

EL FORO “SEGUIMOS JULIO” CONSIDERA MANIFIESTAMENTE INSUFICIENTE LA REFORMA LABORAL Y CONSIDERA NECESARIO RETOMAR LAS MOVILIZACIONES PARA LOGRAR LA DEROGACIÓN COMPLETA DE LAS REFORMAS DEL PP Y DEL PSOE

Desde el **Foro “Seguimos Julio”**, constituido por personas que hemos compartido espacios de lucha política y social con Julio Anguita, consideramos que la insuficiencia de la Reforma Laboral pactada entre la patronal, los sindicatos y el Gobierno, es producto de una correlación de fuerzas marcada por la debilidad de la movilización social. Consideramos que el acuerdo incumple el **pacto de gobierno UP-PSOE**, dado que, si bien ha habido temas que se pueden considerar avances con matices como más adelante explicaremos, hay una importante lista de aspectos de la Reforma Laboral de Rajoy que han quedado sin tocar. Así y entre otras cosas, sobre cuestiones **que no se tocan** y por las que seguiremos luchando tenemos:

- Se mantiene el despido prácticamente libre, al no tocarse las causas económica, técnica, organizativa y de la producción para ejecutarse. Tampoco se retira el hecho de que, si no hay acuerdo entre empresa y representación laboral en el *período previo de consultas*, el despido se impone por parte de la empresa.
- Hasta 2012, las indemnizaciones por despido colectivo 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. Con la actual reforma, estas situaciones se mantienen y no se recuperan los antes mencionados salarios de tramitación. Tampoco que se toca para los despidos objetivos individuales la indemnización de 20 días por año trabajado con un tope de 12 mensualidades.
- En cuanto al **artículo 41 E.T.** relativo a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, que permite alterar por voluntad del empresario la jornada de trabajo, el régimen de trabajo a turnos, la remuneración o las funciones por citar las más importantes, nada cambia. La empresa seguirá pudiendo cambiar las condiciones de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas y productivas. Recordamos que muchas veces las personas trabajadoras no tienen otra opción que optar por un despido indemnizado al obligarle la empresa a modificaciones que le suponían *de facto* no poder desarrollar ese trabajo.
- No se toca el recorte que la reforma de 2012 aplicó a lo que las personas trabajadoras perciben del **FOGASA** en caso de insolvencia empresarial. Recordemos que aquel recorte supuso bajar la percepción 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. Además, se redujo la base de cálculo para la indemnización por despido también del triple al doble del SMI. En el caso de pequeñas empresas, la situación, mantenida en esta reforma actual, es aún más sangrante. En las que tengan menos de 25 personas trabajadoras, la cantidad por despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción se redujo del 40 % de la indemnización legal al de un máximo de 8 días de salario, y solo para los contratos indefinidos.
- No se toca el descuelgue del convenio acordado que una empresa puede aplicar en base a razones técnicas, económicas o de producción.

Además, **los cambios producidos**, aunque algunos pueden considerarse positivos, los matices son muy grandes:

- Se recupera la prevalencia del convenio sectorial sobre el de empresa, pero solo se hace en tablas salariales y complementos.
- Se recupera la ultra-actividad de los convenios, que puede considerarse el punto estrella de la nueva ley, aunque era algo que la patronal se veía obligada a admitir en base a las múltiples sentencias judiciales.
- Los contratos temporales en fraude de ley no se declaran directamente indefinidos.
- Por otra parte, en la nueva ley lo que se hace es unificar el contrato de obra y servicio y el de acumulación de tareas, los más usados, en un solo que tendrá una duración máxima de 6 meses, ampliables por otros 6 más, si es que se acuerda en convenio colectivo. Este contrato se podrá firmar por un máximo de 90 días al año natural “para atender situaciones ocasionales”, aunque sean previsibles. La creación de este contrato puede incluso ocasionar un retroceso por su similitud con el actual **fijo discontinuo**, al que, de hecho, podría reemplazar, creando una confusión interpretativa, pues, trabajos que hasta ahora se prestaban bajo el fijo discontinuo pueden convertirse en temporales.
- Se admite como causa objetiva de ERTE una circunstancia macroeconómica, difícilmente objetivable.
- Entendemos muy negativo el cambio hasta los 30 años (ahora 25) como edad máxima para poder ser contratado por “Formación”. Es bueno que su duración máxima se rebaje de tres a dos años, pero no lo es el que la duración mínima se reduzca de un año a solo tres meses.

En definitiva, entendemos que la reforma del despido que practicó Rajoy se encuentra sin tocar.

No estamos ante un acuerdo histórico, ni ante una victoria de los trabajadores, sino ante una reforma de poco calado que dejará incólume la estructura laboral precaria de nuestra sociedad.

Por este motivo, consideramos que el objetivo continúa siendo **la derogación íntegra de la Reforma Laboral de Rajoy** que se prometió a la sociedad y para la que hicimos dos huelgas generales, así como la de la Reforma Laboral de Zapatero que recibió también una Huelga General.

Frente a los discursos triunfalistas que nos llevarán al desánimo cuando se compruebe que la vida de las personas trabajadoras permanecerá prácticamente igual, consideramos necesaria una estrategia de convergencia social y política de todas las organizaciones, colectivos en lucha, personas a título individual en torno a un programa común y una agenda de trabajo compartida que permita constituir una sociedad civil fuerte, como único camino hacia la transformación social real.

Foro “Seguimos Julio”

5 de enero de 2022