

Puntos de interés especial:

- DESDE MI AZOTEA
- ELCONVENIO COLECTIVO
- LIQUIDACIONES DEL C10
- REFORMA LABORAL

Contenido:

DESDE MI AZOTEA	1
LA NEGOCIACION DEL CONVENIO COLECTIVO	2
COMITÉ DE EMPRESA	3
LIQUIDACIONES DEL C10	3
BUZON DEL AFILIADO	4
ASEOS Y AREAS DE DESCANSO DEL PERSONAL	3
EVENTOS DEL MES	5
RESUMEN DE LAS COMISIONES	5
REFORMA LABORAL	6, 7
AFILIACION	8

DESDE MI AZOTEA

Según sentencia del T.S., los trabajadores a turnos de Repsol somos considerados trabajadores nocturnos.

Durante la negociación tanto del Convenio de Repsol Petróleo como en lo referido al Sexto Turno, los trabajadores no hemos recibido alusión alguna a esta consideración y me pregunto el porqué de esto. No se nos ha informado de si ha habido alguna negociación o conversaciones con la Empresa, ni tan siquiera el motivo de tal falta de información.

Lo que si es cierto es que a día de hoy somos trabajadores nocturnos pero que seguimos igual que antes.

Tal vez radique el problema en la aplicación de dicha situación, (sobre todo en el tema del relevo). Yo recuerdo que cuando se firmó por parte de CCOO y UGT el ahora ilegal acuerdo de relevo, hubo por parte de algunos trabajadores de este centro una propuesta en relación con el tema, que fue desestimada totalmente por parte de estos sindicatos, una propuesta que vuelve a tomar una gran relevancia en el momento actual. Esta propuesta no es otra que el decalaje de los trabajadores, esto es que de cada subárea de tres puestos, uno de ellos entrara a su puesto un tiempo después (1/2 ó 1 hora) que sus otros dos compañeros, o en las áreas de cinco puestos fueran dos los decalados, esto se haría de manera rotativa de tal manera que todos pasaran por el puesto decalado.

De esta manera y volviendo a los vestuarios situados junto a las diferentes Áreas de Trabajo los trabajadores podrían asearse como siempre se ha hecho en esta Empresa y siempre quedaría como mínimo un trabajador (en las sub-áreas de tres puestos) o dos (en las áreas de 5 puestos). Solucionando de esta manera el tema de las 8 horas de trabajo que por ley tenemos derecho.

Esta solución, aparte del tema de los vestuarios (pues habría que ubicar como mínimo dos en el C-10) sólo arrastra otro problema, que sería el del transporte de los trabajadores decalados; problema que tendría que solucionar la Empresa bien con taxis o bien llegando a algún tipo de Acuerdo con el Comité de Empresa.

En los puestos donde el número de trabajadores no fuera el normal de 3 ó 5 por turno y que realmente estuvieran en áreas restringidas cabría buscar soluciones al igual que con cualquier modelo que se implante o que se haya implantado, pues siempre hay y habrá excepciones.

Creo firmemente que sería una buena solución al tema, que nos mantendría dentro de Ley y que sería coste 0, para la Empresa.

Por otra parte, me pregunto por qué ningún sindicato con representación ha mencionado nada del tiempo que desde un año antes de la presentación de la demanda o sea desde 2008 estamos echando demás (30 min. /día) y que según Ley se nos debiera abonar, además de los 15 minutos diarios de compensación en tiempo por tiempo (los otros 15 son las semanas verdes).

En espera de que algún sindicalista nos explique el porqué de esta falta de información o este "olvido" del tema de trabajadores nocturnos, queda esta idea que retomo y que tal vez pudiera servir de puerta para salir de esta situación y que por fin se nos reconozcan nuestros derechos.



