



CONCLUSIONES DE LA ASAMBLEA SOBRE LA REFORMA LABORAL

El pasado miércoles 2 de marzo, nuestro sindicato organizó una asamblea abierta a todos los trabajadores y trabajadoras para explicar el punto de vista de ASC sobre la última reforma laboral aprobada por el Gobierno en la que los presentes pudiesen intervenir para debatir y exponer sus dudas y opiniones sobre la misma.

En una pequeña introducción, se expuso de manera esquemática en qué consistía dicha reforma y qué repercusión tiene para la clase obrera. Así, se explicó que esta reforma laboral no responde a una voluntad del Gobierno por mejorar las condiciones de los trabajadores y trabajadoras, sino a la de adaptar la legislación a los cambios en el modelo productivo, que se están acelerando de manera meteórica, motivados principalmente por la pandemia.

Estos cambios, que se centran en el aumento de la automatización (tanto de la producción industrial como de los procesos) y de la robotización, no afectan por igual a todos los sectores productivos en la actualidad, pero no es menos cierto que se van imponiendo cada vez más.

Por otro lado, es necesario ver esta reforma laboral en su conjunto y no quedarnos con las cosas positivas (que no negamos que existan) para apoyarla y defenderla, o solo con las negativas para criticarla, sino hacer un análisis global de la misma. Así, la primera cuestión que debemos criticar es el pobre debate que se ha dado tanto en el Parlamento como en la opinión pública, sin entrar en el fondo de la cuestión, y se ha defendido o criticado esta reforma según el apoyo que tuviera. Además, esta reforma laboral no ha tocado cuestiones troncales de anteriores reformas (principalmente de 2010, con un Gobierno del PSOE, y del 2012, con uno del PP), que facilitan el despido, manteniendo un amplio abanico de justificaciones para el despido objetivo, cuestión ésta ampliamente celebrada por la Patronal.

Es por esto que este sindicato ha querido arrojar un poco más de luz a los trabajadores y trabajadoras, profundizando en las siguientes cuestiones:

Si desaparece el contrato por obra y servicio, ¿es el fin de la temporalidad en las empresas?

Se ha dado muchísima publicidad a esta cuestión, afirmando los defensores de la reforma que se iba a acabar o a limitar la temporalidad en la contratación, primando la contratación indefinida. Pero ¿es esto cierto? A continuación, veremos que no. Si bien se ha acabado con el modelo de contratación por obra y servicio, del que las empresas estaban abusando desde su aparición, no es menos cierto que esta reforma prevé otros tipos de contrataciones temporales:

- CONTRATO DE FORMACIÓN. Se reduce en la mayoría de los casos la edad para concertar: antes, de 16 a 25 años y ahora de 16 a 21 años. También se reduce la duración mínima que pasa de 1 año a 6 meses. Y también se reduce el tiempo dedicado a la formación, que pasa del 25% al 15%.
- CONTRATOS EVENTUALES POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN. Se pueden concertar por 6 meses, ampliables por otros 6 cuando el convenio lo permita. De igual modo se puede concertar por hasta 90 días —cada año— para atender situaciones previsibles. Además, se amplían los supuestos en que podrán celebrarse contratos eventuales: contrata y sustituir a otros trabajadores en vacaciones (posibilidades prohibidas hasta la fecha conforme a las sentencias del Tribunal Supremo).
- CONTRATOS FIJOS-DISCONTINUOS

- a) INTERVENCIÓN DE LAS ETT. Se autoriza a las ETT a lucrarse con el tráfico de mano de obra para la concertación de contratos fijos-discontinuos. Es una reivindicación histórica de las ETT que ahora amplían su ámbito de actuación abarcando el empleo temporal y fijo.
- b) FINALIDADES DEL CONTRATO.
 - I. Trabajos de naturaleza estacional o de temporada previsible
 - II. Servicios de carácter mercantiles o administrativos previsible que formen parte de la actividad ordinaria de la empresa
 - III. Contrato de puesta a disposición
- c) CONTRATO DE PUESTA A DISPOSICIÓN. Se crea para atender necesidades temporales de las empresas usuarias durante los períodos de inactividad. Estamos ante un modelo con rasgos similares al *zero hours contract* (contrato de trabajo de llamada libre por la parte empresarial). Esta nueva modalidad entra en vigor el 31-03-2022.

