

ESLABÓN

Eslabón 211



Enero 2019

La Gerencia visita Zaragoza

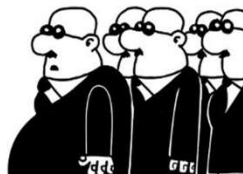


con el doctor **STELZER.**

Mi fiel Sancho,
veo un futuro incierto,
ni lavavajillas,
ni lavadoras???



Mi señor, ni Hornos
vendemos.



TRABAJADORES INDEPENDIENTES DE BALAY

Intersindicalaragon.org

C/ Rebojería nº 7, bajo izqd.

Mejorar puesto de trabajo + adaptar ergonomía = Mejora de salud de los trabajadores

Se han evaluado últimamente los puestos de trabajo de La cartuja. Ha habido secciones con puestos que para los trabajadores con riesgos lumbares y que ya en más de una vez hemos propuesto que se debe de invertir e innovar en los métodos de trabajo, de cara a mejorar la salud de los trabajadores. Está bien que se tengan mesas elevadoras de material, algunas de ellas por cierto con poco mantenimiento, ya que se deshinchon los balones del aire y al bajar la presión se bajan, no haciendo la labor que tiene que hacer que es el elevar la carga hasta una medida en la que no se tenga que agachar el trabajador, para evitar posturas forzadas.

A parte de las mesas elevadoras que llevan con nosotros mucho tiempo, al ser una carga manual, o sea que se cogen los contrapesos con la mano hasta dejarlos en el Atornillador donde se empuja y aprieta a las cubas, IA-TIB ha propuesto que se debería de evitar el transporte de los mismos contrapesos de forma manual y debería de haber un útil para transportarlo hasta el Atornillador que no se tuviera que hacer esfuerzo físico y tirar de riñones como se suele decir vulgarmente.

También se tuvo que denunciar como Delegados de Prevención un puesto después de mucho tiempo avisando en el que no tenía doble mando y se podía meter una mano entre el neumático que presionaba y la cuba pudiéndose producir un accidente y al final se instaló el doble mando aunque alguno opinase que no fuera necesario, a eso si sin meter la mano debajo al darle al botón que era la prueba de fuego.

IA-TIB, También estamos detrás de volver a instalar un apoyadero para que se conexe el cuadro en la línea 14, a petición de varias trabajadoras, creemos que ya que en la otra línea está dicho apoyadero, se debería de volver a poner en la línea mencionada, para que las trabajadoras que lo han solicitado no lleguen a tener problemas musculo esqueléticos, que deriven en alguna lesión para su salud. El departamento de métodos y tiempos alega a que en las otras fábricas no hay dichos apoyaderos. Nosotros ,creemos que todo que se pueda mejorar a la hora de trabajar aunque no esté en otras plantas

y siempre que mejore el método se debería de tener en cuenta, también se nos dijo que era porque en el modelo de la F-25 , no cabía en el puesto, en estos momentos no se está haciendo este modelo, pero podría adaptarse algún mecanismo que cuando se hiciera se pudiese adaptar a distintos modelos, no se me ocurre como una idea a tener en cuenta para que los trabajadores trabajen mejor y eviten malas posturas que deriven en alguna situación de IT.

Así mismo IA-TIB, comunicó por nuestra parte que había una serie de puestos en los que se estaba ejerciendo una fuerza desmesurada y que veíamos que había un colectivo de trabajadores que cada día se estaban quejando más de esas fuerzas a la hora de clipar plásticos al bastidor, fichas de instalaciones, embellecedores de puertas, retenciones de cachabas, teniendo que poner la empresa un desvío para lijar las piezas para que entren y se adapten al agujero del bastidor, cerrar bridas cremallera. Son puestos que al final los tendones se resienten y esas tendinitis vuelven a dañar la salud de los trabajadores, generando en ocasiones lesiones que se perpetúan en el tiempo.

