidade a seis meses e que así mesmo o tempo mínimo que se haxa de dedicar á formación durante o primeiro ano redúzase do 25 % ao 15 %.

4. CONTRATO INDEFINIDO: REFUNDICIÓN DE MODALIDADES, PROPAGANDA E NADA MÁIS

Respecto do contrato indefinido, desde o Goberno trátasenos de vender a idea de que, a partir da nova redacción do ET, como regra os contratos van ser indefinidos e que os temporais van ser tan só expresamente aqueles que encaixen nalgunha das modalidades de contrato temporal, e que, en particular, pasarán a ser indefinidos os contratos que se celebren para cubrir postos de traballo de tempada (hostalería, campañas do Nadal, etc.). Con todo, hai que dicir que, no plano da legalidade, iso é xa así, de modo que a pretendida innovación viría ser unha sorte de descubrimento da pólvora.

O novo contrato que se propón por parte do Goberno abarcaría estas dúas modalidades, podéndose concertar «para a realización de traballos de natureza estacional ou vinculados a actividades produtivas de tempada, para o desenvolvemento daqueles que non teñan dita natureza pero con datas de chamamento certo aínda que indeterminado, así como para o

desenvolvemento de traballos consistentes na prestación de servizos no marco da execución de contratos mercantís ou administrativas que, sendo previsíbeis, formen parte da actividade ordinaria da empresa», circunstancia esta última na que están as contratos, que non deixan de ser un subtipo contractual dentro do suposto de contratos fixos con «datas de chamamento certo aínda que indeterminado».

5. CAMBIARASE ALGO NA SUBCONTRATAÇÃO?

As empresas poden solicitar os servizos doutras compañías para que realicen parte da actividade que integra o proceso produtivo, a través dunha encomenda de tarefas a unha empresa externa que se denomina subcontratación ou outsourcing. De novo os intereses empresariais prevaleceron: fíxase que a referencia para os traballadores subcontratados sexa o convenio sectorial da actividade en cuestión, pero se a empresa da que dependen ten un convenio propio, é este o que se aplicaríase. Iso si, dado que se pactou a prevalencia do convenio sectorial respecto a salarios, na práctica estes seguirían marcados polo sector. A empresa non podería xogar á baixa coas remuneracións, aínda que non ocorre o mesmo con outras condicións laborais (xornadas, horarios, compensación ou abono de horas extra, etc.).

6. NON SE RESTABLECEN AS ANTERIORES INDEMNIZACIÓNS POR DESPEDIMENTO, NIN REGRESAN OS SALARIOS DE TRAMITACIÓN

Isto é algo que xa sabiamos desde o inicio das negociacións, pois xamais estivo sobre a mesa restablecer as indemnizacións por despedimento que recortou a reforma laboral do PP de 2012. Lembremos que, ata 2012, as indemnizacións por despedimento improcedente ascendían a 45 días de salario por ano traballado cun tope de 42 mensualidades, e que a empresa, mesmo cando optaba pola indemnización fronte á readmisión, tiña que abonar en todo caso os salarios de tramitación. Coa reforma laboral de 2012 estas indemnizacións quedaron reducidas a 33 días de salario por ano, cun tope de 24 mensualidades, e desapareceron os salarios de tramitación cando a empresa optaba pola indemnización.

Pois ben, parece que para o Goberno de coalición de “esquerdas”, o gran recorte nos custos das empresas para despedir non forma parte dos aspectos “máis lesivos” da anterior reforma laboral. Despedir sigue sendo igual de barato que como o deixou o PP, cousa que nin se atreveron a expor nun inicio da negociación coa Patronal.

Engádase que a supresión dos salarios de trámite deu lugar a unha folga xeral o 20 de xuño de 2002, cando o PP fixo un primeiro intento errado de introducila por primeira vez na nosa lexislación, e a dúas folgas xerais en 2012 (as dos días 29 de marzo e 14 de novembro), ambas as contra a reforma laboral da cal esta supresión era un compoñente esencial. Agora, con todo, CCOO e UXT parecen dar por bo o que onte consideraron inadmisíbel e a esquerda política santifica este aspecto esencial da reforma laboral do PP, poñendo de manifesto ata que extremo de dexeneración chegaron todas estas organizacións que viven do corrompido sistema pseudodemocrático.

7. DESPEDIR SEGUIRÁ SENDO, ADEMAIS DE BARATO, MOI FÁCIL DE XUSTIFICAR

Tampouco se revogan as enormes facilidades para o despedimento colectivo e para o despedimento individual obxectivo por causas económicas, técnicas, organizativas e de produción introducíronse coa reforma laboral do PP.

Lembremos que, antes da reforma de 2012, os despedimentos colectivos necesitaban a autorización administrativa. O PP non só facilitou e ampliou as causas de despedimento colectivo, senón que eliminou a fase administrativa de tal maneira que, se o período de consultas cos representantes dos/as traballadores/as acababa sen acordo, a empresa pode impoñer o despedimento colectivo a criterio deixando tan só a posibilidade de impugnalo ante os Tribunais. Ao Goberno PSOE- UP estes recortes de dereitos deben parecerlle ben porque nin tentaron modificalos.

