

# 27 NOV

2019

# MOVILÍZATE

#NoAIDespidoPorEnfermar

## ARGUMENTARIO DE CAMPAÑA

- UGT y CCOO llevamos mucho tiempo pidiendo la derogación de la Reforma Laboral del PP por muchos motivos.
- Sentencia del Tribunal Constitucional (TC), gota que ha colmado el vaso.
- Insistimos en que la Reforma Laboral supone un daño profundo a los derechos y es un lastre para la redistribución de la riqueza.
- “Una nueva crisis”→Los que quieren mantener sus privilegios, vuelven con la excusa de una nueva crisis.
  - Quieren mantener la Reforma Laboral.
  - Defienden que sin la Reforma Laboral se volverían a perder miles de empleos.

### ES MENTIRA:

- La Reforma Laboral NO ayudó a la recuperación de empleo.
  - Más de 1.280.000 empleos se perdieron en los años 2012 y 2013 aprobada ya la Reforma Laboral. Solo volvieron a crearse con la recuperación económica.
  - Fomentó la precariedad, aumentando en más de 3 puntos la tasa de temporalidad que ya era la primera de Europa.



# 27 DE NOVIEMBRE. ARGUMENTARIO NO AL DESPIDO POR ENFERMAR

#NoAlDespidoPorEnfermar

## DEROGACIÓN SÍ O SÍ

- Si mantenemos la Reforma Laboral, nos veremos abocados a reducción drástica de empleo y a la depauperación, al sometimiento a la pobreza y exclusión social de una capa cada vez más grande de trabajadores
- Indispensable derogar la Reforma Laboral:
  - Porque la actual regulación de la ultractividad permite que una vez pasado el tiempo de vigencia de un convenio los trabajadores pierdan sus derechos y se vean obligados a pactar por debajo de sus condiciones anteriores, protegiendo un verdadero chantaje empresarial (CASO ENDESA).
  - Porque la prioridad del Convenio de empresa y la actual regulación del proceso de desenganche del convenio, facilita que empresas como las multiservicios y otras que practican el dumping social, no apliquen el salario y el resto de las condiciones del convenio del sector, fomentando el empobrecimiento de la clase trabajadora y la competencia desleal, generalizando el SMI como salario base.
  - Porque se descausalizó el despido colectivo y se eliminó el control previo de la Autoridad Laboral, favoreciendo que:
    - Empresas con beneficios puedan acudir al mismo ante una mera reducción temporal en sus ingresos.
    - El despido colectivo se ha convertido en un mecanismo sencillo de abaratar costes, sin que se respete de forma alguna el derecho constitucional al trabajo (35 CE).
    - Porque teniendo que ser por su propia naturaleza el último recurso en situaciones de agonía empresarial en la actualidad es un medio al que la empresa puede recurrir en paridad a cualquier otro (modificación de condiciones, reducción de jornada, etc.)



# 27 DE NOVIEMBRE. ARGUMENTARIO NO AL DESPIDO POR ENFERMAR

#NoAlDespidoPorEnfermar

- Porque la reducción de la indemnización por despido improcedente no ha tenido utilidad alguna (45 frente a 33 días, máximo 42 frente a 24 semanas) salvo de abaratar el despido y convertirlo en un medio de reestructuración más atractivo para la empresa.
- Porque se desnaturalizó el trabajo a tiempo parcial, permitiendo la realización de horas extraordinarias y restando rigor a una regulación que ya en si misma tenía agujeros suficientes para amparar un fraude que es una constante en el actual mercado de trabajo (la realización de jornadas fraudulentas por encima de lo pactado).

## SENTENCIA DEL TC

- Último agravio para los trabajadores y trabajadoras.
- TC ampara alguno de los aspectos más sangrientos de la actual regulación laboral.
  - Considera cuando una persona trabajadora ha estado de baja médica justificada más del 20% de su jornada laboral de dos meses (por ejemplo 8 días sumados de bajas no derivadas de una enfermedad grave si han supuesto el 5% de los días hábiles en los últimos 12 meses anteriores, es decir 11,25 días en una jornada de 1.800 horas) puede ser despedida por la empresa, suponga o no esa baja incidencia alguna en la productividad de la empresa porque esta referencia fue eliminada por la Reform Laboral.
  - Es un castigo directo e individualizado al trabajador por estar enfermo.
- Sentencia pone encima de la mesa lo peor de la Reforma Laboral:
  - Pone por encima de la salud (43 CE), y el derecho al trabajo (35 CE) una sesgada y amplísima interpretación de la libertad de empresa (38 CE) que incluye a juicio del TC la gestión de absentismo y la defensa de la productividad.



# 27 DE NOVIEMBRE. ARGUMENTARIO NO AL DESPIDO POR ENFERMAR

#NoAlDespidoPorEnfermar

- NO aclara en qué consiste ésta y como ayuda a la productividad de la empresa que un trabajador enfermo contagie a sus compañeros una gripe o que su rendimiento sea inexistente o se accidente si acude enfermo al trabajo.
- Solo los votos particulares (3 de 4 magistrados) salvan la dignidad del TC, observando:
  - El despido vía art 52 d) vulnera el derecho a la permanencia al trabajo y el derecho a la salud.
  - Puede suponer una discriminación indirecta y, por lo tanto, prohibida a la mujer porque ésta se encuentra en una situación más proclive y expuesta a las bajas de corta duración.
  - El art. 52 d) impone un despido sin causa justa vulnerando los arts. 4 y 6.2 del Convenio 158 OIT.

## ACCIONES DE UGT Y CCOO

- No nos vamos a quedar impasibles ante estas injusticias, y vamos a actuar
- Algunas medidas:
  - Iniciar de forma coordinada acciones judiciales hasta donde sea posible llegar frente a los despidos basados en bajas médicas, instando al órgano judicial a que plantee la cuestión prejudicial a fin de llegar hasta el TJUE.
  - Acudir a las instancias internacionales posibles en reclamación de los derechos vulnerados (Comisión Europea y otros...).
  - Explorar todas aquellas vías que fuera necesario.
  - **CONCENTRACIONES DELEGADOS SINDICALES 27-N:**
    - **Madrid:** frente al Congreso de los Diputados.
    - **Resto de las comunidades:** frente a las delegaciones del gobierno y audiencias provinciales.