Y para terminar se hizo hincapié después de la última evaluación de riesgos aunque en otras ocasiones ya nos habíamos manifestado en ese sentido, que hay trabajadores que por su altura se les debería de adaptar un puesto a sus condiciones, ya que hasta ahora, están pasando por puestos que en realidad les repercutirá a largo plazo, pasándoles factura.

Habrá quien dirá que como sabes tú eso, es fácil la experiencia que llevamos trabajando en cadena, el mismo afectado en ocasiones, te explica lo que le ocurre, lo que le ha pasado, el tratamiento que le han hecho, que posibilidades de trabajo te queda después de una lesión y si se te adapta un puesto correcto, que labor ejerce el servicio médico en relación a la adaptación de un puesto a determinadas lesiones y reincorporarte etc.

Hay unas estantería en el control panel , y que IA-TIB ya ha denunciado alguna vez en el comité de seguridad y salud, que por parte de algún departamento se debería de mirar desde el punto de vista del trabajador y preguntarles a ellas alguna vez como se podía

mejorar, tanto la manipulación de cajas, si podían llegar abiertas, en vez de con las solapas, las alturas de los estantes desde donde se cogen, en algún caso se tienen que acercar con unos ganchos metálicos, porque no se ponen rodillos como en alguna otra estantería para que baje la caja sola en vez de atraerla a base de fuerza con un gancho de hierro. Si el trabajador de logística dejase las cajas ya abiertas y cortadas las solapas de la misma favorecería mucho la labor y desde calidad, decir que no creo que se rallen las electrónicas y llevando cartones de separación entre las bandejas de la caja y siendo gente experta y profesional el personal de logística siempre teniendo cuidado con mercancía delicada.

Espero que alguien tome nota, sin querer decirle a nadie como hacer su labor y sabiendo que somos profesionales cada uno en lo nuestro pero que si se contribuye entre todos se podría mejorar en el trabajo diario y en la salud.

Javier Alías.

¿Cuántos de aquí tenemos familia a nuestro cargo?

Y no solo hijos, si no personas mayores, aquellos jubilados que tras estar su vida trabajando, tienen unas pensiones de miseria y cuidan de sus nietos, de nuestros hijos. Muchos sabéis el esfuerzo colosal que requiere llegar a todas las necesidades, las de ambos, que se limita a que tengan techo, comida y tratar de vivir lo más dignamente, o lo que nos permiten.

El día a día nos consume entre las jornadas en la fábrica, y otra jornada más que continúa cuando llegamos a nuestras casas, que no nos permite relajarnos ni un miserable minuto, y esta situación quema, quema de tal manera que me obliga a preguntarme muchas cosas.

Días y jornadas eternas con ese cansancio acumulado, ese olor a producto químico que acaba en nuestros organismos, entre malas caras y alguna que otra carcajada, es tal el agotamiento que no nos quedan ganas ni de quejarnos, y si nos quedan ganas, “**castigados**”, y para ello, tan solo echar un vistazo a vuestro alrededor, un vistazo, porque ya de hablar entre nosotros, lo justo, en todo caso para

apuñalarnos entre nosotros por bobadas, pero para eso ya B/S/H nos separa a muchos, no vaya a ser que nos dé por “**entendernos**”.

Levar casi muchos años con trabajos monótonos y repetitivos, otorga una visión de cómo está montado este tinglado, y ya sabéis de que hablo, machacados mental y físicamente, pero a estos explotadores, si me permitís la expresión, **les importamos una mierda**.

Y es que saben muy bien como estamos, no os engaño, es más, está diseñado así a propósito para tenernos como corderitos y extraer el máximo beneficio, cueste lo que cueste. En realidad nuestras vidas, dentro y fuera de la fábrica, les trae sin cuidado, y de la misma manera que cuando se rompe una matriz o una válvula se cambian, con nosotros igual, cuando nos destrocemos del todo, repondrán a otro.