FOSII
FORO SINDICAL INDEPENDIENTE



**“Todos somos
trabajadores de
una misma
empresa por eso
defendemos los
derechos de todos
los trabajadores”**



. Estamos en un desconcierto total, después de las famosas consultas realizadas, en la reunión que se ha mantenido el día 1 de marzo, ha vuelto a quedar claro lo que ya estaba, y es que la propuesta de cierre firmada el día 14 de diciembre de 2011 era muy clara y explícita **“la misma tiene carácter global y única sin que sea posible una aceptación parcial”**. Ante esto y tras las peticiones hechas por las diferentes secciones sindicales donde UGT y Comisiones se retrotraían a su propuesta inicial, donde solamente solicitaban un sexto turno para Tarragona y Puertollano. Y donde el STR quería contentar a todo el mundo sobre el referéndum realizado y pedía la firma del convenio y no aplicar el sexto turno a Cartagena y Coruña.

En la citada reunión del día 1 de marzo, **la empresa volvió a reiterarse en lo ya mencionado: de que la propuesta es un todo**. Y poniendo un órdago de verdad en la mesa. “si no se llega a un acuerdo en la firma del IX Convenio se daría por rotas las actuales negociaciones y se comenzaría desde cero una nueva negociación, pero advirtiéndole que esta nueva negociación, partiría desde la base de la situación económica y laboral actual”.

Ante esta situación CCOO y UGT manifiestan su disponibilidad de firmar tal y como estaba el acta de cierre, (la del 14) es decir un todo. STR sigue con su manifiesto de firmar sin sexto turno en Coruña y Cartagena y USO y CIG manifiestan su desacuerdo por considerar insuficientes las subidas salariales y considerar regresivo el acuerdo sobre el Sexto Turno.

Ante esta tesitura, se emplazo a la mesa a una nueva reunión para el jueves día 8 de Marzo.

Ante todo esto, desde aquí, creemos que todas las secciones sindicales de la mesa de negociación deberían de hacer un acto de verdadera responsabilidad e intentar (*con novedosas propuestas o presentando alternativas al 6º turno*) consensuar un buen acuerdo y tomar una postura unánime y responsable enfocada en un objetivo común que son los más de 4000 trabajadores de Repsol Petróleo, esos mismos trabajadores a los que hace algo más de un año la STR por defenderlos y según ellos por no aceptar las imposiciones de los entonces compañeros de viaje en este convenio (USO) corto la cabeza de su ejecutiva, aquí en Cartagena. ¡Como han cambiado las cosas!, hoy los compañeros de viaje ya no son la USO y CIG, ahora son aquellos con los que ni se podía ni hablar CCOO y UGT y ahora al parecer ya no preocupan los más de 4000 trabajadores, preocupa buscar una salida airosa y quedar bien políticamente. (¿Con quien?).

Por cierto y como última noticia al cierre de esta edición, la empresa ha pospuesto la reunión del día 8 para el próximo día 15 por motivos de agenda. (¿O por petición de algún sindicato?).

Adjuntamos un curioso símil, aportado por un compañero. Así ve la negociación:



EL COMITÉ DE EMPRESA

20-2-12 En el ultimo pleno, celebrado, se acordó actualizar la Norma de Funcionamiento del Comité y que para la realización de un borrador (unificación de propuestas), se reunieran en primer lugar un representante por sección o vertiente sindical, a lo que STR y muy razonablemente, alego que al haber 4 independientes, las secciones estaban en desventaja en cuanto a la representatividad. Ante este apabullante razonamiento, los independientes aceptamos el que por nuestra parte también iría solo uno... Y llego el tan ansiado día de la reunión, y como era de esperar los del STR, nos quisieron pasar por la quilla actuando en contra de los derechos y libertades que pregona, ya que según ellos el independiente asignado para ir es el Sr. Camacho, que por casualidad esta afiliado con ellos. (Adjuntamos extracto del correo)

De: CARRASCO LORENTE, PATRICIO

Enviado el: miércoles, 15 de febrero de 2012 10:46:48

Para: RPCARTAGENA COMITE EMPRESA; CCOO-RP Cartagena; USO-RP CARTAGENA; UGT- RP Cartagena; STR-RP CARTAGENA

Asunto: RE: REGLAMENTO DEL COMITE

Reenviado automáticamente mediante una regla

Sí, al Sr. Camacho que creo que aportará.

