



Intersindical Valenciana se opone a la reforma laboral

El sindicato apuesta por una movilización general que obligue al gobierno a rectificar.

El gobierno español ha aprobado, el 16 de junio, el Real decreto Ley de medidas urgentes por la reforma laboral. Este decreto que ha sido publicado en el BOE el día 17 de junio será convalidado por el Parlamento el próximo 22 de junio donde será tramitado con toda seguridad como Proyecto de Ley, por lo cual podría cambiar su contenido.

Intersindical Valenciana rechaza el Real decreto aprobado por el gobierno español por considerarlo un claro retroceso en los derechos de las trabajadoras y trabajadores. Las medidas adoptadas por el gobierno no van a dar respuesta a una crisis económica y social que no ha sido generada por las trabajadoras y los trabajadores ni por sus salarios ni por sus derechos sino por propio sistema, la banca y la patronal.

Todas las medidas aprobadas o anunciadas por el gobierno español suponen un claro ataque a la clase trabajadora y a los sectores más desfavorecidos de la sociedad: reforma laboral, recortes de los salarios, congelación de las pensiones, aumento del IVA o la electricidad.... o la anunciada revisión del sistema de pensiones o del copago sanitario (pago dos veces del servicios sanitarios). Es decir, se avanza en la precarización del mercado laboral y en el desmantelamiento del estado del bienestar.

Intersindical Valenciana considera que hacen falta otras medidas por lo que exige la retirada de la reforma laboral, de todas las medidas antisociales, y un cambio total en la política social y económica del gobierno que suponga un reparto justo de la riqueza y un empleo de calidad por todas y todos.

Las medidas aprobadas por el gobierno en el Real decreto de reforma laboral se concretan en:

- La reforma laboral supone un incremento del poder del empresariado para adoptar medidas que implican una merma en los derechos de las trabajadoras y trabajadores en cuanto a la movilidad geográfica y las modificaciones substanciales de las condiciones de trabajo, puesto que introduce mayor arbitrariedad por modificarlas, pues la única causa que habrá de alegar para justificarlas es que estos cambios mejoran su competitividad en el mercado empresarial. Asimismo, las empresas podrán no llevar a cabo incrementos salariales aunque conculquen lo dispuesto o pactado en convenio colectivo, si la empresa alega que con estos puede peligrar su estabilidad y el mantenimiento de sus trabajadores/as.
- Implican una limitación de la negociación colectiva. Un claro ejemplo es la no aplicación

en Convenios Colectivos de la cláusula de inaplicación del régimen salarial o el hecho de equiparar el Laudo arbitral con la misma validez que lo establecido por convenio. Hasta tal punto que el SMAC tendrá que considerar la situación económica de la empresa para tomar una decisión (supone menor independencia para jueces).

- Ampliación de las causas (que no se concretan claramente) de despido objetivo, con lo que se podrán llevar a cabo más despidos a razón de 20 días por año de servicio, tanto a nivel colectivo como a nivel individual, ya que introduce nuevas causas de despido objetivo e introduce facilidades para que las empresas puedan alegar pérdidas al recortar el período en el que las mismas se han de venir produciendo (período que aún está por concretar).

- Aumenta el derecho del empresariado a la suspensión del contrato de trabajo e introduce la suspensión del contrato de trabajo con reducción de jornada. Éste cambio supone una modificación de la LGSS ya que hasta el momento para cobrar la prestación parcial por desempleo era necesario ver reducida la jornada en un 33% y ahora oscilará entre el 10 y el 70% de la jornada (paradójicamente este hecho supone un elevado coste para el estado, en un momento de recorte del gasto público).

- Introduce la No prohibición de la existencia de agencias de colocación con fines lucrativos (ETTs), así como la posibilidad de que se puedan ceder trabajadores de la Administración Pública y, lo que es más sorprendente, a los trabajadores/as con profesiones consideradas peligrosas, hasta ahora protegidos/as.

- Se extiende el contrato de fomento que tiene un alto coste en cuanto a bonificaciones y reducciones (entre un 50 y un 80%) en las cuotas de la seguridad social del empresariado, que dejaría de ingresar el estado.

- Si las personas jóvenes ya tenían difícil su acceso al mundo laboral, esta reforma no les favorece, ya que un joven que comience a trabajar en el año 2010 sólo cobrará 379,98 euros; sin embargo, el empresario tendrá una bonificación del 100% en Seguridad Social.

- Limita los derechos de consulta, información y participación de la representación de las trabajadoras y trabajadores (en cuanto a forma, contenido y plazos).

- En relación a los contratos de duración determinada, sólo se limita el contrato por obra o servicio, aumentando la indemnización, de manera gradual y en función de la fecha de suscripción del contrato, de 8 días a 12 días (para el 2016, inicialmente, previsto para el 2014). Se pierde una oportunidad para limitar y regular el resto de contratos temporales, por lo que se podría decir que es una falsa reducción de la temporalidad. En este aspecto, se puede valorar una introducción positiva al contemplar expresamente el término "grupo de empresas" de manera que los empresarios/as van a encontrar un freno en las práctica fraudulenta llevada a cabo por éstas al pasar a un trabajador/a de una empresa a otra dentro de un mismo grupo de empresas, evitando así hacerles fijos.

- La reforma laboral afectará a las prestaciones de la Seguridad Social y el INEM, tales cómo: jubilaciones, incapacidades..., de las personas afectadas por los nuevos contratos o suspensiones, totales o parciales, puesto que la cotización será menor y por lo tanto será más difícil acceder a las prestaciones mencionadas (la mayoría requieren periodos de carència).

- La reforma supondrá diferencias en las condiciones laborales y salariales de los trabajadores y trabajadoras en una misma empresa o sector.
- El FOGASA se hará cargo de parte de las indemnizaciones por despido, concretamente, de 8 días, lo que supone que a las empresas cada vez les va a resultar más barato despedir a sus trabajadores, lo que lleva a que el gasto público se incremente cuando lo que se está pretendiendo con esta reforma es reducirlo, ya que el FOGASA no sólo pagará 8 días al 100% sino que también pagará el 40% de la indemnización por despido objetivo.
- El despido improcedente se abarata pasando de 45 días a 33 días de indemnización de manera generalizada, medida que no tiene excusa en esta reforma laboral, pues a los únicos que favorece es al empresariado al poder despedir en estos momentos y en un futuro a un trabajador/a de manera más barata, cuando debemos tener en cuenta que un despido es considerado improcedente, como su propio nombre indica, porque la causa alegada para proceder al despido no es justificada de manera que lo que se debería haber hecho es mantener la indemnización de 45 días o, incluso, incrementarla.

Ante todas estas medidas, el Secretariado de la Intersindical Valenciana considera necesaria una respuesta unitaria y contundente del conjunto de las trabajadoras y trabajadores. Por eso, ha convocado reuniones y asambleas al conjunto de su afiliación y de las trabajadoras y trabajadores por decidir sobre la convocatoria de la Huelga General prevista para el 29 de septiembre de 2010 e impulsar las movilizaciones que obligue al gobierno español a rectificar en su política.

País Valencià, 17 de junio de 2010.