

Reforma Laboral: es tiempo de aplicar alternativas



Una vez más, el consagrado “diálogo social” vuelve a traicionar a las trabajadoras y trabajadores que confiaban en la restitución de los derechos arrebatados mediante el Real Decreto Ley 10/2010 de 16 de junio de Zapatero y, especialmente, la Ley 3/2012 de 6 de julio de “M. Rajoy”, que supuso un aumento de la precarización en términos de temporalidad laboral y crecimiento de la desigualdad social.

Los datos de la lesiva reforma laboral de 2012, avalaban para haber centrado el esfuerzo en su derogación y establecido el punto de partida en una nueva y ambiciosa propuesta normativa. Un esfuerzo de responsabilidad social para las cúpulas de CC00 y UGT, que han vuelto a dar la espalda a millones de personas, olvidando las históricas movilizaciones del 29 de marzo de 2012 y legitimando la merma de derechos laborales que decían combatir.

Incapaces de justificar el agravio, centran su discurso en la propaganda, el chantaje y la mentira, pidiendo a los demás que justifiquen el no a esta NO reforma, que no termina

de atar en corto la precariedad estructural del mercado laboral y que da balones de oxígeno a las prácticas abusivas de despido. Los sindicatos de la concertación social, han arrinconado su discurso derogador de las reformas laborales, así como el recientemente incorporado y reivindicativo de la semana laboral de cuatro días; de la jornada de 32 horas.

El acuerdo publicado el 30 de diciembre de 2021, no responde a los retos laborales ni del presente ni del futuro. Las economías basadas en el capitalismo especulativo siguen estancadas y sin dar respuesta a la cada vez más creciente tendencia de eliminación del trabajo en términos de calidad, y el sindicalismo de servicio se ha constituido en el activo necesario para mantener el status quo.

Es un error considerar que es posible mejorar las condiciones laborales permitiendo que la patronal tenga derecho a veto en la legislación laboral. El sindicalismo debe ser ejercido con firmeza impulsando y conquistando una legislación laboral que respete lo que por derecho le corresponde a la clase trabajadora.

En ese sentido, no es posible admitir que las empresas con beneficios ejecuten despidos, que la indemnización sea inferior a 45 días por año trabajado, que las condiciones de trabajo se modifiquen de manera unilateral. Es básico acotar la temporalidad a condiciones de causalidad extraordinaria. Que los procesos de la actividad productiva principal no sean externalizados, poner coto a la subcontratación de obras y servicios y uso fraudulento.

En un contexto permanente de crisis económica y ecológica, es tiempo de activar medidas alternativas que redistribuyan la riqueza, y este pretendido “acuerdo social” debía haber servido para su impulso. Frente a las medidas facilitadoras de los despidos colectivos, los ERE, la incorporación del concepto de reparto del empleo mediante la reducción de jornada, la eliminación de las horas extraordinarias, utilizadas de manera indiscriminada y que se han incrementado considerablemente y la implantación de la jornada laboral de 30 horas semanales, con una jornada diaria de seis horas.

Secretaría de Comunicación CGT/LKN Nafarroa.