La sensación de frustración de cada día ser más consciente, de la carrera contra el reloj diaria, de la producción, de los relevos, de la comida, de los deberes del colegio, de no llegar a fin de mes, de la casa de los abuelos.....y más cansancio, y más correr.....esta es la vida del obrero.

¿Qué provoca todo este cansancio? Entre muchas cosas, detallitos como accidentes laborales, o accidentes en el coche yendo al curro, y cosas “sin importancia” como lesiones y dolores musculares irreversibles, y aquí si nos incluye a **TODOS**.

Una de las preguntas que me hago diariamente es **¿Porque se ha normalizado esta situación?**

Pintarlo como queráis, pero esto no es vivir.

Y que nuestros queridos explotadores se metan en la cabeza, que porque ellos no lo sufran, no quiere decir que no exista ni que sea normal.

Pero pese a todo conservo la voluntad de que en este agujero se pueden cambiar las cosas, de que todos y todas nos unamos, nos organicemos, le plantemos cara y luchemos por un futuro mejor.

Lafuente

Nada para negociar todo por defender

Todo se está cumpliendo exactamente como se dijo meses atrás, cada decisión tomada, cada amenaza, y todo está repercutiendo en nosotros. Tan solo hay que mirar desde septiembre de 2018 hasta 2019 para ver la carnicería que ha hecho la empresa con los compañeros que sobrevivían con esos puestos de trabajo, da igual jornada completa que complementos, (que sí, y la nevera...) si eso no es cargarse el medio de vivir que tienen los trabajadores, **que tengan el valor de ponerse enfrente nuestra y decirnos lo contrario**, pero algo nos dice que todavía hay mucho ingenuo que piensa que esto no va con él o ella por ser “fijo”, así que agarraros por lo que viene no es precisamente un paseo.

No nos creemos ni una mentira de la empresa, y ni hablar, ni ganas, de los negociantes y vende-obreros, que están todo el puñetero día negociando **¿negociando el que? ¿Los próximos despidos? ¿Cerrar más secciones en el futuro?** Los privilegiados no han sido capaces de que no acaben en la calle aquellos compañeros, ni de que desaparezcan puestos de trabajo, y tampoco de que estemos hechos polvo físicamente de tantos años con la misma operación día tras día, año tras año, y me temo que tampoco harán una mierda en la negociación del próximo convenio, **no harán sino lo evitamos.**

Habría que preguntar qué opinan los compañeros de La Cartuja visto lo visto, o lo que queda de lavavajillas, o la flexibilidad que se van a tener que comer en hornos y ¡ah! Alguno de inducción que le **“debe”** horas a la empresa, también tiene que ir a saldar cuentas a hornos **¿Pero qué es eso de deber horas a la empresa? Horas de trabajo equivale a salario ¿estáis justificando que les debemos dinero?** Mientras en otras empresas, esta canallada, está superada y tumbada por los trabajadores, y no solo por “cojones”, sino por estar unidos y poner en su sitio a la empresa, al comité y a todos sus esquirols.

La máxima de los trabajadores de B/S/H ha de ser en base **a la unidad y la resistencia**, unidad con quienes tienen un interés común, **recuperarlo inmediatamente**, sin distinción de si es fijo, discontinuo, eventual o subcontrata, si es de mantenimiento, de lavadoras o de hornos, **solidaridad entre todos**, denunciar las condiciones penosas de los compañeros y desterrar todo ese egoísmo individual, **unidad y solidaridad entre los compañeros**, pero ni ver a los vende-obreros, de la mano de esos nos iremos a la ruina. **Resistir** con todos nuestros medios ante la miseria que nos tienen preparada los de “arriba”, y de las instituciones y sus funcionarios no esperamos ni queremos nada, porque tenemos legitimidad de defender lo nuestro, pues no va la vida en ello.....

Félix

EL PAGO DE LA DEUDA, ES EL FINAL DE LOS SERVICIOS PUBLICOS.