Al final esta reunión se aborto, ya que la empresa notifico que quería reunirse con la representación social para tratar otro tema de interés 20-2-12 la empresa notifico que quería reunirse con la representación social, para el tema de las empresas contratistas y resumiendo:

- la empresa saca a concurso los trabajos
- no tienen ningún compromiso para con las empresas de la zona, etc.
- intentaran ver si se puede hacer algo

21-2-12 Representantes del Comité, se reunieron con el Teniente de Alcalde y la Oposición en el Ayuntamiento, para tratar el problema surgido con las empresas contratistas y la empresa, ya que conforme se están cumpliendo los contratos de estas, están trayendo empresas de fuera de la región. Ante este panorama, en esta reunión el ayuntamiento adquirió el compromiso de hablar con la dirección de la empresa para ver de que manera se puede resolver este asunto y que sigan siendo las empresas de la región las que sigan trabajando en nuestro complejo. El ayuntamiento ha emplazado al comité para la semana próxima, en día a determinar.

29-2-12 La Empresa emplaza al Comité para una reunión, citando a la misma al Presidente, Secretario y Delegados sindicales de las Secciones Sindicales a un asunto que le ha sido presentado por el Comité de Empresa. Teniendo que reclamar los independientes, nuestro derecho de representación. Una vez salvado este obstáculo, se trato EN PROFUNDIDAD EL TEMA DE LOS CONFORT ROOM EN EL C10:

DESCANSOS Y COMPENSACIONES DEL C10



Como todos sabéis, la empresa ha comunicado a los trabajadores que se puede proceder a la aplicación de las "medidas alternativas" según estipula el acuerdo de Condiciones de Precomisionado, comisionado y puesta en marcha de Abril de 2011.

Según lo establecido con las secciones sindicales presentes en el comité de empresa y aceptadas por las mismas según escrito de 23 de enero, dichas condiciones son:

- Respecto a todos los descansos generados:
 1. Los compañeros que hayan acumulado de 1 semana a **2 meses**, podrán tomar el descanso o solicitar su abono.
 2. Entre 2 meses y 3 meses. Tendrán que descansar como mínimo 2 semanas y el resto si lo prefieren se les abonaría.

3. A partir de 3 meses, el descanso mínimo seria de 3 semanas
- A partir de 4 meses, el descanso mínimo seria de 1 mes.

- Se abonara el plus C10 que corresponda proporcionalmente, a este descanso generado. Abonándose en al próxima nomina.
- La jornada mensual sobre la que se hace el calculo para el abono del plus c10 correspondiente es de 148h/ mes.- o sea que por cada 148 horas corresponde un plus completo 635€ (el valor del plus por cada hora es de 4,29€)
- La parte proporcional del plus se abona de igual manera al que prefiera optar por disfrutar los descansos como aquel que decida aplicar las medidas alternativas (abono de los descansos)



- Los cálculos aplicables a cada trabajador se han realizado a fecha de 30 de noviembre de 2011
- No se abona la totalidad de las horas, los descansos “obligatorios” son de obligado cumplimiento.

Para saber la cantidad que os corresponde a cada uno por las horas generadas debéis de bajar al departamento de personal y hablar con la Señorita Ana Tolino o bien ponerse en contacto telefónico con ella al numero interno 49386 le solicitáis el estado de vuestras jornadas y una vez comprobado, si estáis de acuerdo ya realizáis los comunicados y gestiones que ella os indique. (Le hemos solicitado realizar nosotros las gestiones con una autorización vuestra, pero no ha sido posible y nos han dicho que cada uno debe de gestionarla de manera personalizada).

De todas formas, para quien lo desee, le podemos realizar el calculo orientativo, para que podáis estimar y comprobar los valores que os pueden corresponder en función a las horas que tengáis. **(Esta hoja es meramente informativa y son datos orientativos, por lo que puede tener variación en las cantidades.)**

Ante cualquier duda al respecto del tema nos tenéis a vuestra disposición.

