

Ante la estafa del Gobierno PSOE-IU/Podemos:

# Plan de lucha unitario para imponer la derogación de las Reformas Laborales

Una de las promesas estrella del Gobierno PSOE-IU/Podemos, la Reforma Laboral, con Yolanda Díaz del PCE como protagonista, se convierte en una estafa a la clase trabajadora. En plena pandemia de cierres de empresas, es más que necesario detener la discrecionalidad con la que la patronal despide, modifica condiciones, precariza y subcontrata. Cuando más necesaria era la derogación de la reforma del 2012, nada sustancial se toca en la ley que propone el «gobierno progresista». La CEOE firma el acuerdo, la FAES de Aznar lo aplaude, y el propio Rajoy considera que sólo se hacen unos «mínimos retoques».

Pero la traición al movimiento obrero no es sólo responsabilidad del gobierno español, sino que tiene el aval de las direcciones de CCOO y UGT, que también habían asegurado que exigirían categóricamente la derogación. No es la primera medida de este gobierno que se vuelve contra las reivindicaciones obreras y populares con la firma de las direcciones sindicales mayoritarias: la miserable subida del SMI, el *lctetazo*, el avance en la privatización de las pensiones, ahora el recorte del poder adquisitivo de pensionistas y trabajadores/as públicos, mientras se dispone a entregar buena parte de los fondos europeos a las grandes empresas, y ni siquiera regula el precio de la luz. Para pagar los servicios prestados a las direcciones de CCOO y UGT, el gobierno ha subido las subvenciones el 93'2% en dos años y ha incluido partidas para la renovación de las sedes sindicales en los fondos europeos.



La lucha por derogar la reforma laboral de 2012 (y otras como la de 2010), exige **un esfuerzo unitario del sindicalismo combativo, partidos y movimientos**. Es a la vez la oportunidad de construir el sindicalismo combativo, que ya ha tenido una fuerte incidencia en movilizaciones y huelgas que han salido adelante pese a la oposición de CCOO y UGT: interinas 28 octubre, en el metal de Cádiz o el 8 de marzo. Lo mismo ocurre con la fuerza de la Marea Pensionista y la COESPE, también en oposición a los acuerdos sociales de CCOO y UGT y al Pacto de Toledo.

El papel de Yolanda Díaz en esta estafa define perfectamente el contenido de la nueva refundación que preparan del espacio del PCE-IU-Podemos, que ya comienzan a llamar Frente Amplio: será una nueva frustración para los sectores obreros y populares. Por eso, es urgente generar espacios de confluencia a la izquierda de IU/Podemos, desde la denuncia de la represión contra el movimiento obrero y popular, desde las luchas por las condiciones de vida y de trabajo, desde la defensa del derecho de autodeterminación y por una federación de repúblicas de la clase trabajadora. **Por un plan obrero de medidas que son urgentes es necesario un acuerdo entre organizaciones políticas y movimientos sociales para construir la huelga general. Es necesaria una doble ruptura: con el régimen del 78 y con el capitalismo. Sin una alternativa a la izquierda del gobierno actual, la llegada del PP y Vox al Gobierno es sólo es cuestión de tiempo.**

**Plan de lucha por la derogación de la reforma laboral.**

**Hacia la huelga general.**

# ¿Qué dice la reforma?

[Extractos del artículo de *Contrarreforma laboral: mantenimiento de una realidad precaria para la clase trabajadora*. Vidal Aragónés, 12 de enero de 2022. Lucha Internacionalista n. 177<sup>1</sup>]

El RD-L 32/2021 no deroga ninguno de los contenidos de la contrarreforma laboral del PP...

