



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO
SECRETARÍA DE ACCIÓN SINDICAL **20**

BOLETÍN INFORMATIVO JURÍDICO SINDICAL

Acuerdo sobre la Reforma Laboral

Posición de la CGT
Guión y desarrollo Jurídico

Nº 20 / 11 - IV - 97



LA C.G.T.

CONTRA LA NUEVA REFORMA LABORAL

A la vista de los contenidos de la Nueva Reforma Laboral pactada por CEOE, CEPYME, CCOO y UGT, la Confederación General del Trabajo (C.G.T.) quiere hacer público su rechazo y su total oposición, ya que los resultados más evidentes de este acuerdo van a ser:

- Un nuevo modelo de contrato de *fomento del empleo estable* con una indemnización por despido inferior a la mitad de la actual.
- La ampliación de las causas que permiten a los empresarios despedir objetivamente (basta que argumenten que es necesario para colocarse bien en el mercado, mejorar sus recursos o superar una situación difícil).
- El aumento del poder de decisión de las cúpulas de UGT-CCOO y de su control sobre la negociación colectiva en detrimento de la capacidad de decisión de los trabajadores, incluyendo las de las bases afiliadas a estos sindicatos.

No debemos olvidar que este acuerdo llega después de que hace dos años se nos impusiera por la vía parlamentaria una contrarreforma laboral cuyos resultados son hoy evidentes:

– **Tres millones y medio de parados, tres millones de trabajadores eventuales y sólo son fijos cuatro de cada cien nuevos contratos.**

Ahora se nos trata de convencer de la necesidad de esta nueva Reforma Laboral. Tanto **la patronal** (que se ha beneficiado de los contratos basura, de los despidos objetivos, de los individuales, del miedo de los trabajadores, de las ETT's, ...) como **las direcciones de CCOO y UGT** (que han colaborado a que la precarización sea una realidad en la mayoría de empresas y sectores).

Ahora, y profundizando en la precarización, se pacta una **Reforma Laboral** cuyos aspectos fundamentales son:

1.- Causas del despido objetivo: Aumenta la capacidad del empresario para despedir y por lo tanto, situando a los trabajadores en una escandalosa indefensión.

2.- Nuevas contrataciones y extinción de las mismas: El único tipo de contrato que realmente desaparece es el de **Lanzamiento de Nueva Actividad**, creándose un nuevo tipo de contrato, llamado **de conversión**, de duración indefinida, pero cuya rescisión supone un coste mínimo para la empresa.

- ▶ Con el abaratamiento del despido que conlleva esta nueva modalidad, la decisión sobre la duración del contrato recae exclusivamente en el empresario.
- ▶ Dotando al empresario de mayor poder decisorio que en la actualidad y empujando a los trabajadores hacia una obediencia ciega.

3.- Empresas de trabajo temporal: UGT y CCOO admiten definitivamente la utilización de este tipo de empresas, que actualmente suponen **el mayor índice de precarización laboral**, centrando el acuerdo en una simple declaración de intenciones de carácter formal en lugar de intentar limitar en todo lo posible la utilización de esta particular relación laboral.

4.- Negociación colectiva: Constituye **una ampliación del protagonismo de las ejecutivas de las organizaciones mayoritarias en detrimento de la participación directa de los trabajadores**, reservando determinadas materias a la negociación sectorial y erigiéndose como órgano asesor y mediador en las negociaciones colectivas de ámbito inferior.

5.- Horas extraordinarias y Jornada laboral: Solo constituye una declaración de intenciones **ante la incapacidad de UGT y CCOO para** abordar seriamente la necesidad de abrir un debate sobre el reparto del trabajo.

En definitiva, para la CGT, esta nueva Reforma Laboral pactada supone un nuevo paso atrás; **los trabajadores nos vamos a ver abocados a una mayor inseguridad en el empleo** y a una mayor sumisión a los deseos de la patronal.

Debemos resaltar que, esta **nueva fórmula de contratación con despido barato y la indefinición de las causas objetivas**, representa **un peligroso acercamiento hacia el despido libre**. Si no lo remediamos a tiempo, pronto constataremos una **transformación completa de la realidad laboral**, a medida que los trabajadores jóvenes accedan a puestos de trabajo y que los empleados fijos sean sustituidos por contratados temporales.

Igualmente representa una nueva muestra del clientelismo que caracteriza a los Sindicatos mayoritarios, **y la dependencia de su línea sindical respecto a sus propios intereses organizativos y económicos**, más preocupados por mantener su actual hegemonía y su propio protagonismo, que por defender los intereses de los colectivos que supuestamente representan

A pesar de que desde las direcciones de CCOO y UGT se nos está intentando convencer de que el acuerdo con la patronal supondrá una mejora sobre la situación actual, **lo cierto es que estos sindicatos han entrado en el juego de los intereses patronales**, que han renunciado a la presión y a la movilización de los trabajadores; todo a cambio de obtener más poder para sus "cúpulas" en la negociación sectorial y por lo tanto, a cambio de aumentar su monopolio sindical. Más preocupados por defender sus propios interés de "aparato" sindical que en defender los intereses de los trabajadores (*incluyendo los de su propia afiliación*).

