

Reforma laboral 2012: un greu atac als drets socials i laborals

Més atur, més precarietat, menys salari, pitjors condicions de treball, pitjor qualitat de vida



Portem gairebé una trentena d'anys vivint i patint tota una sèrie de reformes laborals, o dit d'una altra manera, cada cop que l'empresariat ha necessitat modificar, fins a nou vegades en aquests últims anys, aspectes tant legals com orgànics de l'estructura productiva i del mercat de treball ha trobat sempre un govern de torn disposat a portar a terme una reforma laboral a la seva mida.

Totes aquestes reformes han incidit en la mateixa línia de reduir cada cop una mica més els drets laborals i les conquestes socials. Ara, aquesta nova reforma del PP constitueix l'atac més greu que fins ara han patit els treballadors i les treballadores.

La Intersindical Alternativa de Catalunya -IAC-, confederació sindical conformada per les organitzacions sindicals CATAAC, USTEC-STEs, CATAAC-CTS, FTC, CAU i CTA, rebutja frontalment el conjunt de mesures que configuren la reforma laboral imposada pel PP i que comportarà una greu retallada dels drets laborals, un increment de l'atur i de la precarietat laboral i una depreciació salarial generalitzada.

La IAC fa una crida a les persones assalariades i aturades que quedaran afectades negativament per aquesta reforma i altres polítiques que comporten retallades socials i laborals a oposar-s'hi frontalment i a participar activament en les

assemblees als barris i als centres de treball i en les reunions i mobilitzacions que es convoquin en contra.

Què imposa la reforma laboral?

1 Abaratiment de l'acomiadament per diverses vies

- S'abarateix la indemnització per acomiadament improcedent pels contractes indefinits, que passa de 45 a 33 dies per any treballat, i amb un màxim de 42 a 24 mensualitats. Es mantindran les 42 mensualitats si es porten treballant 28 anys. En tot cas els anys anteriors a la reforma es pagaran a 45 dies i els anys posteriors a 33.

- Es lliga l'acomiadament a la reducció de la taxa de benefici empresarial, n'hi haurà prou amb presentar una reducció de benefici durant tres trimestres consecutius perquè tots els acomiadaments individuals i col·lectius es converteixin en procedents i, per tant, en objectius, amb la qual cosa s'abonarà

una indemnització de 20 dies per any treballat amb un màxim de 12 mensualitats.

El PP i les patronals han trobat en aquesta via la gallina dels ous d'or que els permetrà generalitzar l'acomiadament més barat i evitar sistemàticament els 33 dies. Per tant, objectivament, podem concloure que aquesta via es generalitzarà.

- Els organismes i entitats del sector públic poden al·legar també causes econòmiques, organitzatives, tècniques o de producció per tal de redimensionar les plantilles; és a dir, les AAPP podran acomiadar personal laboral fix.

- Els acomiadaments col·lectius, la suspensió de contractes o la reducció de jornada mitjançant un ERO no necessitaran l'aprovació administrativa.

2 Provoca una greu depreciació de la negociació col·lectiva

a) Es perd la ultraactivitat indefinida dels convenis, que caducaran als dos anys de ser prorrogats. Durant aquests dos anys caldrà negociar un nou conveni i, si no s'arriba a cap acord, s'obre la via de la solució extrajudicial de conflictes, ja que qualsevol de les parts podrà anar a un arbitratge que s'haurà de resoldre en 25 dies. Això podria significar la renegociació total del conveni i la possibilitat que els treballadors i les treballadores perdin drets laborals i socials conquerits amb anterioritat.