EL BUZON DEL AFILIADO

En esta sección estableceremos el hueco para todas vuestras propuestas y serán tenidas en cuenta para valorar su puesta en marcha por parte de todos. También queremos que expreséis vuestras quejas y propuestas de mejora en caso de que detectéis algún fallo ya que nuestro objetivo es hacer con coherencia un buen trabajo. Esperamos vuestra participación y ya sabéis que podéis enviar vuestras propuestas y cualquier tema a la dirección de correo electrónica del sindicato forosindicalindependiente@gmail.com tomaremos en cuenta tu opinión.



ASEOS Y AREAS DE DESCANSO DEL PERSONAL

En la reunión mantenida con la empresa el día 28 de febrero, la empresa se compromete con fechas a realizar los temas que se aprueben y además lo antes posible:

Se prioriza que el personal se encuentre en condiciones confortables, que el mobiliario este en condiciones y se realizaran tres zonas diferenciadas.

1. salas de informática...se preveen estar en funcionamiento para el mes de junio
2. confort rooms

cuartos de operadores (refugio), se pondrán una mesa y silla en un periodo de 15 días.

Las medidas para adecuar las condiciones higiénicas y de salud se tomaran como medidas prioritarias e inmediatas.

Se van a habilitar 8 áreas de descanso para contratistas (Fumadero, comedor, aseo)

En los cuartos de servicio, se ha hecho una nota a mantenimiento para reparar todas las anomalías,puertas,sifones,goteras etc. durante el mes de marzo, se estudia poner un calentador para agua caliente y presurizar la zona.

En la zona de refinería antigua se hará una adecuación general de la zona en el momento en el que este terminada el área del C10. se pondrán sillas en los cuartos de control y se estudia el instalar las taquillas para los EPIS

AREA DE HIDRODESULFURACION

Nos han informado sobre los siguientes puntos:

HDS, En breve comenzaran las obras de remozado y adaptación en el antiguo aseo de GO 1 y posteriormente construirán uno en GO2, mientras duren estas obras, se habilitara una caseta junto a la CF 1, el tema del fumadero y las taquillas EPIS es lo que queda por solucionar, entre otras cosas y ya depende del Comité de Seguridad y Salud, donde nosotros estamos vetados.

RETEN en C-10, nos han dicho que tanto los OC, como los OP del CCn3, han solicitado que su sistema de cobertura sea este, y ha sido trasladado a RRHH, a la espera de fecha para su implantación. Ya en reunión del Comité con Dirección, esta ultima informo que la estabilización de las unidades del C-10, seria para junio-agosto; por lo que tendremos que esperar a estas fechas, para reclamar la aplicación del punto nº 4, del NSO del 2010 (esto, si antes no nos han impuesto otro sistema)

Distribución puestos OC en C-10, relevos. Ante las quejas de compañeros del C-10, en esta área se nos ha informado de que los OC tienen su puesto asignado, por lo que no existe incertidumbre con los relevos, así como con la cobertura de los dos GA, que también tienen asignadas sus zonas.

BUSCANOS EN FACEBOOK. FORO SINDICAL INDEPENDIENTE

RESUMEN DE LAS COMISIONES DEL MES

ESTE MES SE HAN REUNIDO LAS SIGUIENTES COMISIONES:

- REUNION CON LA EMPRESA PARA LA ADECUACION DE LOS CONFORT ROOMS
- ELABORACION DE LA NUEVA NORMA DE FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE EMPRESA
- REUNION DE LA COMISION DE DCP,S
- REUNION DE LA COMISION DE PRESTAMOS

BRICONSEJO.- LOS VEHICULOS DE LA EMPRESA

No todos los vehículos de la empresa, están catalogados como turismos, por ejemplo las Pick-up, son camionetas pero están matriculados como camiones y la mayoría de los vehículos de empresa están catalogados como vehículos mixtos y como tales tienen sus restricciones fuera del complejo. Como sabéis estamos trabajando en el tema de los desplazamientos al oleoducto y en general al exterior de la fabrica; mientras tanto os proporcionamos la siguiente tabla, para que la tengáis en cuenta cuando salgáis (multas, puntos, etc.)