La lucha que venimos llevando los pensionista ha puesto sobre la mesa la dramática situación en la que viven muchas familias. Familias enteras están sostenidas por padres y abuelos por pensiones que en la mayoría no sobrepasan los 800 euros.

La crisis de este sistema ha sido aprovechada para que los ricos busquen cualquier forma que les genere beneficios y como el ladrillo se les cayó, han puesto sus ojos en el control de los servicios públicos: Pensiones, Sanidad, Educación etc.

Pero para eso necesitan el camino abonado, leyes que les permitan gestionar el dinero público y tener hipotecadas las economías de los pueblos europeos.

La campaña de que no hay dinero público para tanto pensionista es criminal en los medios de comunicación y en los partidos fundamentalmente de derechas.

¿Pero porque no hay dinero para las pensiones? Y si lo hay para Armamentos, Policía y Guardia Civil, la Monarquía, la Iglesia, etc., etc.

¿Cómo se ha generado esta deuda Pública?

La causa fundamental es la transferencia unánime de fondos públicos, más de 200.000 millones de euros, puestos a disposición de la Banca Privada con el pretexto de evitar su quiebra, por los gobiernos del PSOE y PP.

Aunque este concepto es el más importante, también han contribuido a generar esta deuda las subvenciones a empresas inmobiliarias, del automóvil, el enorme gasto en obras públicas innecesarias, aeropuertos, autopistas, AVES, los descomunales gastos en armamentos (40.000 millones de Euros), las privatizaciones de los Servicios Públicos, etc., etc.

La Deuda acumulada se ha disparado desde 2007. Entonces era el 36% del PIB y ahora es más del 100%. Y seguirá aumentando, generando una carga insostenible e impagable.

El pago de esta deuda mayoritariamente privada necesitan leyes que legalicen el robo del dinero público y se traspase a los bolsillos privados.

La reforma del Art. 135 de la Constitución Española: Si, la modificación del artículo 135 de la Constitución Española dice literalmente: Prioridad absoluta del pago de la deuda por encima del cualquier servicio público, Sanidad, Pensiones, Educación.

El gasto en pensiones estaría intervenido y obligado a recortes. Como gasto de la Seguridad Social y como gasto del Estado. Y dado que lo previsible es la intensificación de la caída de ingresos de la S.S., lo que harán es imponer aun más drásticos recortes en las Pensiones. Todo ello para conseguir lo más rápidamente posible el objetivo mayor

que persiguen; Que los fondos privados de Pensiones se hagan con las pensiones públicas, más de 14.000 millones de euros.

Y ante esta situación y conscientes de que la lucha y las movilizaciones es la única salida para que cambien, aunque sea mínimamente, las condiciones de vida de los trabajadores y pensionistas, es por lo que volveremos a llenar las calles el día 2 de febrero y los días que sean necesarios, levantando sin concesiones y con firmeza todas las reivindicaciones de nuestra tabla Reivindicativa. Y recordándolas para “aviso de navegantes”:

Recoger las pensiones como un derecho constitucional, derogando el artículo 135 de la CE, e incluirlas en los presupuestos generales del estado.

Restablecer la Jubilación Ordinaria a los 65 años. Y las Jubilaciones parciales con contrato de relevo para todos los trabajadores a los 60 años, y el relevista fijo en platilla.

Jubilación anticipada sin penalizar con 40 o más años cotizados = 100%.

Recuperación del Subsidio para mayores de 52 años. Elevación del salario mínimo interprofesional a 1200 euros.

Oposición total al plan europeo de privatización de las Pensiones (PEPP). Derogación del Pacto de Toledo y las Reformas laborales del 2011 y 2013.

Pensión mínima 1084 que garantice con dignidad la vida de los pensionistas, viudas, etc.

Revalorización automática de las pensiones en relación al IPC real, para el 2019 y para después de las Elecciones Generales.

No a la aplicación del Factor de Sostenibilidad ni en el 2019 ni en el 2023. Recuperación económica de lo perdido desde 2011.

