

Gaceta Sindical

Confederación Sindical de CCOO

Edición especial nº 23• Julio 2010



El Gobierno ha puesto en marcha una política cuyo objetivo es desmantelar derechos sociales y laborales

LA REFORMA LABORAL ES REGRESIVA Y SOCIALMENTE INJUSTA

■ La reforma Laboral aprobada por el Gobierno y convalidada por el Congreso facilita y abarata el despido, incrementa la temporalidad, da mayor poder a los empresarios y pone en riesgo elementos importantes de la negociación colectiva. Esta reforma junto con otras medidas promovidas por el Gobierno a través del Plan de Ajuste (congelar pensiones, limitar el derecho a la jubilación parcial, rebajar el salario de los empleados públicos, suprimir la retroactividad en materia de dependencia, reducir la inversión pública...) implican un recorte de los derechos sociales y laborales. Por todas estas razones, y con el objetivo de parar los ataques contra el Estado de Bienestar y los derechos de los trabajadores y trabajadoras, los sindicatos hemos convocamos huelga general el 29 de septiembre.

CCOO ha elaborado un documento de análisis del Real Decreto 10/2010 sobre la reforma laboral, donde se señala que la reforma aprobada supone un grave atentado a los derechos de los trabajadores y trabajadoras:

- Facilita a las empresas el despido individual y colectivo por razones económicas, técnicas, organizativas y productivas.
- No actúa sobre la contratación temporal. Al contrario, hace el empleo fijo igual

de vulnerable que el empleo temporal.

- Disminuye la indemnización que, a partir de junio de 2010, han de pagar las empresas, sea cual sea el contrato del trabajador. El Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) financiará 8 días de indemnización a todas las modalidades de despido, salvo el disciplinario improcedente. No se sabe cómo se obtendrán los recursos económicos necesarios.
- Se constituirá, a partir de 2012, un Fondo de Capitalización para el que no se prevé incremento de cotización de los empresarios, por lo que su financiación podría detraerse de la masa salarial de los

modificación de las condiciones laborales, incluidas en convenio, disminuyendo el control judicial.

- Facilita en la empresa el descuelgue salarial.
- Legaliza las agencias privadas de colocación con ánimo de lucro, y se amplía el ámbito de actuación de las ETT.

EL DECRETO DE REFORMA LABORAL:

▲ AUMENTARÁ LA TEMPORALIDAD.

▲ AMPLÍA LAS CAUSAS DE DESPIDO Y REDUCE LA INDEMNIZACIÓN.

▲ REFUERZA EL PODER DE LOS EMPRESARIOS.

▲ DEBILITA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

HUELGA GENERAL
yo voy!!

29

SEPTIEMBRE

CCOO llama a la participación en la huelga general del 29 de septiembre

RAZONES PARA LA HUELGA

EL DECRETO APROBADO POR EL GOBIERNO Y CONVALIDADO POR EL CONGRESO SUPONE UN GRAVE ATENTADO A LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

Se institucionaliza la temporalidad como vía de acceso al mercado de trabajo

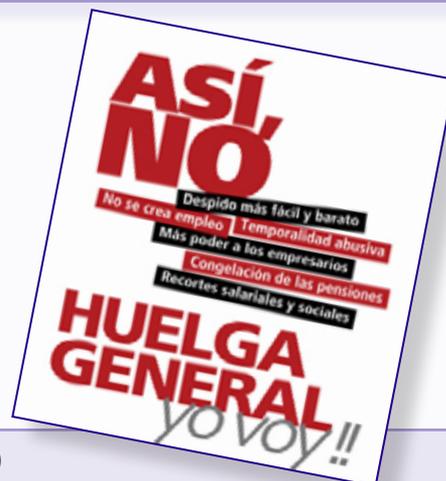
Las medidas contempladas en el Decreto no van a reducir la temporalidad Injustificada. No se actúa sobre el contrato fijo discontinuo. Seguirá siendo el contrato eventual por circunstancias de la producción el que siga operando como hasta ahora en las actividades estacionales.

El contrato de obra o servicio, no se desvincula de las contrataciones y subcontratas. Seguirá permitiendo el enca-

denamiento de contratos y establece un plazo de hasta cuatro años para adquirir la condición de fijo.

No se hace ninguna referencia al contrato a tiempo parcial por la oposición de la patronal CEOE a mejorar las condiciones del mismo.

Además, se generaliza el contrato de fomento de empleo, dejando el contrato ordinario en peligro de extinción.



El despido para las empresas será más fácil y barato

Se modifican las causas para facilitar el despido. Como causas económicas se entenderá el automatismo de las pérdidas y una mínima razonabilidad. Como causas técnicas, organizativas o productivas, la mera reorganización de la



empresa, aunque no esté en situación de crisis, pasa a ser causa de despido

precedente, introduciendo el despido preventivo.

Se suprimen las garantías del despido objetivo, como es el derecho a la información a los representantes de los trabajadores o la carta justificativa de las razones del cese. Los defectos en la tramitación ya no dan lugar a la nulidad, sino a la improcedencia y,

por tanto, no generan la readmisión del trabajador o trabajadora.

Se puede acudir al despido "express" con la eliminación de los salarios de tramitación, también para los contratos de fomento de la contratación indefinida (33 días).

El Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) subvencionará a los empresarios el despido, costeadando 8 días a todas las indemnizaciones, tanto para el despido objetivo precedente como al despido objetivo improcedente que merece nuestro radical rechazo, ya que un despido sin causa no puede ser financiado por el erario público.

Se incrementa el poder de empresarios y se cuestiona la negociación colectiva

Las medidas adoptadas implican la pérdida de la eficacia de la negociación colectiva sectorial. Se establecen vías para desarticular la negociación colectiva y que se negocie todo a nivel de empresa.

Se permite de forma generalizada que por acuerdo de empresa se modifique el contenido de los convenios de ámbito superior, sin necesidad de acreditar crisis en la empresa. Se facilita el descuelgue salarial por acuerdo de empresa, pudiéndose modificar el salario y fijar nuevas retribuciones.

Se hace un reconocimiento expreso a que los pactos y acuerdos de empresa pueden ser modificados unilateralmente por el empresario.

Se otorga mayor poder al empresario en detrimento de la flexibilidad negociada y con participación sindical.



Intermediación

Se posibilita la actuación de las ETT en las Administraciones Públicas sin someterse a las garantías constitucionales de igualdad, mérito y publicidad, y se amplía su actividad, también a sectores de riesgo.