LÍMITES MÁXIMOS DE VELOCIDAD EN ESPAÑA						
	 Turismos y motocicletas	 Autobuses y mixtos	 Camiones y articulados	 Automóviles con remolque	 Bicicletas y ciclomotores	
Autopistas y Autovías	120	100	90	80	45 Sólo autovías**	Autopistas y Autovías
Vías rápidas y también...*	100	90	80	80	45	Vías rápidas y también...*
Otras carreteras	90	80	70	70	45	Otras carreteras
Vías urbanas	50	50	50	50	45	Vías urbanas
Calles residenciales	20	20	20	20	20	Calles residenciales

(*)... cuando no hay vía alternativa.

(**)... cuando no hay vía alternativa.

- Los camiones de MMA superior a 3500kg solamente estarán obligados a llevar la siguiente dotación:
- Un juego de lámparas de repuesto.
- Un chaleco reflectante, reglamentario y homologado
- Un equipo de extinción de incendios.
- Un juego de 2 dispositivos portátiles de señalización de peligro (triángulos):.



RESUMEN DE LA REFORMA LABORAL

. Estas son las claves de la polémica medida del Gobierno de Rajoy en los diferentes ámbitos a los que afecta:

Despido

- La indemnización por despido improcedente **se reduce para los contratos indefinidos de 45 a 33 días por año trabajado**, con un máximo de 24 mensualidades (hasta ahora eran 42). Esta nueva indemnización no tendrá carácter retroactivo y se aplicará solo a los nuevos contratos. Esta decisión del Gobierno ha sido el punto más polémico. "Con esta reforma se justifica una **pérdida de derechos de los trabajadores** y se amplía la libertad de los empresarios para tomar decisiones", critica Enrique Goizueta, abogado laboralista. "Reducir la indemnización a 33 días no va a favorecer el empleo teniendo en cuenta que cuando todavía era de 45 días **se ha despedido a mucha gente**", explica. Los contratos fijos que actualmente tengan derecho a 45 días por año mantendrán esa cuantía hasta la entrada en vigor de la nueva norma, y a partir de ese día la indemnización pasará a ser de 33 días. El límite para ambos periodos será de 42 mensualidades.
- El despido objetivo -que permite a las empresas echar a empleados por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción con una indemnización de **20 días por año trabajado**- podrá aplicarse cuando existan pérdidas actuales o previsión de tenerlas y cuando la compañía tenga una disminución de ingresos durante **tres trimestres** consecutivos. La ministra de Trabajo ha asegurado que **"por supuesto habrá un control judicial"** en estos casos. Este control judicial sería, en todo caso, a posteriori, y después de que un trabajador interpusiera la correspondiente denuncia.
- Los asalariados que cuenten con un contrato fijo ordinario sólo podrán recibir una indemnización por despido improcedente que **no superará los 720 días de salario**. Hasta ahora, el despido improcedente se pagaba con 45 días por año trabajado con un tope de 42 mensualidades. Cambia el método de cálculo: los años trabajados hasta la entrada en vigor del real decreto-ley se calcularán a 45 días, mientras que los restantes pasarán a indemnizarse a 33 días. Para facilitar el cálculo, la norma establece que el importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a 720 días de salario.
- El **absentismo laboral individual** del trabajador deja de estar vinculado al que haya establecido para el conjunto de la plantilla, con el fin de justificar más fácilmente el despido. El Gobierno ha procedido a eliminar una de las condiciones que permitían el despido objetivo, que determinaba que este se podría llevar a cabo "siempre que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 2,5% en los mismos periodos de tiempo". Desde ahora, bastará con que un trabajador falte de forma justificada más de un 20% de las jornadas a su trabajo durante dos meses o un 25% en cuatro meses para poder prescindir de él.
- Los organismos y entidades **del sector público** que no sean viables ni se prevea que lo puedan ser en los próximos años **podrán acogerse** a causas objetivas de despido para redimensionar plantillas.
- Las empresas que despidan a **más de 100 trabajadores** deberán articular un plan de recolocación externa diseñado para un periodo mínimo de seis meses.
- Las empresas en beneficios que quieran reducir plantilla entre los **trabajadores mayores de 50 años** con cargo a sus recursos propios no tendrán que cumplir con el requisito de que el despido afecte a un mínimo de 100 trabajadores en un periodo de tres años. Además, detalla el modelo de cálculo de la fianza que deberán consignar estas empresas en el Tesoro Público para afrontar el pago de las cotizaciones sociales de los trabajadores afectados por el despido. La reforma laboral presentada por el Gobierno de José Luis Rodríguez Zapatero y aprobada en septiembre de 2010 reguló el despido en empresas con beneficios después de que se conociera que Telefónica iba a desprenderse de más de 5.000 trabajadores a pesar de obtener ganancias.
- La reforma acaba con la exclusividad que hasta ahora tenían los **representantes de los trabajadores** ante un proceso de despido colectivo y que impedía que fueran echados los primeros. A partir de ahora, que es cuando esta en vigor el real decreto-ley de reforma, los trabajadores con cargas familiares, los mayores de determinada edad o las personas con discapacidad también tendrán prioridades de permanencia en la empresa si así se pacta en el convenio. El Estatuto de los Trabajadores fija que sólo son los representantes legales de los trabajadores los que ostentan esa prioridad, algo que cambia este domingo. El Gobierno elaborará un **reglamento** sobre "**despidos colectivos, suspensión de contratos y reducción de jornada**" en el plazo de un mes. El Ejecutivo se concede "el plazo de un mes desde la entrada en vigor de este real decreto-ley" para elaborar "un real decreto sobre el reglamento de procedimiento de despidos colectivos y de suspensión de contratos y reducción de jornada" que desarrolle el articulado de esta norma en esas materias. En concreto, el desarrollo legislativo se ceñirá "con especial atención a los aspectos relativos al periodo de consultas, la información a facilitar a los representantes de los trabajadores en el mismo, las actuaciones de la autoridad laboral para velar por su efectividad, así como los planes de recolocación y las medidas de acompañamiento social asumidas por el empresario".