Reducción hasta la desaparición de la Brecha de género en las pensiones.

Factor reductor de la edad de jubilación a los afectados por el Amianto.

Pleno e inmediato funcionamiento de la Ley de Dependencia.

Eliminar todo tipo de copago, restablecer los derechos sanitarios.

Garantía de los suministros básicos (energía, agua, transporte).

**EL GOBIERNO NO CUMPLE, TODOS A LA CALLE.
GOBIERNE QUIEN GOBIERNE, LAS PENSIONES SE DEFENDEN.**

Zaragoza, Enero 2019.

Entrevista a Intersindical de Aragón

1) Antes de entrar en materia y para que los lectores del ESLABÓN puedan conocer mejor, la Intersindical de Aragón es un sindicato que tiene un trayectoria con bastantes años de tradición en la región, ¿Podrías contarnos un poco vuestra historia?

- *Intersindical de Aragón está compuesta de sindicatos independientes que se fueron creando a partir del año 1985, en esos años el movimiento obrero combativo chocaba con la burocracia de CC.OO fundamentalmente que ponían sólo la negociación y no la movilización como elemento fundamental.*

Sectores de trabajadores se fueron de CC.OO o fueron expulsados y se organizaron en sindicatos de empresas. Varias empresas importantes en número de trabajadores como CAF, Balay etc...vieron la necesidad de unir fuerzas en una Intersindical.

2) Ahora sí. Este jueves 17 de Enero tuvisteis una importante reunión entre la Intersindical de Aragón y el sindicato CO.BAS para discutir la posibilidad, no decidida aun, de unificar ambas organizaciones. Además a esta reunión fueron invitados de forma abierta distintas asociaciones y colectivos ¿Podríais explicarnos como se viene dando este proceso? Origen, pasos, futuro....

- *El proceso de colaboración entre IA y CO.BAS se viene dando desde hace años, hemos coincidido en Marchas de la Dignidad, en la creación del Bloque Combativo, etc...el contacto se ha fortalecido con un protocolo de trabajo en el que se pone de manifiesto la afinidad en como entendemos el sindicalismo de clase y la organización obrera.*

•

3) Además de CO.BAS, ¿existe alguna otra organización sindical interesada en el proceso?

- *CO.BAS tiene congreso el 26 y 27 de Enero y en ese proceso de asambleas de los distintos sindicatos de IA, hemos creído conveniente hacerlo abierto a colectivos, personas individuales que sabemos que tienen simpatía y respeto por este proceso de unidad.*

De momento no se dan las condiciones para que otras organizaciones estén interesadas, venimos de muchos años de división y mucho corporativismo.

4) ¿Como veis la situación actual de la clase obrera? ¿Creéis que el sindicalismo puede seguir jugando un rol importante a la hora de ser parte de la solución de sus problemas?

- *El Capitalismo, las multinacionales y la patronal han dado un vuelco en las relaciones de poder, ya no hay trabajo fijo y la precariedad se extiende al 100% de las/os trabajadores. Los contratos se asemejan más al esclavismo y los pequeños reductos en grandes empresas desaparecen con la doble escala salarial, las subcontratas, las ETT's y los autónomos.*

Los grandes sindicatos viven de las subvenciones del adversario de clase y se han convertido en una burocracia elitista al margen del sufrimiento del día a día de la clase obrera.

5) Es muy interesante esta idea que planteáis de luchar por una Central unitaria de trabajadores, ¿Podríais desarrollar esta opinión?

- *Los sindicatos llamados de clase o alternativos, tenemos una gran responsabilidad en crear un sindicato obrero que esté a su servicio, independiente, asambleario y anticapitalista.*

Muchas Gracias

EL CONTRATO RELEVO A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2019 ¿CUÁLES SON LOS NUEVOS REQUISITOS?