Olvidando que hay otra lógica, mucho más solidaria: **la del reparto del trabajo y la riqueza**. La reducción de la jornada laboral, la eliminación de las horas extras, el estímulo a la contratación estable, la eliminación de los contratos precarios, la jubilación a los 60 años, la reinversión de los beneficios empresariales, la creación d empleo público, los impuestos sobre la especulación financiera, ... todas ellas son fórmulas que la voluntad, la unidad y la fuerza pueden hacer posibles.

La CGT, ante la responsabilidad de contestar con contundencia en esta nueva agresión, asume y hace una llamada a todas las organizaciones sociales, sindicales y políticas y al conjunto de la ciudadanía -que coincide con nosotros en que no podemos permitir más retrocesos en nuestros derechos y que hay otra forma más solidaria de solucionar el problema del paro y la eventualidad-, a confluir en la respuesta y la movilización contra la nueva reforma laboral.

CONTRA LA PRECARIZACIÓN
¡ MOVILIZACIÓN !



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (C.G.T.)
COMITÉ CONFEDERAL

NOTA DE PRENSA
- LABORAL -

LA CGT

CONTRA LA NUEVA REFORMA LABORAL

A la vista de los contenidos de la Nueva Reforma Laboral pactada por CEOE, CEPYME, CCOO y UGT, **la Confederación General del Trabajo (C.G.T.) quiere hacer público su rechazo y su total oposición**, ya que los resultados más evidentes de este acuerdo van a ser:

- Un nuevo modelo de contrato de *fomento del empleo estable* con una indemnización por despido inferior a la mitad de la actual.
- La ampliación de las causas que permiten a los empresarios despedir objetivamente
- El aumento del poder de decisión y del control de las cúpulas de UGT-CCOO sobre la negociación colectiva.

No debemos olvidar que este acuerdo llega después de que hace dos años se nos impusiera por la vía parlamentaria una contrarreforma laboral cuyos resultados son hoy evidentes: **Tres millones y medio de parados, tres millones de trabajadores eventuales y sólo son fijos cuatro de cada cien nuevos contratos.**

Ahora que se nos trata de convencer de la necesidad de esta nueva Reforma Laboral, debemos recordar que los responsables de esta progresiva precarización han sido tanto **la patronal** (*que se ha beneficiado de los contratos basura, de los despidos objetivos, de los individuales, del miedo de los trabajadores, de las ETT's, ...*), como **las direcciones de CCOO y UGT** (*que han colaborado a que la precarización sea una realidad en la mayoría de empresas y sectores*).

Ahora y profundizando en la precarización, se pacta una **Reforma Laboral** cuyos aspectos fundamentales son:

1.- Causas del despido objetivo: Aumentan las posibilidades del empresario para despedir y en consecuencia la indefensión de los trabajadores.

2.- Nuevas contrataciones y extinción de las mismas: El único tipo de contrato que realmente desaparece es el de **Lanzamiento de Nueva Actividad**, creándose un nuevo tipo de contrato, llamado **de conversión**, de duración indefinida, pero cuya rescisión supone un coste mínimo para la empresa.

Con el abaratamiento del despido que conlleva esta nueva modalidad, la decisión sobre la duración del contrato recae exclusivamente en el empresario. Empujando a los trabajadores hacia una obediencia ciega.

3.- Empresas de trabajo temporal: UGT y CCOO admiten definitivamente la utilización de este tipo de empresas, que actualmente suponen **el mayor índice de precarización laboral**.

4.- Negociación colectiva: Constituye **una ampliación del protagonismo de las ejecutivas de las organizaciones mayoritarias en detrimento de la participación directa de los trabajadores**.

5.- Horas extraordinarias y Jornada laboral: Solo constituye una declaración de intenciones **ante la incapacidad de UGT y CCOO para abordar seriamente la necesidad de abrir un debate sobre el reparto del trabajo**.

En definitiva, la nueva Reforma Laboral pactada supone un nuevo paso atrás; **los trabajadores nos vamos a ver abocados a una mayor inseguridad en el empleo** y a una mayor sumisión a los deseos de la patronal.

Ante la responsabilidad de contestar con contundencia en esta nueva agresión, la CGT asume la necesidad de dar una respuesta activa y hace una llamada abierta a confluir en la movilización contra la nueva reforma laboral.