Como veis, aunque se elimine el contrato por obra y servicio, se introducen herramientas para que las empresas puedan seguir usando la temporalidad en la contratación, siendo la más dañina de ellas la creación del contrato de puesta a disposición, de manera que una empresa pueda contratar a una persona y tenerla largos períodos inactiva, llamándola solo en períodos determinados de pico de producción.

Mecanismo RED

Aparte de todo esto, y para satisfacer las exigencias de flexibilidad de las empresas ante la cada vez menos necesidad de mano de obra por el aumento de la automatización y robotización de la producción, esta reforma le ha dado carácter de continuidad a los ERTE por causa de la pandemia, liberando a las empresas de gran parte de las cotizaciones, y los extiende mediante el llamado MECANISMO RED que no es más que un ERTE con medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos que pueden tener la siguiente justificación:

- Cíclica: debido a la coyuntura macroeconómica (por ejemplo, en la actualidad, la situación de la guerra en Ucrania y sus consecuencias económicas)
- Sectorial: por necesidades de recualificación

Las empresas mantienen la facilidad de justificación de un despido objetivo y, además, se les permite tener herramientas para adaptarse al cambio en el modelo productivo a costa de las condiciones de los trabajadores y trabajadoras que, o serán despedidos como hasta ahora, con una mísera indemnización o, peor aún, seguirán vinculados a sus empresas pero realizando jornadas parciales (en vez de jornadas completas) o trabajando solo unos meses al año, con la consiguiente reducción de su salario.

Conclusiones

Tras la pequeña introducción, se produjo un interesante debate en el que surgieron muchas cuestiones y se analizó cómo esta reforma laboral iba a ser incluso perjudicial a corto plazo para la clase obrera en la coyuntura actual de guerra y de la crisis económica derivada de ésta. Así, se llegaron a las siguientes conclusiones:

1. Se acordó emitir una resolución de rechazo absoluto a esta reforma laboral.

Nota: se aclaró que nuestro sindicato ya ha emitido un comunicado de rechazo de la reforma laboral. Se hará llegar al máximo número de trabajadores

2. Se acuerda empezar a trabajar con otras organizaciones sindicales y otros colectivos para intentar desembocar en la organización de una huelga general. En este sentido, se recordó que el próximo 2 de abril se iba a celebrar en Sevilla una asamblea del Frente Único del Pueblo. Esta plataforma ha cursado invitación al sindicato ASC en Sevilla para participar activamente en ella, junto a asociaciones de vecinos, de pensionistas, estudiantes, etc. Se indicó a los presentes que nuestro sindicato a nivel provincial elevaría esta cuestión a la dirección estatal, que ha dado el visto bueno a participar en ella,

por lo que animamos a todos los trabajadores y trabajadoras a organizarse y a participar activamente en esta asamblea del próximo 2 de abril.

3. Se concluye que la coyuntura actual de guerra nos perfila un panorama altamente perjudicial para la clase obrera, cuestión ésta ya adelantada por el propio Gobierno, que nos anunciaba el pasado 3 de marzo que se iba a enviar material militar ofensivo a una de las partes en conflicto y que, mediante el llamado “pacto de las rentas”, la clase obrera va a pagar los costes de esta intervención, de manera que, aunque aumente la carestía de vida suba incluso a cifras de dos dígitos como se prevé, nuestros salarios prácticamente se van congelar. Es por ello por lo que es necesario hacer propaganda contra la guerra, porque esta guerra la vamos a pagar los trabajadores y trabajadoras con nuestro esfuerzo.

Compañeros y compañeras, más que nunca nos tenemos que organizar y participar activamente en la defensa de nuestras condiciones pues se acercan tiempos difíciles. Los problemas de la clase trabajadora no están solo dentro de las paredes de nuestros centros de trabajo, también los encontramos con la pérdida y deterioro de servicios públicos, por lo que nos debemos organizar dentro de las empresas, a través del sindicalismo de clase que representa ASC, como fuera de las empresas, mediante la participación en las distintas organizaciones sociales, aunando las luchas como una sola, tal y como proponen los compañeros y compañeras, así como colectivos que conforman el Frente Único del Pueblo.

¡Fortalece el sindicalismo de clase, afílate a la Alternativa Sindical de Clase (ASC)!



ASC ES MIEMBRO DE LA FEDERACIÓN SINDICAL MUNDIAL