Seguramente os ha llegado la noticia del viernes 7 de Diciembre de que el Gobierno relanza el contrato de relevo en la industria hasta el 2023. E incluso parezca que es una buena noticia para los nuevos pensionistas y para los contratos de relevo.

Para nosotros es un episodio más en el recorte del sistema público de Pensiones. Orquestado en los pactos de Toledo por los respectivos gobiernos de turno y que ha ido variando a largo de los años para que nos resultara menos traumático porque lo iban implantando paulatinamente.

Ya se legisla sobre el tema en 2011 y en 2013 se realiza una nueva prórroga a la que nos podemos acoger sobre todo los trabajadores de las grandes empresas que los teníamos recogido en los convenios. Y ya en el 2019 se va a producir un nuevo corte en donde se van a empeorar las condiciones no solo por el factor de sostenibilidad que veíamos el otro día, sino también en los que puedan acceder a las prejubilaciones anticipadas y los trabajadores relevistas.

Por tanto, a partir del 1 de enero de 2019, el contrato de relevo vinculado a la jubilación parcial no desaparece, se mantiene, pero las condiciones de acceso a la jubilación parcial a partir de dicha fecha empeoran. Hay que irse a lo ya estipulado en la Ley 27/2011. Por citar algunas:

Edad en 2019: 62 años y 4 meses con 33 años cotizados, o 61 años y 8 meses con 34 años y 9 meses cotizados o más.

Jornada de trabajo: mínima 50%, o 25% en el caso de que el contrato del relevista sea indefinido y a tiempo completo; máxima 75%.

Base de cotización: correspondencia del 65% entre las bases del relevista y del jubilado parcial, en todo caso.

En definitiva, a partir del 1 de enero de 2019, esta modalidad de jubilación parcial puede perder atractivo tanto para la empresa por su mayor encarecimiento como para el trabajador/a, sobre todo, en determinados puestos de trabajo, al alargar el acceso efectivo a su jubilación total.

Esto es lo que existía hasta el 6 de diciembre de 2018. El viernes 7 de diciembre en los medios de comunicación aparece la gran noticia sobre el tema. Copiamos del periódico

El Gobierno relanza el contrato de relevo en la industria hasta el 2023

El ministerio de Industria aprueba hoy una serie de medidas para mejorar la competitividad de la industria

Entre otras, en este plan se prevé la modificación del contrato de relevo en exclusiva para la industria manufacturera a partir del próximo 1 de enero de 2019, cuando terminaba el periodo de transición del anterior contrato, y hasta el 1 de enero del 2023, según han confirmado a EL PERIÓDICO fuentes cercanas al ministerio. El contrato de relevo es una fórmula que permite a los trabajadores jubilarse de forma parcial antes de llegar a la edad de jubilación y a la empresa le da la oportunidad de contratar a personal más joven y con menores sueldos.

Para poder utilizar esta fórmula de jubilación parcial, las empresas deberán contar con un 70% de trabajadores con contrato indefinido. Los trabajadores podrán ver reducida su jornada entre un 25% y un 67%, o del 80% para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida. No obstante, este cambio solo afecta al sector industrial manufacturero que, por ende, tendrá como principal benefactor al sector de la automoción.

Hasta aquí la noticia y a expensas de que tendremos que analizar con detenimiento la letra pequeña del Boletín Oficial del Estado, nos atrevemos a asegurar nuevamente que mucho ruido y pocas nueces no solo para los futuros prejubilados sino para los contratados relevistas.

Nosotros opinamos que las jubilaciones parciales con contrato de relevo se deberían hacer por ley y que se pudieran acoger todos los trabajadores que quisieran, con las condiciones previas al 2011, ósea a partir de los 60 años y el relevista fijo en plantilla con el 85/15% para que fuera efectivo el relevo generacional.

Alguien nos puede catalogar de utópicos al plantear así esta reivindicación. Para el que piense así, recordarle que nuestros vecinos franceses en sus últimas movilizaciones entre sus reivindicaciones están la de la Jubilación a los 60 años.