**Despidos:** se mantienen las causas, la reducción de indemnización a 33 días año topado a 24 mesadas (y no los históricos 45/24), la eliminación de los salarios de tramitación y la no necesidad de autorización administrativa por los despidos colectivos. **Así despedir es fácil, con pocas garantías y de bajo coste para las empresas. Éste es el principal factor de la inestabilidad laboral, a través del cual se articula la precariedad laboral y se está consolidando una clase trabajadora atomizada y debilitada.**

**Modificaciones sustanciales de condiciones:** (art. 41 del Estatuto de los Trabajadores), se podrán seguir modificando individual y colectivamente casi todas las condiciones de trabajo. Respecto a la negociación colectiva, son ligeros los cambios. Por un lado, **no es cierto que se derogue la «no ultraactividad» de los convenios**, se modifica introduciendo que transcurrido 1 año desde la denuncia, habrá sumisión a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales y agotados los mismos permite mantener ultraactividad. Por otra parte, **tampoco deroga la preferencia del convenio de empresa respecto al sector**. Elimina ésta únicamente en lo que respecta al salario, pero la mantiene en horario, distribución del tiempo, régimen a turnos, clasificación, compensación de horas extras, etc.

**Subcontratación:** fue una de las materias que más se había prometido a los colectivos afectados que se limitaría. Nada de esto ha pasado, **ninguna nueva limitación a las subcontratas de obra y servicio, simples cambios de redactado**. Puede ser positivo un nuevo régimen de aplicación de convenio: que sea aplicable el convenio de sector de la actividad desarrollada, pero si existe convenio de empresa será éste el que se aplicará. No sólo puede provocar mucha litigiosidad para interpretar la norma, sino que la misma ya da una alternativa que puede ser precarizadora: firmar convenio de empresa.

**Precariedad:** En los últimos años, entre el 75% y el 85% de los contratos temporales tenían una duración no superior a 90 días: se está desregulando y facilitando la contratación temporal para esa situación que es la mayoritaria. Aparte se permite para la sustitución de las vacaciones este contrato (lo que hasta ahora el Tribunal Supremo había declarado no ajustado a derecho). Se mejora la limitación respecto al encadenamiento, a partir de ahora de 18 meses en 24, antes de 24 en 30, ha sido poco efectivo, más allá de alguna campaña de la Inspección de Trabajo. Todo esto nos lleva a hacer una reflexión global sobre temporalidad, rotación e inestabilidad. El RD-L 32/2021 puede rebajar algunos puntos los niveles de contratación temporal, pero **no la rotación y la inestabilidad laboral. Lo determinante para la estabilidad laboral son las garantías ante la extinción y el coste para la empresa: esto se mantiene igual (fácil y barato)**. Esta contrarreforma desregula y precariza los contratos temporales hasta 90 días, los más utilizados, precariza los contratos de interinidad y amplía los supuestos de contratación a tiempo parcial (contrato de formación).

**Obra y servicio.** Se elimina el histórico contrato de obra y servicio. Eso sí, en el sector de la construcción se genera un contrato formalmente indefinido (para sustituir el fijo de obra) pero que en la práctica es temporal al poderse extinguir sino hay recolocación, con una indemnización que será del 7% de las retribuciones.

**ERTO's.** Se reduce el período de consultas, se facilitan las prórrogas y se abre una nueva modalidad, generalizándolos. Parece que se apueste por reducir el riesgo empresarial y asumirlo con dinero público.

La campaña propagandística de situar al RD-L 32/2021 como una «victoria parcial» debería explicarnos ¿dónde está en la nueva regulación del contrato a tiempo parcial, en la de circunstancias para cubrir vacaciones y hasta 90 días con causas previsibles, en el de sustitución, en que las ETT's puedan hacer contratos fijos discontinuos, en que el contrato a tiempo parcial se pueda utilizar en los contratos formativos? **Peor que haber renunciado a construir mayorías políticas y sociales en las instituciones, calles y centros de trabajo, es no trasladar la verdad.**

## Nota

<sup>1</sup> <https://luchainternacionalista.org/spip.php?article4507>

 [LUCHAI@TELEFONICA.NET](mailto:LUCHAI@TELEFONICA.NET)

 [LLUITA.INTERNAZIONALISTA](https://www.instagram.com/LLUITA.INTERNAZIONALISTA)

 [LUCHA INTERNACIONALISTA.ORG](https://www.luchainternacionalista.org)



@LUCHAI



@LINTERNACIONALISTA

**LI**   
Lucha Internacionalista