Contratos

- Se crea un **nuevo contrato indefinido con un año de prueba** que podrán utilizar las PYMES con menos de 50 trabajadores. Gozará de una deducción de **3.000 euros** por la contratación de un primer empleado menor de 30 años.
 - El contrato indefinido que podrán hacer autónomos y PYMES de menos de 50 trabajadores a menores de 30 años tendrá que ser en **jornada completa** y en el caso de que se haga a un desempleado deberá estar cobrando la prestación durante al menos tres meses antes de su incorporación. Los autónomos y PYMES que contraten como primer trabajador a un menor de 30 años tendrán una bonificación fiscal de 3.000 euros. A esta cifra se podrán sumar otros 3.600 euros si el menor de 30 años está en el paro. Si se trata de un parado de larga duración, la bonificación será de **4.500 euros**. En ambos casos el trabajador contratado deberá haber percibido la prestación durante, al menos, **tres meses**. La empresa requerirá al trabajador un certificado del Servicio Público de Empleo Estatal sobre el importe de la prestación pendiente de percibir en la fecha prevista de inicio de la relación laboral. El trabajador, de forma voluntaria, podrá compatibilizar el cobro del salario con el 25 % de su prestación por desempleo. El real decreto-ley incorpora una disposición adicional nueva a la Ley General de la Seguridad Social en la que detalla los trámites que deberá seguir el empresario y la información que deberá consignar en las comunicaciones que curse a los trabajadores que van al paro por despido colectivo, suspensión de contrato o reducción de jornada.
 - A partir del 31 de diciembre **no se podrán encadenar contratos temporales** que superen los 24 meses.
 - La edad máxima para acceder al contrato de formación y aprendizaje **será de 30 años** hasta que la tasa de paro baje del 15%.
- Se fomenta la contratación indefinida de los **jóvenes menores de 30 años** con hasta 3.600 euros, mientras que para los parados de larga duración la cifra será de hasta 4.500 euros.

Formación

Los trabajadores de más de un año de antigüedad tendrán **derecho a 20 horas anuales** de formación retribuidas siempre que el contenido de esos cursos esté vinculado al puesto de trabajo. Además, **se creará un registro** donde se recogerá la formación que ha recibido el trabajador a lo largo de su vida. Así, se exige que el empresario, cuando lleve a cabo una modificación técnica a la que se deba adaptar el trabajador, le ofrezca un curso para que pueda formarse.