Y al gobierno de turno que deje de vendernos humo, esto se consigue con la Derogación de las Reformas Laborales del 2011, del 2013 y de los Pactos de Toledo. Como plantea la tabla reivindicativa de la Coordinadora Estatal del Sistema público de pensiones.

¡GOBIERNE QUIEN GOBIERNE, LAS PENSIONES SE DEFIENDEN!

SABÍAS -- SABÍAS -- SABÍAS -- SABÍAS

El ex trabajador de UGT Asturias abogado y expresidente del Comité de Empresa del sindicato, Carlos Suárez Peinado, afirmó que sufrió represalias por la dirección del sindicato cuando exigió transparencia económica al constatar irregularidades.

Suárez manifestó el 8 de enero en la Comisión de Investigación de los Cursos de Formación a preguntas de los grupos políticos con representación parlamentaria el que fue letrado de UGT durante 2009 y 2013 que cuando entró en el edificio de UGT Asturias desconocía totalmente la complejidad extrema que hay dentro del sindicato. “Hay un montón de empresas que a día de hoy aún no sé a qué se dedican” También ha destacado que cuando fue a declarar a juicios con motivo de la apertura del ERE en el sindicato a finales de diciembre de 2011 sufrió muchas presiones.

El Juzgado nº 6 de Madrid ha admitido a trámite la demanda contra Eulen (Empresa de servicios auxiliares) por vulnerar el derecho de huelga de los vigilantes en el aeropuerto Adolfo Suárez, según el

sindicato Alternativa Sindical, la agrupación de trabajadores acusó a Eulen de haber decretado de forma unilateral y abusiva unos servicios mínimos de hasta el 100%.

Despedir a un trabajador es hoy un 64% más barato que hace seis años

6 Agosto de 2018

EDUARDO BAYONA (@EIDiarioAragon , @Aragontv , @arainfonoticias , @publico_es)

Echar a la calle a un trabajador cuesta cada vez menos dinero en España: la reforma laboral que el Gobierno de Mariano Rajoy impuso con su mayoría absoluta en 2012 y la intensificación de la precariedad, pese a los niveles de récord de algunas variables macroeconómicas, han provocado un desplome del coste de las indemnizaciones por despido, que en solo seis años se han reducido a apenas una tercera parte de lo que suponían antes de esa medida.

La Encuesta de Coste Laboral del INE (Instituto Nacional de Estadística) revela cómo entre diciembre de 2011, dos meses antes de la reforma, y el mismo mes de 2017, el coste laboral de las indemnizaciones por despido cayó de una media de 530,37 euros por trabajador a 197,87, un 63,1% menos.

Cuando finaliza la relación laboral de un trabajador con una empresa, esta debe abonarle el finiquito, con los conceptos retributivos como salario no recibido, horas extra no cobradas, vacaciones no disfrutadas, parte proporcional de las pagas extraordinarias y dietas y gastos pendientes de percibir, entre otros, y la indemnización por despido; salvo que se trate de una baja voluntaria, obviamente.

La indemnización, libre de impuestos, se calcula con base en tres factores: el salario (sueldo base, pluses y gratificaciones), la antigüedad en la plantilla, con independencia de que entrara como eventual o como indefinido, y el tipo de despido. Una vez determinado el salario diario, esa cifra se multiplica por los años que ha trabajado,

incluyendo el sobrante de meses como decimal (seis = 0,5, ocho = 0,75), y por la cuantía que marca la normativa para cada tipo de cese.

El abaratamiento de la reforma

La reforma laboral tuvo efectos determinantes sobre este último factor al reducir de 45 a 33 días de salario por año trabajado las indemnizaciones por despido improcedente y rebajar de 42 a 24 el máximo de mensualidades que podía recibir el despedido, al tiempo que ampliaba las causas en las que el empresario puede optar por el cese objetivo, que recorta el salario por año a 20 días y el tope de mensualidades a doce.

