

# MAQUILLAJE

## PRIMERA PARTE: CONTRATACIÓN

PRECARIEDAD

En la última reunión de convenio la patronal ha lanzado una propuesta de contratación que recoge, como únicas medidas de avance, aquéllas que han ido cayendo por su propio peso gracias a diversas sentencias y cambios jurídicos. Con una buena capa de maquillaje, la propuesta de la patronal es exactamente la misma que ya hicieron pública hace un año. Un 80% de contratos indefinidos (porcentaje ya está superado en muchas de las empresas del sector), pero ni una sola medida para contener la galopante destrucción de empleo de nuestro sector.

Cero soluciones para el artículo 17 (que ha dejado sin efecto los tribunales pero que, aún así, quieren seguir manteniendo), ni tampoco para el artículo 18 (que es el que impide que la gente mantenga sus condiciones laborales cuando hay un cambio de contrata, cuestión que es, desgraciadamente, cada vez más habitual).

¿Y el resto de propuestas de contratación? Pues básicamente se han limitado a proponer las peores condiciones legalmente posibles de la reforma laboral. Contratos temporales de hasta 12 meses por circunstancias. Lo máximo que permite la norma. Y lo que es peor: uso torticero de los contratos fijos discontinuos, con periodos de inactividad de hasta seis meses. Es decir, te llamarás indefinido o indefinida, pero luego te mandarán a casa por periodos de hasta seis meses sin cobrar y sin indemnización. Proponen una jornada mínima de contratación de 28 horas al mes, propuesta que ya adelantan tendrá bastantes excepciones y asteriscos aún por concretar. Sin embargo, no se han comprometido a ningún porcentaje mínimo de contratos a tiempo completo.

CCOO y UGT han afirmado en diversas ocasiones que, en la reunión de hoy, buscaban “acercamiento”.

Efectivamente, este acercamiento se ha producido, especialmente en el caso de UGT. En contra de lo que dijeron cuando convocaron movilizaciones y pidieron un esfuerzo a la plantilla, UGT han dado un nuevo paso hacia las tesis de la patronal, con comunicados públicos en defensa del artículo 17 o en la misma mesa de negociación, con afirmaciones tales como “esta propuesta de contratación es aceptable”.

Por parte de CGT, no queremos que nadie se lleve a engaño. CCOO y UGT, cuando se trata de firmar convenios precarios, siempre van de la mano. Esta disparidad de posturas es un simple intercambio de papeles en el teatrillo de cada negociación, sobre todo cuando la trama se acerca a su final.

Sigue en una segunda hoja →→→→

## SEGUNDA PARTE: TELETRABAJO

Respecto al teletrabajo, la propuesta de la patronal no se mueve un pelo de lo ya propuesto anteriormente. Eso sí, volvemos a la tesis del maquillaje:

Compensación económica del teletrabajo.

Siguen ofreciendo 26 euros/mes para aquellas personas de 30 a 39 horas. Para jornadas inferiores a 30 horas, 20,5 euros/mes. Es decir, una propuesta cada vez peor, ya que cada vez quieren abonar menos dinero dado que no quieren pagar ninguna clase de atrasos.

El otro aspecto es que quieren que se defina qué es el teletrabajo híbrido. La normativa ya lo refleja, pero la patronal pretende incluir en el convenio una definición propia y, a partir de ahí, se definirán cuál es el porcentaje de personas que estará en teletrabajo finalmente (se ha repetido la cifra del 20% de la plantilla en alguna ocasión pero no la han fijado) y durante cuántos días al mes.

Los trabajadores y las trabajadoras del sector llevan 2 años poniendo sus medios, su electricidad, su mobiliario y todo su esfuerzo para que las empresas hayan incluso aumentado sus cuentas de beneficios. Las trabajadoras y los trabajadores del sector han visto también cómo el teletrabajo ha sido utilizado para aislarlos laboralmente, y ha sido necesario acudir a los tribunales en multitud de empresas para que hubiera al menos un correo de contacto con los y las representantes de las personas trabajadoras.

Gracias a este aislamiento, algunas campañas han forzado la máquina, con mensajes intimidantes y ratios cada vez más imposibles de conseguir. Desde CGT ya hemos hablado del teletrabajo en multitud de ocasiones y hemos aclarado cuáles son las condiciones legales mínimas, que hasta ahora ni siquiera se han cumplido: no debe ser pagado por las personas trabajadoras, debe ser compensado adecuadamente, debe garantizar los derechos sindicales de todos y todas y debe cumplir con la normativa de prevención de riesgos laborales. De ninguna de estas últimas cuestiones ha dicho una sola palabra la patronal, que sigue incumpliendo masivamente la ley en esta materia.

## Conclusiones

Bueno, en esta reunión de puro maquillaje pocas novedades hemos visto salvo que nos han querido meter de soslayo los mini-jobs para los fines de semana y pactar que se pierden todos los atrasos del teletrabajo desde que acabo la pandemia.

Además después de este bochornoso parón veraniego de casi tres meses, pactado entre la patronal y CCOO-UGT, después de que los sindicatos mayoritarios le hayan pedido a las plantillas que hagan huelga y, con ello, un enorme esfuerzo, nos encontramos en el mes de septiembre con los precios por las nubes y con las mismas propuestas de la patronal.

CGT sigue pensando que los derechos no caen del cielo, y que la lucha sostenida en el tiempo y con las reivindicaciones claras es la única manera de lograr derechos, todo lo demás es de cara a la galería.

El 29 de septiembre, en la próxima reunión se hablara de salario y subrogación, seguiremos informando.