- La reforma introdueix la prioritat dels convenis d'empresa sobre els convenis d'àmbit superior. En el cas de pèrdues actuals o previstes o de disminució de beneficis o vendes durant dos trimestres consecutius, les empreses podran despenjar-se dels convenis d'àmbit sectorial o territorial, tant en temes salarials com en tot allò relacionat amb horaris, jornades i sistemes de treball.
 - Es facilita la mobilitat funcional i geogràfica, la modificació de la jornada de treball, de l'horari, del sistema de rendiment i la reducció unilateral de salaris, si l'empresari al·lega causes relacionades amb la competitivitat, la productivitat o l'organització tècnica del treball.
 - 3 Precaritzava encara més la contractació i desvia fons públics per bonificar les patronals
 - Es crea un nou contracte "indefinit", o almenys així es presenta, ja que comporta un període de prova d'un any, durant el qual l'acomiadament no té indemnització. Això en la pràctica el converteix en un contracte temporal precari. Un contracte pensat per a les petites i mitjanes empreses, de menys de 50 treballadors i treballadores. Aquest contracte té bonificacions per a les patronals empresarials, amb una deducció fiscal de 3000 euros per la contractació d'un primer empleat menor de 30 anys i un import equivalent al 50% de la prestació per desocupació que el treballador tingués pendent de percebre en el moment de la contractació.
- La persona que en el moment de la contractació estigués cobrant la prestació per desocupació, podrà, un cop contractat, compatibilitzar el sou amb el cobrament del 25% de la prestació esmentada durant un any.
 - Es mantenen les formes més precàries de contractació -formació i aprenentatge- i a partir del 31 de desembre de 2012 es limitarà l'encadenament de contractes temporals a 24 mesos. L'edat màxima per accedir a un contracte d'aprenentatge serà de 30 anys fins que la taxa d'atur baixi al 15%. En el cas que es contracti un aturat per mitjà del contracte de formació i aprenentatge, el fet comportarà una reducció del 100% de les quotes a la SS per a empreses menors de 250 treballadors i treballadores per contingències comunes, accidents laborals i malalties professionals, i en el cas d'empreses de més de 250 del 75%.
 - S'incrementa la bonificació de la SS a les patronals per la contractació "indefinida" de menors de 30 anys en 3600 euros a repartir en tres anys i en 4500 euros en el cas d'aturats majors de 45 anys, també repartits en 3 anys.
 - Les ETT podran actuar com a agències de col·locació en col·laboració amb l'INEM.
 - S'augmenta el control de les mútues per avaluar les baixes laborals. Les mútues prenen un protagonisme absolut i tindran l'objectiu de disminuir les baixes i la seva durada.

Conseqüències d'aquesta reforma laboral

Amb aquesta reforma laboral el govern del PP pretén que les patronals incrementin beneficis a costa dels treballadors i les treballadores. De fet, és una reforma laboral pensada per reduir costos laborals i que farà possible un transvasament de les rendes públiques i del treball al capital i, en conseqüència, generarà una major desigualtat social producte d'un empitjorament de la distribució de la riquesa. En aquest sentit, la reducció de les quotes patronals a la SS i l'abatiment de l'acomiadament obren la via a la substitució de mà d'obra amb una antiguitat acumulada per mà d'obra més barata i més precària. En definitiva, una reforma laboral que comportarà un creixement de l'atur i de la rotació laboral i un empobriment generalitzat de la capacitat adquisitiva dels salaris.

A més d'aquesta desregularització del mercat de treball, la reforma afegeix també una absoluta desregularització de l'organització del treball a les empreses que, amb el vistiplau de CCOO i UGT en els pactes amb CEOE i Foment, queda absolutament en mans de les patronals, que podran modificar horaris, jornades, adaptacions de lloc de treballs, canvis geogràfics de llocs de treball i lligar els increments salarials a la productivitat. Un model productiu que deixa indefensos els treballadors i les treballadores davant l'arbitrarietat i la cobdícia empresarial.

Aquesta reforma és també un atac directe a la negociació col·lectiva, una negociació col·lectiva basada fins ara en la fortalesa legal d'uns convenis que encara mantenen moltes de les conquestes aconseguïdes en les condicions laborals dels treballadors i les treballadores i que, d'un temps ençà, s'han convertit en l'objectiu a eliminar per part de les patronals; ja que permetrà a les empreses despenjar-se de convenis sectorials i territorials i prioritzar el conveni d'empresa davant dels convenis d'àmbit superior, unes mesures que limiten la força i la capacitat de negociació i la solidaritat entre treballadors i les treballadores, i individualitzen les relacions laborals en la mesura que s'incrementarà el nombre de treballadors i treballadores sense conveni.

Ara bé, aquest procés de desregularització de la negociació col·lectiva cal dir que també ha estat possible perquè ha comptat amb la inestimable col·laboració dels dos grans sindicats, CCOO i UGT, que ja l'any passat es van negar a defensar uns convenis quan la legislació els protegia i van acabar renegociant-los a la baixa i en els pactes anteriors amb Foment i CEOE ja flexibilitzaven el valor dels convenis sectorials i territorials, tot iniciant el camí cap a aquesta desregularització legal.

La feblesa i la connivència de les dues grans centrals sindicals fan possible que aquesta reforma obri el camí a noves reformes que poden anar més lluny i empitjorar encara més la situació dels treballadors i les treballadores. La patronal, que ja pot contractar a la carta, no parará fins a aconseguir la flexibilització total del mercat de treball i la individualització de les relacions laborals.

La patronal sempre ha entès que el mercat i, per tant, els models de contractació i la seva durada, només han de dependre de les seves necessitats, de la fluctuació dels seus productes en els mercats comercials i, en conseqüència, continuarà tibant la corda, amb el vistiplau del govern de torn, davant una actitud a la defensiva dels sindicats que es veuen obligats a defensar i justificar davant els treballadors i les treballadores cada pacte que fan i a donar per bons els retrocessos, com un mal menor, amb una estratègia de negociació que projecta la consciència que estan obligats a cedir i, per tant, tot el que està en joc en cada negociació és simplement quants llençols es poden perdre en cada bugada.