La primera de esas medidas abarataba la indemnización mínima por cese improcedente un 26,7%, mientras la segunda, caso de tramitarse como objetivo, lo hacía en un 57,6%. Su combinación desplomaba la máxima un 87,3%: de 1.890 jornadas de salario a 240.

No obstante, el Tribunal Supremo determinó hace dos años que al calcular el resarcimiento debía diferenciarse el tramo anterior al 12 de febrero de 2012, en el que se aplicaban las normas anteriores a la reforma, y el posterior.

En el abaratamiento del despido ha influido también la congelación 'de facto' de los salarios, que en esos seis años han subido menos de un 1% (de 22.775 a 22.806 euros anuales) según la misma Encuesta de Coste Laboral.

Cada vez más eventuales

Ese desplome del coste de las indemnizaciones por despido coincide en el tiempo con otras dos tendencias que han alterado el mercado laboral.

Por una parte, la intensa destrucción de empleo, principal pero no exclusivamente mediante ERE's, que en los primeros cinco años de aplicación de la reforma se llevaron por delante 235.914 contratos,

además de suspender 733.747 y reducir la jornada de otros 228.085, y otros 20.813 el año pasado. Por otra, la paulatina sustitución de esos empleos por otros más precarios: prácticamente dos tercios de los puestos de trabajo asalariados creados en ese sexenio (495.300 de 772.100) son eventuales, sin indemnización por despido cuando finalizan.

La evolución del empleo asalariado desde el inicio de los llamados 'brotes verdes' deja patente, más si cabe, esa tendencia precarizadora. En esos seis años se crearon en España dos millones de puestos de trabajo asalariados (de 13,9 a 15,9 millones repartidos prácticamente a medias entre temporales e indefinidos, si bien con una pequeña ventaja de los segundos, que han pasado de suponer el 23,1% del total (3,22 millones de 13,92) al 26,7% (4,25 de 15,92) y cuyo ritmo de crecimiento prácticamente cuadruplica al de los indefinidos (35,9% por 9%).

Es decir, que las empresas imponen la tendencia a contratar personal sin derecho a indemnización por despido mientras mantienen, con una ligera tendencia al alza, la parte fija de sus plantillas, cuyas condiciones de salida se devaluaron hace seis años.

La industria de energías fósiles quintuplica las indemnizaciones

Por sectores, los costes laborales por despido cayeron en esos seis años un 52% en la industria (de 612,57 a 294,33) y más de un 63% en la construcción (de 689,91 a 152,34) y en los servicios (de 497,19 a 180,72).

Los descensos han sido también considerables en los escasos sectores que mantienen elevadas indemnizaciones, caso de la banca, en pleno proceso de reconversión tras el rescate y por la transformación digital, cuyos 978,45 euros por trabajador son menos de un 37% de los 2.666 de 2011.



En la industria extractiva, que agrupa a las empresas que trabajan con combustibles fósiles (minería, gas y petróleo), la caída de más del 50% de los cuatro primeros años del periodo (de 737 a 309 euros por trabajador) se ha recuperado en los dos últimos, en los que este indicador se ha quintuplicado para alcanzar los 1.578.

FICHA DE AFILIACIÓN AL SINDICATO IA-TIB

Apellido 1º _____ Nombre _____

Apellido 2º _____ Fecha de Nacimiento _____

Dirección _____ C.P. _____

Teléfono Fijo _____ Móvil _____

Correo Electrónico _____

Fecha de Alta al Sindicato _____ D.N.I. _____

Centro de Trabajo y Sección _____

Nº Seguridad Social _____

Fecha Ingreso en la Empresa _____

Nº De Matrícula _____

Forma de Pago

En Nómina _____

En Mano ____ T ____ S ____ A ____.

FIRMA

TRABAJADORES INDEPENDJENTES DE BALAY

Intersindicalaragon.org

C/ Rebojería nº 7, bajo izqd.