Convenios

- Se facilitará el **descuelgue**, es decir, que los empresarios que atravesasen dificultades económicas, y las justifiquen, podrán desvincularse del convenio que regule su sector y decidir las nuevas condiciones de trabajo. De no alcanzar un acuerdo **con los representantes** de los trabajadores, cualquiera de las partes podrá acudir a la Comisión Consultiva de convenios Colectivos o sus equivalente autonómicos, que nombrará un árbitro y resolverá en 25 días como máximo.
- Los convenios de empresa **tendrán prioridad** sobre los de ámbito superior. para favorecer la negociación y la consecución de los acuerdos, las partes deberán negociar un nuevo convenio en el plazo máximo de 2 años. A partir de esa fecha, el convenio ya no estará vigente,

lo que se pone fin a la ultractividad indefinida de los convenios.

Para favorecer la negociación y la consecución de los acuerdos, las partes deberán negociar un nuevo convenio en el plazo máximo de 2 años desde que se decide comenzar la negociación. A partir de esa fecha, el convenio ya no estará vigente, por lo que **se pone fin a la ultractividad indefinida** de los convenios, es decir, que un convenio no podrá estar indefinidamente en vigor mientras se negocia el nuevo.

Salarios

Otra de las medidas presentes en la reforma que publica este sábado el BOE abre la puerta a una **rebaja salarial generalizada** permitiendo a los empresarios modificar el sueldo de sus trabajadores sin previo acuerdo. "La dirección de la empresa podrá acordar **modificaciones sustanciales** de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa", dice el BOE en el artículo 41.1, que lleva por título *Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo*.

Entre otras modificaciones (como la jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo o el sistema de trabajo y rendimiento), el texto especifica la **"cuantía salarial"**.

Indemnizaciones a directivos de bancos

Los directivos de entidades financieras que **hayan sido apartados de su cargo** mediante un expediente disciplinario **no tendrán derecho a percibir indemnización**. Además, siguiendo las recomendaciones de la Unión Europea **se limitan las indemnizaciones** por cese de actividad de estos directivos. Estas indemnizaciones no podrán superar la menor de las siguientes cuantías: dos años de remuneración fija o dos veces las bases máximas resultantes de los límites fijados por el Gobierno hace una semana.

Permiso por maternidad

El Gobierno ha suprimido los incentivos existentes desde 2006 para los contratos por reincorporación de las mujeres tras el **permiso por maternidad**. Desaparecen las bonificaciones mensuales de las cuotas empresariales a la Seguridad Social para los contratos indefinidos de las mujeres que regresan a su puesto de trabajo tras la maternidad o una excedencia por cuidado de hijos, según el artículo 3 de la Ley 43/2006 de 29 de diciembre para la mejora del crecimiento y el empleo. Los empresarios tenían derecho a un descuento anual de 1.200 euros, 100 euros al mes, durante "los 4 años siguientes a la reincorporación efectiva de la mujer al trabajo".

Sentencia sobre un ERE

Las sentencias sobre **Expedientes de Regulación de Empleo (ERE)** no podrán ser recurridas ante el Tribunal Supremo (TS) cuando afecten a menos de 50 trabajadores. La nueva reforma ha modificado varios artículos de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, también ha suprimido la posibilidad de presentar recursos de súplica por despidos colectivos. Así, desaparece la posibilidad de recurrir en casación ante el TS "las sentencias dictadas en relación con expedientes de regulación de empleo, de extinción de contratos de trabajo, suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, cualquiera que sea la cuantía, cuando afecten a menos de cincuenta trabajadores".

En el decreto ley también se detalla el nuevo procedimiento judicial sobre las demandas presentadas contra despidos colectivos, que deberá estar resuelto en menos de dos meses, de acuerdo con los plazos indicados en esta norma. También ha eliminado el acceso al **conflicto colectivo** cuando la empresa niega a los representantes de los trabajadores información de "carácter reservado" o cuando no les comunica "determinadas informaciones". Además, ha excluido el uso del conflicto colectivo por "los litigios relativos al cumplimiento por los representantes de los trabajadores y los expertos que les asistan de su obligación de sigilo".