CONTRATACIÓN DESPUÉS DE LA REFORMA LABORAL

CONTRATO	OBJETO	REQUISITOS TRABAJADOR	REQUISITOS EMPRESA	DURACIÓN	RETRIBUCIÓN	COTIZACIÓN SEG. SOCIAL	PRESTACIONES SEG. SOCIAL	OTRAS CIRCUNSTANCIAS
PRÁCTICAS	Práctica Profesional de un Título	* Título Universitario, Formación Profesional o legalmente reconocidos como equivalentes. (No BUP, COU o cursos de INEM) * Título en 4 años anteriores * No estar contratado en Prácticas más de 2 años (entre todas las Empresas)		mínimo 6 meses máximo 2 años (salvo c.c.) máximo: Contrato inicial y 2 prórrogas	Según convenio o en su defecto 60% (1 año) y 75% (2º año) de su categoría	Normal Excepto minusválidos a jornada completa: 50% cuota empresa	Completa	* Si siguen al final del contrato indefinido * Por Convenio Colectivo se determinarán los puestos de trabajo, grupos o categorías profesionales objeto de este tipo de contrato
FORMACIÓN	* Formación teórica y práctica para un puesto de Trabajo Cualificado. * Formación teórica: mínimo 15% jornada en: - Gestión de la formación a través del Consejo General de Formación Profesional. * F. Práctica: en la empresa, en el puesto a aprender	* + 16 y -21 años (o minusválido). * Ausencia de título para contrato Prácticas en ese puesto.	Límite de aprendices: hasta 5 trabajadores: 1 aprox. 6-10.....2 11-25.....3 26-40.....4 41-50.....5 51-100.....8 101-250...10 ó 8% 251-500...20 ó 6% +500.....30 ó 4% o lo que se regule en Convenio	mínimo 6 meses máximo 2 años (salvo c.c.)	* Según convenio y nunca inferior al S.M.I. * Menores de 18 años: 85% s.m.i.	A determinar	* Accidentes de trabajo * Asistencia Sanitaria * Maternidad * Pensiones * F.G.S. * Enfermedad común * ¿Desempleo?	* Si siguen al final del contrato: Indefinidos * Si se incumple el deber de formación, indefinido
OBRA O SERVICIO	Obras o servicios determinados con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa		* Hacer constar claramente en el contrato la obra o servicio.	El tiempo de la obra o servicio	Según Convenio	Normal	Completa	Si siguen después del fin de obra o servicio o trabajan en algo diferente: Indefinidos Por Convenio Colectivo se podrán establecer los trabajos o tareas concretas que puedan cubrirse con estos contratos.
EVENTUAL	Dentro de la actividad normal de la empresa, para atender: * Circunstancias de mercado * Acumulación de tareas * Exceso de pedidos		* Consignar claramente en el contrato la causa de la eventualidad	Máximo 6 meses en un periodo de 12 meses, salvo pacto en Convenio	Según Convenio	Normal	Completa	* Más de 6 meses: Indefinidos * No consignar o probar la causa de eventualidad : Indefinidos.
CONVERSION	Sustituir la actual previsión de contratación temporal de fomento del empleo durante un periodo inicial de cuatro años.	* Desempleados: - Jovenes entre 18 y 29 años - Parados con al menos un año como demandantes de empleo - Mayores de 45 años - Minusválidos * Trabajadores con contrato temporal o de duración determinada	* Para los contratos temporales se aplicará tanto a los actualmente vigentes como a los que puedan suscribirse hasta transcurrido un año desde la entrada en vigor de esta medida. * No se podrá utilizar esta modalidad cuando en los 12 meses anteriores se haya producido un despido objetivo improcedente o un despido colectivo en la misma categoría o grupo y el mismo centro de trabajo	Indefinido	Según Convenio	Normal	Completa	* Despido Objetivo declarado improcedente indemnización de 33 días por año con un tope de 24 mensualidades * Despidos disciplinarios declarados improcedentes indemnización de 45 días por año con un tope de 42 mensualidades
INTERINIDAD RD 2104/84	* Sustituir a otro trabajador con derecho a reingreso (Ej. I.L.T., vacaciones, excedencia forzosa, serv. militar, etc.)		Hacer constar la causa de la sustitución y trabajador sustituido	El de la sustitución	Según Convenio	Normal	Completa	Si sigue después de reincorporarse el sustituido: Indefinido. (Se supone que continúa inalterable puesto que el Acuerdo no lo menciona)
A TIEMPO PARCIAL	Nº de horas al día, mes o año inferior a la jornada habitual			Indefinido o cualquier otra modalidad contractual (se entiende indefinido los trabajos fijos discontinuos)	Proporcional a jornada	* + 12 h/semana ó 48 h/mes: completa * -12 h/semana o 48 h/mes: - Se estudiará cubrir la totalidad de las contingencias	Por determinar	

RELEVO	Reducción al 50% de la jornada compatibilizándolo con 50% de Pensión de Jubilación.	* Cumplir los requisitos para jubilarse, excepto edad (máx. 3 años)	* Contratar a otro trabajador por la jornada que se le reduce, y el tiempo que falta al que se jubila	Máximo 3 años	Proporcional a jornada	Proporcional al salario	Completas (salvo que el que sustituya sea - 12 h/semana o 48 h/mes	
---------------	---	---	---	---------------	------------------------	-------------------------	--	--