O mesmo pasa coas facilidades introducidas pola reforma do 2012 para os despedimentos obxectivos individuais, que son aqueles que son indemnizados tan só con 20 días por ano traballado cun tope de 12 mensualidades: non se tocan e non se fala diso, coma se a facilidade para despedir non fóra sumamente lesiva para a clase traballadora.

8. E QUE PASA COA REFORMA LABORAL QUE FIXO O PSOE EN 2010?

A esa reforma laboral, a que fixo o Goberno de Zapatero en 2010, nin lla menciona, dádoa tacitamente por boa, quizais coa esperanza de que a máis profunda e lesiva reforma do PP de 2012 bórrea da nosa memoria.

Pero CNT non a esquece: naquela reforma, entre outros recortes de dereitos, empezouse a ampliar os supostos onde a indemnización por despedimento improcedente era 33 días por ano (no canto da de 45 días), facéndoa extensible non só xa aos contratados baixo a modalidade de “fomento do emprego” como ata entón, senón tamén aos traballadores con máis de 3 meses nas listas do desemprego, os desempregados entre 31 e 44 anos que tivesen un contrato fixo e que se lles extinguíu un contrato de carácter indefinido nunha empresa diferente, aos desempregados que nos dous anos anteriores estivesen con contratos temporais e aos contratados temporais a quen a empresa quixese facer fixos desde a reforma. Ademais, inaugurou a senda de facilitar os despedimentos obxectivos por causas económicas e estableceu o despedimento obxectivo por absentismo.

9. OS RECORTES NO FOGASA TAMPOUCO SE TOCAN

Unha das cuestións que non foron tratadas nin modificadas na reforma laboral é o réxime xurídico do Fondo de Garantía Salarial, o organismo que abona aos traballadores o importe dos salarios pendentes de pago e indemnizacións por despedimento en caso de insolvencia empresarial. Actualmente, España é o país con maior incremento de insolvencias empresariais, o que nos dá unha idea da importancia deste organismo que, en moitísimas ocasións, é o encargado de abonar aos traballadores o que lle corresponde.

Durante o ano 2012 modificouse o sistema de cálculo da prestación abonada polo FOGASA, de maneira que se limitou o alcance da súa responsabilidade e, desta maneira, diminuíuse de maneira importante a cantidade que os traballadores poden percibir por parte deste organismo en caso de insolvencia do empregador.

Por unha banda, reduciuse a contía máxima a abonar en concepto de salario, a cal pasou do triplo do salario mínimo interprofesional diario cun máximo de 150 días, ao dobre do salario mínimo interprofesional diario cun máximo de 120 días.

Pola súa banda, reduciuse tamén a responsabilidade do FOGASA en canto á cantidade para abonar en concepto de indemnización por despedimento. Así pois, a base de cálculo pasou do triplo do SMI ao dobre do mesmo.

Así mesmo, modificouse o réxime especial existente para as empresas de menos de 25 traballadores, co que se reduciu a cantidade para abonar no caso de que se extinguiu o contrato como consecuencia dun despedimento fundado en causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción do 40 % da indemnización legal ao máximo de 8 días de salario, e afectando só os contratos indefinidos.

10. REFORMA LABORAL E REFORMA DAS PENSIÓNS: XOGO DE TRILEIROS

En fin, como guinda desa dexeneración hase de lembrar o que está a suceder coas pensións, outro caso de neolingua, no que o ataque máis grave á capacidade adquisitiva das pensións dos últimos anos está a recubrirse cunha verborrea que trata de encubrir a realidade. En efecto, o pasado xoves 2 de decembro, o Congreso aprobou a reforma das pensións impulsada polo ministro José Luis Escrivá, unha lei que ten entre as súas principais razóns de ser a actualización das pensións en función do IPC, pero cunha pouco disimulada trampa á hora de realizar o cálculo do IPC.

A fórmula que se utilizou desde sempre é o IPC acumulado ou interanual, un reflexo real de canto aumentou o custo da vida. Pero o pacto das pensións entre o Goberno, os dous sindicatos ao servizo do poder e a patronal elixiu outra fórmula: o IPC medio anual nos 12 meses previos, o que aquí e agora significa unha perda dun 3 % no poder adquisitivo. E é que, aínda que o IPC anual é do 5.5 %, as pensións só subirán un 2,5 %. Así, mediante unha sorte de xogo verbal, típico dos trileiros da palabra en que estas organizacións convertéronse, as pensións soben con arranxo ao IPC, pero o IPC deixa de calcularse como ata o de agora se viñera facendo, para así encubrir este ataque aos petos dos pensionistas.

Navegación de entradas

https://www.lahaine.org/est_espanol.php/reforma-laboral-2021-una-estafa