Otros

- Se estrecha la colaboración **con las mutuas de trabajo** para evaluar la incapacidad temporal de los trabajadores.

- El Gobierno ha acordado suspender la integración del **Servicio Público de Empleo Estatal** (antiguo INEM) y del **Fondo de Garantía Salarial** (FOGASA). El anterior Gobierno presidido por José Luis Rodríguez Zapatero había acordado a finales de agosto de 2010 que en el plazo de seis meses, que vencería este febrero, debería haberse regulado el procedimiento para completar "la citada integración y el funcionamiento efectivo del nuevo organismo". Sin embargo, con la reforma laboral aprobada este viernes por el Consejo de Ministros y que entra mañana en vigor, queda derogada la fusión prevista entre ambos organismos. Tras el anuncio de fusión, a comienzos del pasado otoño surgieron movilizaciones de funcionarios y trabajadores públicos para pedir más fondos para mejorar el funcionamiento del Servicio Público de Empleo Estatal y del Fondo de Garantía Salarial (FOGASA), por el retraso que acumulaban en la tramitación de expedientes.



- Cobro del paro anticipado. Se posibilita la capitalización del 100% de la prestación por desempleo para jóvenes de hasta 30 años y mujeres de hasta 35 años que inicien una actividad como trabajadores autónomos.
- Se propone un plan especial de la Inspección de Trabajo para **combatir el fraude** y la economía sumergida. Los empleados que cobren la prestación por paro podrán **realizar servicios de interés general** en beneficio de la comunidad, mediante convenios de colaboración con las administraciones públicas. Esta prestación es coercitiva, es decir, en caso de no llevarse a cabo el parado podría sufrir una penalización. Recientemente, Báñez señaló que los servicios públicos de empleo (el antiguo INEM) solo consiguen colocar al 3% de los parados, unos resultados que dijo que "no son buenos", teniendo en cuenta que España cuenta **con más de cinco millones** de desempleados. Para facilitar la búsqueda de trabajo, el Gobierno permitirá que las Empresas de Trabajo Temporal se unan al sector público, estableciendo **una colaboración público-privada** para ayudar a recolocar a los parados.

MANIFIESTO DEL SINDICATO ANTE LA REFORMA LABORAL

El **FORO SINDICAL INDEPENDIENTE**, como sindicato de un colectivo integrado por trabajadores de este país, comprometido con la sociedad y defensor del mantenimiento de los derechos personales y laborales de sus afiliados y los Trabajadores en general, apoya decididamente las manifestaciones que sean convocadas, **en señal de disconformidad con la reforma laboral aprobada por el Gobierno de España**.

Desde hace tiempo, España está en situación casi de emergencia y había que adoptar medidas estratégicas estructurales para revertir la situación, y que el estado de bienestar alcanzado debía ser intocable y se debía de respetar.

Dichas medidas estratégicas y estructurales deberían partir, en nuestra opinión, de Convocar a todas las fuerzas políticas y sindicales a un gran acuerdo nacional, en defensa de los derechos adquiridos; en planes de contingencia como por ejemplo, Combatir el fraude fiscal; una política impositiva justa, redistributiva, que fomente la inversión; una reforma laboral que prime la contratación y no el despido voluntario (como la que se ha aprobado), una imposición mas activa de las grandes fortunas, una inyección a las PYMES que favorezcan de verdad la creación de empleo. Lejos de ese gran acuerdo nacional, las medidas adoptadas fracturan más a la sociedad pues parece que la crisis se utiliza como excusa para reducir drásticamente el salario y los derechos de los trabajadores.

El Gobierno parece no ser sensible al drama que supone que estemos por encima de cinco millones de parados, los miles de desahuciados, los millones de españoles que viven bajo el umbral de la pobreza, y actúa al dictado de organismos extranjeros despreciando la voluntad de los ciudadanos.

Compartimos el pesimismo de quienes no encuentran la utilidad a esta reforma laboral, y nos sumamos a la indignación que sienten todos los trabajadores y trabajadoras de este nuestro país.

La comisión ejecutiva del Foro Sindical independiente

